

RESUMO

A Educação e Formação de Adultos constitui-se hoje como determinante para os resultados do desenvolvimento e transformação das áreas pessoais e profissionais. Este estudo visa tratar o campo da formação profissional direcionada para a atividade formativa que acontece na Marinha Portuguesa que os níveis de qualificação, aptidões, competências e conhecimentos para o cumprimento das funções da instituição. Com recurso à metodologia qualitativa, fizeram-se seis entrevistas, análise de conteúdo e análise de documentos. Procurou-se aprofundar o estudo das políticas e práticas de formação de uma instituição caracterizada por normas e regulamentos em que a disciplina militar faz parte da missão das Forças Armadas. Apesar dos tempos conturbados devido à pandemia que não permitiram observação no terreno pretendeu-se identificar de que modo são introduzidos os princípios da Andragogia no desenvolvimento das competências profissionais e qualidades pessoais dos profissionais. Do mesmo modo, procurou-se refletir acerca da articulação da formação-trabalho e com foco nos objetivos propostos para este estudo. A oferta e procura dos cursos atendendo, aliás, à preocupação manifestada pela Marinha na perda recursos humanos, foi também analisada. Por outro lado, procurou-se estudar a organização do curso de Cozinha sob normas e procedimentos que garantem o Diagnóstico de Necessidade de Formação, a Organização e Avaliação. Conclui-se que a avaliação é sobretudo ao nível da Qualidade da formação (que decorre da certificação da Qualidade), e em termos da avaliação da formação é usada apenas a avaliação subjetiva dos participantes. Em termos dos *modos de trabalho pedagógico*, assistisse o modo *Transmissivo e orientação normativa* que representa a instituição militar, mas igualmente, se verifica o modo de *Iniciativa e orientação pessoal* em que a formação em termos do desenvolvimento pessoal é uma área privilegiada. Constatou-se neste estudo que existem limitações para que a formação tenha em conta todos os princípios da Educação FA, mas existem condições propícias à implementação de novas abordagens.

Palavras-chave: Educação e Formação de Adultos, Andragogia, Formação-Trabalho Formação Profissional, Marinha Portuguesa.

ABSTRACT

Today, Adult Education and Training is a determining factor for the results of the development and transformation of personal and professional areas. This study aims to address the field of professional training directed to the training activity that takes place in the Portuguese Navy that the levels of qualification, skills, competences and knowledge for the fulfillment of the institution's functions. Using qualitative methodology, six interviews, content analysis and document analysis were carried out. We sought to deepen the study of policies and training practices of an institution characterized by rules and regulations in which military discipline is part of the Armed Forces' mission. Despite the troubled times due to the pandemic that did not allow observation on the ground, it was intended to identify how the principles of Andragogy are introduced in the development of professional skills and personal qualities of professionals. Likewise, an attempt was made to reflect on the articulation of training-work and focusing on the objectives proposed for this study. The supply and demand for courses, taking into account, in fact, the concern expressed by the Navy in the loss of human resources, was also analyzed. On the other hand, we tried to study the organization of the Cooking course under rules and procedures that guarantee the Diagnosis of Training Need, Organization and Evaluation. It is concluded that the evaluation is mainly at the level of the Quality of the training (which results from the Quality certification), and in terms of the evaluation of the training, only the subjective evaluation of the participants is used. In terms of the pedagogical work modes, watch the Transmissive mode and normative orientation that represents the military institution, but equally, there is the initiative and personal orientation mode in which training in terms of personal development is a privileged area. It was found in this study that there are limitations for the training to take into account all the principles of FA Education, but there are conditions conducive to the implementation of new approaches.

Keyword: Adult Education and Training, Andragogy, Training-Work, Professional Training, Portuguese Navy.

AGRADECIMENTOS

Neste espaço que me é permitido manifestar gratidão por quem deste processo fez parte e que de algum modo contribuiu para que se tornasse possível. Escrevo com o sentimento de que todas as palavras não serão suficientes para expressar o profundo e eterno agradecimento que reside no meu coração.

À minha orientadora e Professora Doutora Alda Cristina Pereira da Costa Bernardes, por toda a dedicação, pelos sábios ensinamentos, pela paciência, perseverança e por ter sido o pilar que sustentou este trabalho.

Aos restantes professores de Mestrado de Educação e Formação de Adultos e aos funcionários do Instituto Politécnico Jean Piaget do Sul, o meu sincero agradecimento.

É com pesar que quero nomear uma das pessoas mais importantes da minha vida que já não se encontra no plano terrestre e que sem ele não teria chegado aqui, António Maria Gentil Penha Ferreira, grata por sempre acreditar em mim.

O meu filho Martim, que é o alento da minha vida e que tão pequenino ensinou-me a encontrar a força e determinação em momentos de fragilidade.

À minha mãezinha do coração Luísa Doutel, é uma inspiração para a minha vida e o meu porto de abrigo nas horas difíceis, ajudando-me a tornar os desafios em vitórias.

Às minhas amigadas que me acompanharam neste trajeto, que me deram sempre uma palavra de incentivo e suportaram as minhas lamúrias.

Às minhas colegas de mestrado que partilharam comigo esta experiência, em especial à Stefania Brito, pelo apoio, suporte e confiança que me transmitiu durante todo este processo, sem ela não teria tido a mesma coragem.

Às/aos minhas/meus colegas de trabalho pela compreensão e apoio para a concretização deste objetivo.

À Marinha Portuguesa e camaradas para a vida, Grata!

O impossível não é um fato. O impossível é uma opinião.

(Mário Sérgio Cortella, 2015)

RESUMO

ABSTRACT

AGRADECIMENTOS

LISTA DE ABREVIATURAS

ÍNDICE

Introdução.....	10
CAPÍTULO I: A Formação Profissional no âmbito da Educação e Formação de Adultos	13
1.1. A Educação e Formação de Adultos	13
1.2. Da Educação de Adultos à Formação Profissional	14
1.3. A formação profissional e os modos de trabalho pedagógico.....	16
1.4. O educador/ formador de adultos e a Andragogia.....	19
1.5. A organização da formação: Do Diagnóstico à Avaliação	26
1.6. A formação em articulação com as situações de trabalho.....	31
CAPÍTULO II: A Formação Profissional na Marinha Portuguesa.....	35
2.1. Princípios e valores da Formação na Marinha	35
2.1.1. O conceito de “Instrução” na formação militar e na ETNA	36
2.1.2. Legislação sobre a formação militar	38
2.2. Problemática da formação profissional na Marinha Portuguesa.....	40
2.2.1. Estudos sobre a Formação na ETNA	42
2.3. A formação na ETNA	43
2.3.1 O Curso de Formação de Praças Cozinheiros	46
2.4. A Certificação da Qualidade e da Formação na Marinha	48
CAPÍTULO III: Aspetos Metodológicos.....	51
3.1. Objetivos do estudo.....	52
3.2. Questões de Investigação	53
3.3. Métodos e Técnicas de recolha de dados	53

3.3.1. Entrevistas	54
3.3.2. Análise de Conteúdo	58
3.3.3. Análise documental	59
CAPÍTULO IV: Análise e Interpretação dos Dados.....	60
4.1. A oferta de formação dos cursos da área de Cozinha	60
4.2. A evolução da procura e a importância do curso de Cozinha	63
4.3. O modelo pedagógico prevalecente e a execução da formação	66
4.4. A articulação formação-trabalho no curso de Cozinha	69
4.5. A organização da formação no curso de Cozinha	73
4.5.1. O Diagnóstico de Necessidades de Formação.....	73
4.5.2 A Organização do curso	76
4.5.3. A Avaliação da formação	78
Conclusão.....	81
Limitações do estudo e recomendações para trabalhos futuros	85
Reflexão Final	87
Bibliografia.....	89
ANEXOS	96
ANEXO 1 – Dossier Pedagógico de Curso CFP08	97
ANEXO 2 – Oferta de cursos na ETNA	106
ANEXO 3 – Ciclo de Planeamento do PAFM I.....	109
ANEXO 4 – Ciclo de Planeamento do PAFM II	110
ANEXO 5 – Fluxograma do DNF.....	111
ANEXO 6 – Relatório do DNF	112
.....	112
ANEXO 7 – Plano de Ação.....	113
ANEXO 8 – Processo de Elaboração da Documentação de Curso.....	114
ANEXO 9 – Dados Estatísticos sobre a participação nos cursos CFP08/09/10. ..	115

APÊNDICES	116
APÊNDICE 1 – Dados Estatísticos sobre a participação nos cursos CFP08/09/10	117
APÊNDICE 2 – Guião de Entrevista ao nível da Direção participante 1	118
APÊNDICE 3 – Guião de Entrevista ao nível da Direção participante 2	119
APÊNDICE 4 – Guião de Entrevista ao nível da Coordenação.....	120
APÊNDICE 5 – Guião de Entrevista ao nível dos ex-formandos.....	121
APÊNDICE 6 – Transcrição das Entrevistas	122
APÊNDICE 7 – Análise de Conteúdo.....	149

FIGURA 1 – Ciclo Andragógico de Krajn (1993)

GRÁFICO 1 – Participações nos cursos CFP08/09/10

GRÁFICO 2 – Evolução da procura dos cursos (2013-2019)

QUADRO 1 – Departamentos da ETNA

QUADRO 2 – Cursos na área da Restauração

QUADRO 3 – Codificação das entrevistas

QUADRO 4 – Lista de cursos na área de Cozinha

QUADRO 5 – Princípios Andragógicos e Princípios da Instrução e Treino Militar

QUADRO 6 – Estrutura Curricular (horas)

QUADRO 7 – Resumo das Conclusões

Lista de Siglas e Acrónimos

AET05 Curso de Aperfeiçoamento em Técnicas de Formação base

APCER Associação Portuguesa de Certificação

BDI Boletim Diário de Instrução

CALM DSF Contra-Almirante Diretor do Serviço de Formação

CAP Certificados de Aptidão Profissional

CFM Curso Formação de Marinheiros

CFP Curso Formação de Praças

CFS Curso Formação de Sargentos

CNE Conselho Nacional de Educação

CNQ Catálogo Nacional de Qualificações

CTP Conselho Técnico-Pedagógico

DAE Departamento de Armas e Eletrónica

DAL Departamento de Administração e Logística

DCSI Departamento de Comunicações e Sistemas de Informação

DFG Departamento de Formação Geral

DFTE Departamento de Formação em Tecnologias de Educação

DGEEC Direção Geral de Estatística e da Educação e Ciência

DGERT Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DGPRM Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar

DIAF Dossier Individual de Acompanhamento do Formando

DLA Departamento de Limitação de Avarias

DOP Departamento de Operações

DPE Departamento de Propulsão e Energia

DSF Direção do Serviço de Formação

DSP Direção do Serviço do Pessoal

DTP Dossier Técnico-Pedagógico

EFA Educação e Formação de Adultos

ETNA Escola de Tecnologias Navais

FAA Forças Armadas

GTE Gabinete de Tecnologia Educativa

HACCP Hazard Analysis and Critical Control Point

IEFP Instituto de Emprego e Formação Profissional

INOFOR Instituto para Inovação na Formação

IP Instrução Permanentes

IQF Instituto para a Qualidade na Formação

MDN Ministério da Defesa Nacional

MESUP1 Manual da Qualidade da Formação

MTSS Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

OCAD Órgãos Centrais da Administração e Direção

OQF Observatório da Qualidade da Formação

PAAF Planos Anuais de Atividades de Formação

PAFM I Planeamento de Atividades de Formação de Marinha

PAFM II Planeamento de Atividades de Formação de Marinha

PESUP1 Modelo de Documentação de Curso

PGS Plano Guia de Sessão

PPA Paradigma de Pedagogia da Aprendizagem

PPC Paradigma da Pedagogia da Comunicação

PPI Paradigma de Pedagogia de Instrução

RAI Relatório Final de Avaliação Interna

RP República Portuguesa

SFPM Sistema de Formação Profissional da Marinha

SGFP Sistema de Gestão da Formação Profissional

SIIP-FORM Sistema Integrado de Informação Pessoal – Formação

SNCP Sistema Nacional de Certificação Profissional

SSP Superintendência dos Serviços do Pessoal

UFCD Unidades de Formação de Curta Duração

VALM SSP Vice-Almirante Superintendente dos Serviços do Pessoal

Introdução

Este estudo irá focar-se no “Curso de Formação de Praças Cozinheiros”, que na realidade corresponde ao “Curso de Formação de Praças TFH (Taifa Cozinheiro)” que na Escola de Tecnologias Navais (ETNA) da Marinha assume esta designação, e faz parte da oferta formativa com vários outros cursos na área de Cozinha. A designação de “Taifa” refere-se ao conjunto de profissionais Marinheiros e encarregados da preparação e distribuição de alimentos. Tal significa que para além deste curso de Cozinha mencionado como de Hotelaria, existem outros como os dirigidos aos profissionais “Dispenseiro” e “Padeiro”.

Sobre o Curso de Formação de Praças (CFP08), especificamente o curso da área de Cozinha, por ser o curso que serve de referência e mérito para a instituição da Marinha Portuguesa (Garcia, 2019, in site República Portuguesa).

O curso de Cozinha na Marinha Portuguesa serve a formação profissional de um conjunto de militares oriundos das Forças Armadas (FAA), mas também de trabalhadores de organizações de serviços de restauração e hotelaria. Estas entidades recorrem à Escola de Tecnologias Navais da Armada para que os profissionais fiquem aptos a um melhor desempenho das funções técnicas de cozinheiro, mas também pelo contato e partilha dos valores presentes na Armada Portuguesa.

Existe, portanto, na ETNA um conjunto de cursos específicos que aqui, para facilitar a compreensão de quem está menos familiarizado com a linguagem militar designamos “área de Cozinha”. Para facilitar e descodificar esta designação “Praças TFH (Taifa Cozinheiro)” iremos referir-nos a esta formação como “curso de Cozinha”.

Pela ETNA passam pessoas oriundas da Escola dos Fuzileiros, de outras Forças Armadas, de organismos militarizados e em pequena escala, de instituições privadas, que têm como objetivo principal concluir a formação complementar. É, pois, uma escola que tanto assume formandos militares como civis.

Este estudo está organizado por quatro capítulos, para além da Introdução e Conclusão. No Capítulo I, pretende-se contextualizar o presente estudo enunciando os conceitos teóricos segundo os principais autores da Educação e Formação de Adultos (EFA), dando a conhecer as pesquisas e os trabalhos já desenvolvidos e os seus contributos para a investigação presente. Começar pelos conceitos de Educação e de Formação de Adultos.

Depois, dentro do que são as áreas de intervenção da EFA, abordar especificamente as questões da formação profissional inicial e contínua.

No Capítulo II, aborda-se a formação profissional na Marinha Portuguesa e na Escola de Tecnologias Navais que a integra. Começando por abordar as várias escolas e centros de formação das várias estruturas militares, e depois, indo do geral para o particular, chegar ao caso da Marinha Portuguesa e às suas escolas.

Apresentando de modo geral os cursos ministrados nos vários departamentos, em particular o Departamento de Administração e Logística (DAL) que integra diversificados cursos, nomeadamente, o curso de formação de praças na área de Cozinha. Este estudo também se desenvolve no sentido de apurar os motivos que levam a que um curso de grande utilidade e tão adotado no leque de profissões, ministrado numa das escolas de hotelaria mais prestigiadas (Cravinho, 2020) do país não seja totalmente certificado.

Carateriza-se a formação profissional na Marinha, indicando o Sistema de Formação Profissional da Marinha (SFPM), a sua organização e aplicabilidade, a descrição do processo avaliativo do formador e do formando. Para isto foi usada a legislação em vigor e também os estudos recentes feitos sobre a Formação na Marinha.

O Capítulo III, aborda a Metodologia, baseada na investigação qualitativa, o enquadramento do estudo, a problemática, as questões de partida, as técnicas e os procedimentos de recolha de dados. Neste estudo empírico foram realizadas entrevistas, a respetiva transcrição e procedeu-se à análise de conteúdo. A análise documental foi igualmente usada para complementar a reflexão que é produzida no capítulo seguinte.

O Capítulo IV, é dedicado à apresentação e discussão dos resultados, onde são expostos os dados e informações do estudo de caso. Para tal, recorre-se à análise dos meios, recursos e profissionais competentes envolvidos no processo de formação profissional do curso de Cozinha.

Da ETNA são analisadas as áreas, a oferta e os cursos que dispõe, a estrutura e os recursos para a formação, os dados sobre o acesso e as saídas. A procura do curso, as ofertas formativas internas desta especialidade e processo de certificação de CFP08/Cozinha. Neste capítulo incidiu-se na análise sobre o modelo pedagógico prevalecente, tendo em conta o âmbito deste estudo que é a Educação e Formação de Adultos, procurou-se também estudar até que ponto estes cursos têm em conta a articulação da formação-

trabalho. Por outro, fez-se uma análise do ciclo de formação, desde o Diagnóstico de Necessidades até à Avaliação.

Na última parte do estudo, são apresentadas as conclusões sobre a análise e interpretação dos dados. Neste estudo pretende-se analisar a formação profissional em três dimensões: os dois primeiros objetivos incidem sobre a importância da tendência da oferta e da procura dos cursos de Cozinha (objetivos 1 e 2); uma segunda dimensão pretende fazer uma abordagem ao ciclo formativo, desde o Diagnóstico de Necessidades de Formação à Avaliação. Como é que a instituição desenvolve as várias fases (objetivo 3). A terceira e última dimensão, trata das questões pedagógicas, até que ponto os princípios da Educação e Formação de Adultos, baseada na Andragogia, são tidos em conta e até que ponto se verifica a articulação formação-trabalho (objetivos 4 e 5).

Espera-se com este estudo refletir em torno das questões fundamentais sobre as práticas e as políticas da formação na Marinha Portuguesa, contribuindo para que as Escolas da Marinha sejam das mais conceituadas e reconhecidas a nível nacional (Cravinho, 2020).

CAPÍTULO I: A Formação Profissional no âmbito da Educação e Formação de Adultos

Os principais recursos da Educação são as pessoas, os saberes e as experiências mobilizadoras. Com isso, não há escolas pobres.

(Canário, 2009)

1.1. A Educação e Formação de Adultos

Tomando como base o conceito de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo vários autores, é possível considerar que se trata de uma conceção multifacetada e diversificada. Autores como Canário (1999), Lima (2001) e Melo (2017) consideram que o conceito de EFA acolhe e integra diferentes conceções e as ações de formação nos vários processos educativos em contextos formais, informais, mas também não formais (Melo, 2017).

Outros autores, como Barros (2013) e a própria UNESCO (Comissão Nacional da UNESCO, 2002) salientam o conceito como sendo “forte, capaz de incentivar o desenvolvimento ecológico e sustentável para promover a democracia, a justiça, a equidade de género e o desenvolvimento científico, social e económico” (Barros, 2013, p. 40) que se destina às pessoas que são consideradas adultas nos seus meios e contextos culturais.

Outra perspetiva da EFA é aquela que relaciona os processos educativos com o desenvolvimento integral do indivíduo. Conceitos como a “educação para os valores” (UNESCO, 1972), “educação e desenvolvimento pessoal” (Bernardes, 2011), “educação para a vida” e o próprio conceito de “educação permanente” (Melo, 2017), são disso exemplos.

Barros (2013) salientando o autor Pires (2005) no seu livro, reforça “o papel do sujeito na sua própria aprendizagem e no conhecimento de si mesmo ao longo da vida” (pp. 42-45).

Para muitos autores, incluindo Barros (2013), a educação e formação de adultos é uma prática que exige, em princípio, a participação e o envolvimento físico, psíquico e cognitivo do indivíduo ou grupo social (p.46).

Cada realidade social, traduz as suas necessidades educativas sendo que algumas delas estão focadas em diferentes áreas de desenvolvimento. A mesma autora refere que “as áreas educativas pretendem dar respostas aos desafios da sociedade revestindo o sujeito ou conjunto de pessoas com capacidades e habilidades educativas literárias, cívico-políticas, formação profissional, familiares, para a saúde, tecnológicos, para o ambiente, artísticas e gerontologia educativa” (p.46).

Conforme mencionado, a Educação e Formação de Adultos assenta em várias áreas de desenvolvimento educativo e formativo, tal como, refere Canário (1999), entre elas encontra-se o desenvolvimento comunitário, que permite a promoção de uma “consciencialização existencial do adulto e do meio em que se insere. É possível estabelecer um programa educativo para a reflexão, ação e transformação e ela dirigido” (Loureiro, 2008, p. 12). Segundo Canário (1999, p. 109) a Educação e Formação de Adultos define-se como sendo um processo em que nós somos o produto da sociedade e do meio onde crescemos e vivemos, somos o resultado das partilhas, relações pessoais e profissionais, das consequências e benefícios das nossas decisões e da estrutura política educativa em que estamos inseridos, sendo alvo das entidades reguladoras da educação para a transformação e evolução.

1.2. Da Educação de Adultos à Formação Profissional

Para descrever a evolução histórica e da atualidade do conceito de Educação e Formação de Adultos, devemos justificar a partir do aumento das necessidades profissionais em que a Educação e Formação de Adultos incidem, tal como o crescimento do mercado, a aplicação de novas tecnologias e o próprio percurso formativo dos indivíduos (Gomes, 2009).

Tornou-se destaque de preferência estratégica do homem e das sociedades no mercado de trabalho darem resposta à falta de capacidade intelectual, física e motora na execução de funções específicas e gerais, sendo o “sujeito passível de ser educado/formado ao longo da vida” (Carrasco & Dujo, 1997) para interesses externos ao desenvolvimento pessoal.

Em termos históricos, no início dos anos 20 do século XX após manifesto da Escola Nova, dão-se movimentos sociais e operários da Educação Popular que se tornaram decisivos para o estabelecimento da Educação de Adultos (Silvestre, 2003) que mais tarde tomou

proporções de diferenciação no campo educativo. Como resultado das consequências da II Guerra Mundial, a Europa organizou-se a partir da atuação de entidades e organizações internacionais, tal como a UNESCO, para a criação de conferências onde pudessem discutir e avaliar os problemas e desafios da educação na possibilidade de aplicar a EFA num âmbito mais amplo e para o conserto de uma sociedade e economia devastada.

A Educação fragmentou-se ao longo dos tempos em várias definições/conceitos, tais como a Educação Permanente e Ensino Recorrente, Educação Comunitária, Educação e Formação de Adultos e Idosos, Educação ao Longo da Vida, Educação Extraescolar (Silvestre, 2003) entre outras que se desdobravam em cursos e ações de formação que permitiram ao homem e à sociedade desenvolverem-se na construção dos seus objetivos.

Após um período de estabilização sobre os critérios da EFA, verificou-se que em 1990 esta corrente concentra-se na formação básica, formação profissional e laboral, formação para o desenvolvimento pessoal e a formação social e cívica que irão fornecer ferramentas essenciais para uma “educação globalizada” (Barros, 2013, p.75).

As Conferências Internacionais sobre a EFA tiveram início em 1949, tendo sido a última em 2009, desenvolveram e integraram ao longo deste período princípios e valores políticos e socioeconómicos que se tornaram relevantes os assuntos como a intelectualidade e tolerância (Silvestre, 2003) no sentido de acompanhar as transformações no mundo e utilizar a EA apoiada e suportada em planos e estruturas políticas com vista à sustentabilidade e mobilização dos recursos sociais (UNESCO, 1972), com o espírito de igualdade de géneros e oportunidades para diferentes idades com atenção aos idosos e classes sociais, traduzindo e revestindo desta forma a EFA num sentido democrático e carácter comunitário com a missão de promover o diálogo sobre a importância de questões ligadas ao desenvolvimento e ao reconhecimento da pessoa como agente, ator e impulsionador da sua própria educação na procura do saber, saber-fazer e saber -ser, dando relevância à Aprendizagem ao Longo da Vida. O modelo de foco na educação e no desenvolvimento dos recursos humanos tem sido cada vez mais notório pelos países desenvolvidos (Gustavo, 2018).

O Relatório Global sobre a aprendizagem e a EFA da UNESCO em 2010 apresentou de uma forma global e completa as suas conclusões acerca das práticas e políticas internacionais (Barros, 2013, pp. 80-82). Nele se expuseram as informações e os dados

que alertam para os desafios que a EFA pode esperar devido às alterações globais e aos problemas contemporâneos no combate à exclusão social e à reinserção profissional.

Na atualidade, em termos conceptuais, a EFA está mais consolidada e o acesso para quem pretende beneficiar dela, mais facilitado e quase generalizado. A formação destinada a adultos e os próprios cursos EFA encontram-se disponíveis, hoje, ao nível das autarquias, dos centros de formação, das empresas e outras organizações sociais e profissionais. Por outro lado, as oportunidades de educação e/ ou formação destinadas a pessoas adultas podem ter uma aplicabilidade ao nível individual, mas também, coletivo, com vantagens sociais e igualmente económicas. Tal confere a EFA como um instrumento para potencializar a economia na “promoção dos domínios de trabalho e da formação profissional” (Barros, 2013, pp. 83-89).

1.3. A formação profissional e os modos de trabalho pedagógico

Lesne (1977) na sua obra de referência destaca os três modos de trabalho pedagógico, e considera que ocorre uma socialização durante os processos educativos. Lesne (1977) caracterizou os três modos, da seguinte forma:

- a) *Transmissivo e de orientação normativa*: tem aplicação nos contextos que sustentam de fatores políticos e pragmáticos, onde se seguem dogmas pré-estabelecidos (Estado Novo);
- b) *Apropriativo e centrado na inserção social*: a filosofia que sustenta este modo de trabalho cruza a relação entre o saber e o poder, onde se educa para a transformação de espaços pedagógicos;
- c) *Iniciativa e de orientação pessoal*: foca na capacidade de indivíduos que se adaptam às novas situações, utilizando estratégias que facilitam o ambiente no qual ocorrem para (re)converter essa experiência em aprendizagens com pedagogias agregadas (o humanismo de Carl Rogers (1969) e o pragmatismo de John Dewey).

Considerando os três vértices do modo de trabalho de Lesne (1977), são questionados os valores, os saberes passados são tidos em conta, e verifica-se a importância da consciência sobre a necessidade de adquirir conhecimentos ao nível pessoal e competências válidas

para o percurso profissional. Para além desta relação ficam em aberto as questões sobre as características individuais e as condições sob as quais as experiências acontecem.

Um outro modelo aplicado em Educação, nas escolas e no ensino, é o modelo de análise sobre a ação educativa e é designado por Houssaye (1996) como *Triângulo Pedagógico*. Caracteriza-se por três paradigmas educacionais, que são o *Paradigma de Pedagogia de Instrução* (P.P.I.); o *Paradigma de Pedagogia da Aprendizagem* (P.P.A.) e o *Paradigma da Pedagogia da Comunicação* (P.P.C.).

O P.P.I. é equivalente ao poder disciplinar que tem como necessidades as exigências do espaço e tempo, o indivíduo e o Estado.

Este paradigma enaltece o resultado das informações provenientes da aquisição das aptidões específicas dos formandos através de metodologias sistemáticas e padronizadas dos conteúdos educativos. É desvalorizado no formando o seu potencial de autoconstrução, capacidade analítica e de ação em situações do quotidiano. No âmbito funcional, os formandos são confrontados com normas educativas de ação em que para a avaliação são mais apreciadas as respostas dos formandos do que as questões que estes possam formular. O formador não tem consciência clara sobre o que se pretende que os formandos aprendam, assumindo um papel de paridade em relação ao formando. Em suma, o P.P.I. assenta no ensino por mestria e na pedagogia por objetivos arcaicos com tendências pedagógicas para abordagens tradicionais e tecnicistas.

O segundo paradigma de “Pedagogia da Aprendizagem” assenta na autonomia educativa, onde os formandos estão colocados no centro dos debates. São considerados os seus interesses e preocupações dos formandos e as vantagens da tecnologia na resolução das dificuldades e potencializador das aprendizagens. São também neste paradigma fatores de exclusão a padronização e a burocratização do ensino limitado pelo poder da instrução como método formativo. O papel do formador é o de criar condições que disponibilizem recursos para que os formandos adquiram autossuficiência nos seus processos de aprendizagem e no desenvolvimento de saberes, colocando os formandos como atores principais da sua aprendizagem. Este contexto da educação permite que o formando seja estimulado a pensar e a “aprender a aprender”, o processo da construção do conhecimento está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento cognitivo dos sujeitos, este estímulo parte da interação indissociável que se estabelece entre uma exteriorização objetiva de uma interiorização reflexiva.

Já no paradigma da “Pedagogia da Comunicação” estabelece-se um processo de troca de comunicação num contexto de uma comunidade de aprendizagem. Partindo da identificação de diferentes extremidades saber-formador-formando. O sucesso da sua concretização irá depender da qualidade da convivência que se estabelece entre os intervenientes com o saber (resultado de um processo de comunicação).

O papel dos formadores é dotado de capacidade/qualidade de interlocução e o formando é interativo e mantém o seu protagonismo referente às suas aprendizagens. Este paradigma constrói-se a partir de trocas, da partilha e da cooperação entre os sujeitos com apoio aos instrumentos e recursos didáticos que otimizam o processo educativo.

Contudo, tendo em conta que dispomos de opção de escolha, podemos dizer que os três paradigmas, devem ser aplicados em diferentes contextos pedagógicos, dependendo da natureza dos conteúdos e das finalidades das aprendizagens. Existem processos que necessitam da adoção de paradigmas educacionais com maior/menor proporção pedagógica de instrução, aprendizagem ou de comunicação.

Para além destes paradigmas, temos outros autores, como Matos (1999) que defende a existência de um espaço como um âmbito onde a instrução é caracterizada e valorizada, por dar lições de ciências e de conhecimento, informar os conteúdos por forma de regras, fatos ou acontecimentos, e advertir, prevenir e fazer sentir a sua posição.

Para Matos (1999) compete ao formador redimir os formandos das suas incompetências, em que o formando é um sujeito submisso/passivo da pedagogia e da epistemologia. Existindo um maior relacionamento hierárquico das relações em que o diálogo é substituído pelo ditado e existem modelos de regulamentação dos comportamentos individuais e de grupo.

Apesar dos diferentes modos de conduzir não só as sessões, mas também a própria relação com os participantes se basear nos princípios da pedagogia, no caso da formação profissional, sendo destinada a jovens e adultos é observando as suas especificidades tal como nos propõe a Andragogia, que os educadores e formadores de adultos devem basear-se.

No ponto seguinte iremos referir-nos ao papel do educador ou formador, o “dinamizador” das atividades de formação com adultos.

1.4. O educador/ formador de adultos e a Andragogia

Segundo um estudo de Quintas (2008) refere Pratt et. al. (2002) sobre as políticas definidas para a formação no que diz respeito à missão, objetivos e organização influenciam as práticas educacionais. Neste estudo foram avaliadas diferentes perspectivas teóricas com base em dados empíricos, filosóficos e de modelos de educação que apresentam uma forte variante quanto aos conceitos e tipos de formandos, formadores, conteúdos, contextos e ideias que constituem uma problemática na investigação no âmbito da educação e formação de adultos.

Pratt et. al. (2002) apresenta um esquema que sugere de forma suscita quais as interações que acontecem na comunidade formativa permitindo uma análise sobre um modelo de ensino que representa uma relação dos diferentes elementos que constituem uma ação de formação que correspondem a diferentes níveis de compromisso.

O modelo de Pratt tem por objetivo final desenvolver no formador um sentido crítico-reflexivo sobre o seu significado como formador e de que forma poderá passar para a prática as suas competências, este raciocínio proporciona uma introspeção evolutiva sobre as funções e efeitos que o formador de pessoas adultas exerce, dando-se assim, uma mudança de paradigma de transformação que irá refletir-se nas suas ações enquanto pessoa e profissional.

A “função (ou funções) do formador” tem níveis diversificados que são definidos mediante a caracterização do seu objetivo. Em geral o formador tem a função de moldar os conhecimentos e as ações da formação direcionada para uma determinada área de interesse, contrariamente à educação que tende a ser mais padronizada e escolarizada, neste contexto a formação pretende modificar o comportamento adaptando-se ao adulto em função dos objetivos que estão a ser trabalhados. O paradigma da transformação de ensino-aprendizagem, leva a que os formandos terminem a experiência formativa de forma significativa, pelo que se pode colocar a seguinte perspectiva a *trans* (mudança de) + formação (conhecimentos, atitudes, comportamentos, pensamentos, etc.). Este processo deve desenvolver-se de forma equilibrada em que à medida que se alcança um novo patamar, tanto o formando como o formador devem estar seguros de o patamar anterior está consolidado. Pelo que uma transformação inconsistente e frágil resultará em conclusões menos positivas ou de curto prazo. A comunicação aplicada em contextos de formação irá influenciar fortemente toda a dinâmica, a comunicação deve ser

privilegiadamente na horizontal, democrática e em dois sentidos formador-formando, incentivando a participação e iniciativa do formando no decorrer da formação e na avaliação, contrariamente aos modelos tradicionais mais escolarizados e estandardizados.

As ações de formação que não corresponderem ao quadro idealizado anteriormente referido, devido aos motivos, contradições, questões da cultura popular e educacional, bem como, as condições em que se desenvolve a ação de formação (falta de recursos humanos, tempo limitado, nível de participação, diversificação e inovação de conteúdos) e as características do público-alvo que a par das funções/competências do formador, em este deve ter uma capacidade camaleónica de se adaptar às diferentes situações e pessoas, sofrem o risco de não obterem os resultados pretendidos.

Ser formador de adultos pode parecer muito mais desafiador porque os seus formandos são conquistados pela gestão de expectativas, uma vez quebrada a confiança dificilmente se volta a conquistar o entusiasmo e o interesse dos formandos.

Quando falamos de “ações, intenções e crenças dos formadores: da identificação à mudança” serve para salientar que a formação seja genuinamente da autoria do formador, este deverá exercer as suas funções com base na legitimidade das suas ações, intenções e crenças inerentes ao conceito de ensino- conhecimento- aprendizagem.

No cenário de formação são identificadas ações que representam a personalidade profissional que advêm da intenção subjetiva de cada formador, refletindo os objetivos e necessidades das suas funções, no campo das crenças são associados assuntos do foro íntimo e pessoal que são por norma congruentes com o desempenho profissional e nas situações pessoais. Este conjunto de atores tem como origem as motivações, preocupações e ambições subjetivas de cada formador. O rumo que segue a formação depende da forma como o formador ajusta as suas capacidades pessoais às suas aptidões profissionais, dentro dos vários contextos formativos. As crenças de cada formador sustentam as ações e intenções que são manifestadas, esta liberdade de ser/estar/fazer fomentam a criação da mudança que tanto se deseja durante a formação.

Os elementos que permitem passar da identificação à mudança podem ter um sentido objetivista em que são valorizados os aspetos técnicos e ou num sentido subjetivista onde a liberdade dos acontecimentos prioriza as vontades do grupo e adapta-se às diferentes situações.

Quintas (2008) baseando-se em Knowles, Holten & Swanson (1998) considera que os princípios subjacentes às práticas do formador, subentendem que exista uma orientação direcionada para a área educativa e que comporta sete princípios. Esta é uma perspetiva da abordagem andragónica e as competências de natureza interpessoal são as que mais contribuem. A mesma autora, recorre aos estudos de Brookfield (1986) para salientar que os princípios ligados às práticas educativas são representados através dos processos de facilitação do ensino e da aprendizagem direcionados para os adultos em que a construção do conhecimento acontece de forma diferente dos métodos tradicionais.

O trabalho de um formador é por vezes muito frustrante devido à diversidade e adversidade das situações e pessoas que nele estão inseridos, por isso, Brookfield (1990), citado por Quintas (2008) defende que a filosofia pessoal do formador deve ser uma aliada durante o seu percurso como profissional, pelo que permite “uma perspetiva organizada dos processos que desenvolve, proporciona-lhe um sentido de estabilidade e direcionamento nas suas práticas, reduz sentimentos de incerteza” durante os estágios de maior complexidade e pedagogicamente promove uma autoavaliação que contribui para o crescimento dos processos formativos.

Relativamente ao conhecimento dos formandos, Quintas (2008) advoga tratar-se de um dos maiores desafios do formador, pois cada pessoa é única; e sendo a formação um processo de interação grupal, o fator individual pode influenciar o modo como se irá desenvolver todo o processo, aqui a comunicação é mais uma vez aliada se feita de maneira eficaz utilizando as várias estratégias, traduz-se numa boa aliada para alcançar o conhecimento global dos formandos, estabelecendo-se uma harmonia.

O estilo de aprendizagem num contexto de formação para adultos, deve ser livre dando espaço e opções para que os formandos escolham o caminho pelo qual se identificam. Carl Rogers (1969, p. 114) advoga que um dos princípios da “aprendizagem significativa” passa por fatores de facilitação que acontecem quando o formando participa do processo, e também quando os conteúdos são do seu interesse. Este aspeto está relacionado com o terceiro fator considerado por (Quintas, 2008, p. 40) e que são “as motivações e os padrões de participação dos formandos nos processos formativos”. Considera-se que o motivo pelo qual o formando está a frequentar a formação, servirá para o formador compreender melhor quais são os fatores coletivos, grupais ou individuais, o que permite uma melhor condução e interação durante a formação. Este conjunto de informações

serve de suporte para as questões do desenvolvimento de cada formando tendo em conta as especificidades de cada um.

No que diz respeito aos métodos aplicados, existe uma seleção justificada das técnicas, metodologias e ferramentas mais apropriadas para concretizar com efetividade os conteúdos que vão ser transmitidos já no decorrer da formação, tendo em conta que todos os fatores subjacentes a este processo, desde o conhecimento dos formandos, conteúdos e objetivos.

Conforme a intuição do formador, acontecem alterações na escolha e aplicação dos métodos que alguns autores escrevem sobre intuição pedagógica (Apps (1991) e Shõn (1983) citados por Quintas, 2008) como influenciar das mudanças de métodos em que a assertividade da escolha dos métodos é tão importante quanto a predisposição do formador para adotar novos e diferentes dos usuais.

Nas “Perspetivas de Ensino e Desempenho Profissional” em que são discutidas a concordância das teorias e modelos que são aplicados na formação em EFA.

Avaliando as perspetivas de três autores, para Canário (2003) a escolha dos modelos deve estar em harmonia na relação entre o formador e o formando, para Pratt (2002) citado por Quintas (2008) a aplicação dos modelos é gerida pelo formador em que a sua filosofia profissional conduz o restante processo e a avaliação é condicionada por essa perspetiva, que pode ter uma tendência:

- Transmissiva;
- Aprendizagem guiada;
- Desenvolvimentista;
- *Nurturing*;
- Reforma social.

É abordado “o conhecimento profissional dos formadores” e abrange questões “da dimensão técnica às abordagens integradas das práticas”, portanto, a complexidade do espaço global que define o campo da educação, limita a construção de uma matriz estável.

As práticas educacionais e formativas destinadas aos adultos exigem um conhecimento amplo desta área profissional. Para facilitar e melhor compreender este assunto, os profissionais da educação devem estar dotados de competências, designadamente: técnicas, clínicas, pessoais e críticos. Apesar destas competências, não existe uma fórmula concreta sobre como se devem desenvolver as práticas de EFA, sabemos que é

conduzida pelo formador e à medida que a formação progride acontece um ajuste das práticas pré-selecionadas decorrente de uma análise durante o exercício da formação, esta análise deve ser autocrítica recorrendo a uma racionalidade técnica que respondam às questões das práticas profissionais e reformular, se preciso, as suas atuações. Devido a este contínuo exercício analítico-crítico-reflexivo, o campo da educação tem-se mostrado bastante complexo, pelos que, conforme as oscilações das variáveis que encontramos num mesmo contexto de formação, os resultados podem ser múltiplos porque tanto os formadores como os outros elementos não se repetem da mesma forma.

O que se exige é que os formadores tenham as competências necessárias e uma forte capacidade de interpretação para dar resposta à problemática das práticas em EFA.

Falando sobre as práticas de reflexão em EFA e “do conceito às práticas de reflexão” Dewey (1959) refere que funciona como um ato de emancipação profissional, permitindo ao formador alcançar mais autoconhecimento e maiores capacidades, utilizando o produto das suas reflexões para benefício do seu trabalho.

Segundo Brookfield (2000b), citado por Quintas (2008) nos dias de hoje, compreende-se que a reflexão como parte da investigação que não está diretamente direcionada só para o indivíduo, mas também no seu coletivo. Eticamente, um profissional da educação deve comprometer-se a investir na sua formação pessoal e profissional, tornando-se “investigador das suas próprias práticas e dos outros” dentro e fora do contexto da EFA.

O estudo que compreende os métodos e processos na construção da Educação de Jovens e Adultos (EJA), chama-se Andragogia que procura investigar as melhores estratégias de ensino ou transmissão de novos conhecimentos a Jovens e Adultos. Vários autores ligados à Psicologia, Sociologia e Educação (Danis & Solar, 2001a), Canário (1999), López Ramirez (2006), Maslow (1968;2000), Rogers (1985) e Freire (1996), entre outros, contribuíram para a valorização do conceito evidenciando as influências da educação com outros aspetos do homem e da vida.

Segundo o artigo «*Andragogia na prática: 5 fatores importantes para utilizar na Educação Cooperativa*» realça fatores decisivos, tal como a aprendizagem compartilhada, numa construção conjunta do saber, através de dinâmicas de grupos que promovem a confiança do adulto beneficiando-se a si e aos envolvidos, partilhando a experiência e vivências que contribuem para o autoconhecimento do indivíduo, disponibilizando-se para trocar ideias, orientando-se para a decisão, permitindo sair da

posição passiva e sendo ator ativo da sua própria história, tornando-se num sujeito vocacionado para a solução e não para o problema. A adoção de práticas andragógicas cultivam a autoaprendizagem com o apoio das ferramentas, técnicas e metodologias sugeridas pelo facilitador do processo, no caso um educador ou formador.

Eficácia do método

Este processo de EJA é orientado por um facilitador de aprendizagem que oferece a um determinado grupo de estudantes novas oportunidades de Educação, como a autora Rose Mary Kern Martins (2013) refere ao longo do texto, a Andragogia pretende “enriquecer e valorizar os conhecimentos” empíricos e curriculares dos estudantes, criando significados e propósitos para a aprendizagem. À oposição da Pedagogia que está vocacionada para o ensino infantil, encontramos na Andragogia um modelo assente em princípios que se ajusta a diferentes aspetos, tais como, características das pessoas, em que numa fase adulta têm a personalidade mais vincada; as idades, procurando explorar “assuntos pertinentes àquela faixa etária” para despertar a motivação; os contextos também variam conforme a cultura ou a sociedade; e ter enfoque nas dinâmicas, pelo que não é aconselhável seguir um único modelo, nestes termos é necessário “adequar as metodologias aos conceitos andragógicos” e à especificidade de cada grupo de estudantes, procurando ajustar o leque de experiências vividas e dos conhecimentos adquiridos dando a conhecer novas formas de pensar que contribuem para um pensamento mais reflexivo, o autodesenvolvimento e na compreensão da sua envolvente esférica.

Este paradigma de ensino-aprendizagem apresenta alternativas de ensino para a EFA e merece todo o respeito e relevo porque para além de contribuir para uma transformação social, corrompe algumas impotências na educação e quebra barreiras emocionais, cognitivas e metacognitivas da comunidade educativa, nomeadamente dos estudantes. A Andragogia tem o poder de motivar as pessoas de todas as idades e gerações, impulsionar a aprendizagem, influenciar e inspirar os outros a acreditarem que o saber não ocupa lugar, mas leva-nos para caminhos de concretização pessoal, afetiva e profissional.

Ciclo Andragógico

O enquadramento do modelo teórico da Andragogia (Knowles, 1967) para os estudos da caracterização de formação profissional na ETNA, foca-se no ciclo andragógico que segundo Barros (2019) tem como fases:

- 1) Criar um ambiente favorável à aprendizagem;
- 2) Planear uma ação conjunta;
- 3) Identificar as necessidades de aprendizagem;
- 4) Formular objetivos que satisfaçam as necessidades de aprendizagens;
- 5) Considerar as experiências passadas;
- 6) Adaptar as experiências com os meios e recursos adequados;
- 7) Avaliar os resultados e se aplicável fazer um novo diagnóstico das necessidades de aprendizagem.



Figura 1 – Ciclo Andragógico de Krajn (1993)

Fonte: Costa, E. G. (s.d.). *Pressupostos Andragógicos da Aprendizagem do Adulto*.

Discussão dos dados andragógicos

Os formandos são pessoas adultas que necessitam de métodos de ensino que façam face às suas necessidades de aprendizagem e motivações. Com a adoção de um modelo andragógico, a instituição militar e os próprios formadores podem adaptar os princípios andragógicos - Necessidade de aprender; Autoconceito do estudante; Papel das experiências passadas; Prontidão e Motivação - em benefício de um maior aprendizado para os formandos através de uma política de liberdade na condução do processo de autoconhecimento e maior qualidade nos resultados de formação profissional.

1.5. A organização da formação: Do Diagnóstico à Avaliação

Tomaremos como base o ciclo da formação que é proposto por autores como Meignant (1999), Bernardes (2011), e dos organismos do próprio Ministério do Trabalho através dos referenciais de qualidade da formação publicados pelo INOFOR (1998) e DGERT (2013). Daremos mais destaque às primeira e última fases do ciclo da formação por serem determinantes para o sucesso da mesma.

Dos aspetos centrais referidos pela generalidade dos autores quer da área da Educação de Adultos quer sobretudo da área da Formação Profissional (Meignant, 1999; Canário, 2009); Bernardes, 2011; entre outros), são as fases de análise ou diagnóstico de necessidades de formação, e a fase da avaliação da formação.

Meignat (1999) refere os fatores de êxito das atividades de formação, e a **primeira categoria** que o autor identifica é precisamente a “identificação correta da necessidade”. Este é o momento em que se procede à identificação do contexto, à definição das metodologias e estratégias, à recolha de dados, e à análise dos problemas e causas. Esta categoria está intrinsecamente ligada ao diagnóstico prévio da validade da formação em que devemos ter em conta “a conceção”, se estamos mais na perspetiva de cursos e ações de formação. Se a perspetiva é a de formação-ação, tal pressupõe uma forte ligação entre a formação e o trabalho (Bernardes, 2019).

Neste contexto para que a identificação da formação seja adequada à necessidade, é preciso estabelecer uma congruência entre a descrição das necessidades, dos conteúdos dos planos de sessão e a motivação do formando, de modo, a verificar e antecipar a validação positiva da experiência e do processo formativo (DGEEC, 2017).

No essencial Meignant (1999) explana que o diagnóstico de necessidades de formação é o processo que gere informação sobre o trabalho realizado numa organização e uma determinada função, pretendendo uma melhoria a longo prazo nos seus resultados através da formação mais adequada. A informação recolhida, analisada e selecionada pode ter várias utilizações, neste caso destina-se a atribuir mais capacidade de trabalho aos funcionários da cozinha, nomeadamente para os futuros cozinheiros.

Toda a organização, processo e resultados do diagnóstico de necessidades da formação trazem enormes benefícios para a organização, pelo que influenciará outras áreas da gestão das pessoas nas organizações. Deste modo, contribui para a implementação de melhorias no ajustamento entre organização-trabalhador, reestruturando sistemas de trabalho, requalificação da função e aumento do nível da motivação de todos os seus membros

Meignant (1999) alega ainda que o diagnóstico de necessidades da formação visa diminuir as deficiências, mas também adotar diferentes métodos de funções que irão resultar numa mudança de comportamento organizacional. Os diferentes objetivos que a Análise de Necessidades pode assumir condicionam a escolha dos métodos e técnicas na formação. Também a definição clara dos objetivos de quem vai realizar o trabalho bem como dos recursos necessários deve ser prévia ao arranque da formação.

Tendo como grande objetivo “planear, conceber, organizar e dinamizar a formação” (citado por Bernardes, 2019) para a aquisição de conhecimentos, capacidades e competências que o permitam executar a sua função de forma inteligente, esperando-se no futuro um desenvolvimento nestas áreas.

Para Meignant (1999), a **segunda categoria**, refere-se à escolha do momento adequado para recorrer a uma formação sobre um modelo de trabalho, uma nova função ou o manuseamento de um novo equipamento.

É na fase do Planeamento que se devem definir o tipo de intervenções, proceder à execução física e financeira previstas, a identificação e definição dos recursos humanos e materiais, e a identificação de metodologias de Acompanhamento e da Avaliação durante e após a formação. Meignant, (1999) explica que o êxito deste fator passa pelo Planeamento da Formação e que este fator de sucesso deve influenciar a conceção dos programas de formação “prevendo uma adequação dos conteúdos aos objetivos

específicos e ao público-alvo e uma utilização equilibrada e adequada das várias formas de organização” (INOFOR, 1998).

Meignant (1999) refere-se a uma **terceira categoria**, a “qualidade pedagógica” que assenta sobre “a qualidade dos programas dos métodos e dos meios pedagógicos, o profissionalismo” das entidades educativas e formadoras e que são reconhecidas através da certificação pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Profissionais (DGERT.

As entidades formadoras atuam nas áreas de educação e formação e são reconhecidas no mercado de trabalho devido à certificação, mas também porque reúnem um número específico de requisitos de estrutura, processos e resultados que irão determinar o seu “Referencial de Qualidade” (DGERT, 2013) que deve ser adequado para a execução de uma atividade de formação.

A questão da Qualidade da Formação é central para Meignant, (1999). Para este autor, a Qualidade do Sistema de Formação conta com cinco pilares:

- Adequação entre a Formação e as necessidades da organização
- Políticas e plano de formação
- Programas de formação
- Acompanhamento e controlo
- Resultados da formação

Esta dinâmica irá determinar os termos e as condições que a entidade formadora desempenha a sua missão, e naturalmente, revela qual o nível de qualidade que apresenta nos seus processos pedagógicos durante a atividade de formação.

A última e **quarta categoria** que se refere à “importância dos resultados esperados e obtidos”, o resultado da experiência formativa deve revelar uma correspondência real entre o que é esperado e o que é efetivamente obtido. Se não existir uma preocupação mútua por parte das entidades formadoras e os seus participantes, sobre a importância dos resultados, irá desencadear uma perda na identificação da necessidade e o participante “corre o risco de não se sentir suficientemente envolvido para criar condições favoráveis à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos” (Meignant, 1999). Deste modo, perde-se o valor da ação formativa e conseqüentemente os seus resultados.

A Avaliação da formação é outro dos fatores de êxito das atividades de formação, desde logo, no âmbito da certificação das entidades formadoras. Para o INOFOR (1998),

durante o Ciclo da Formação pode-se identificar a fase de Acompanhamento e Avaliação que tem como objetivo “no âmbito dos processos de avaliação e da formação” fazer a análise dos resultados em função dos objetivos formativos inicialmente estabelecidos. O objetivo é testar a eficácia no envolvimento dos participantes antes e depois da formação seja perceptível.

Este conjunto de fatores de êxito determinam os critérios que de uma forma geral são os pontos-chave para o sucesso ou insucesso de uma atividade de formação, definindo o seu êxito pelo estabelecendo de um diagnóstico atempado, uma rigorosa conceção, um planeamento detalhado e do controlo eficaz durante todo o processo de formação.

Tendo em conta as fases do ciclo de formação e também os manuais de qualidade e de certificação das entidades formadoras tal como o INOFOR ou a DGERT, existem aspetos que são fundamentais para garantir o êxito da formação. A fase do diagnóstico de necessidades, anteriormente abordada é a primeira das fases do ciclo, que culmina com a avaliação da formação.

Resumidamente:

1. Conceção

-Criação de programas de formação contendo informações: objetivos, estratégias, recursos, atividades, avaliação, cargas horárias e conteúdos.

2. Organização

- Reunião dos apoios logísticos e humanos;
- Seleção de metodologias de trabalho;
- Registo de todas as ações formativas.

3. Desenvolvimento

- Realização das ações;
- Definição e repartição das responsabilidades;
- Articulação sistemática da comunicação;
- Avaliação do desenvolvimento do processo e pessoas.

4. Acompanhamento e Avaliação (níveis de avaliação)

- Calendarização das fases de intervenção;
- Definição de metodologias e instrumentos;
- Análise dos resultados e comparar;
- Avaliação do impacto em contextos reais.

Para este ponto será fundamental referir o autor Kirkpatrick (1998) que incide sobre quatro níveis de avaliação, sendo: Reação; Aprendizagem; Impacto da formação/Transferência da Aprendizagem e Resultados (INFOR, 1998).

Kirkpatrick (1959) refere que a avaliação ao nível da Reação, tem como indicadores o índice de participação do formando, o grau de adesão, o interesse manifestado pelas atividades formativas, o estado da qualidade dos recursos disponibilizados, a proporção da adequação da formação desenvolvida tendo em conta as necessidades dos formandos.

Ao nível da Aprendizagem é importante avaliar a taxa de formandos que concluíram o curso com aproveitamento, quais as percentagens de classificação atribuídas, aquisição de novo conhecimento, alteração de atitudes e aumento de capacidades.

Ao nível do Impacto no posto de trabalho, avalia-se através do grau de produtividade, gestão do tempo e organização do trabalho, rentabilidade dos recursos, medida de qualidade, indicadores de erros e/ou falhas e eficácia dos procedimentos utilizados.

Ao nível dos Resultados, são avaliados indicadores que têm como índice a produtividade obtida de produtos/serviços com qualidade, número de reclamações e feedback. ¹

¹ Adaptado por Recursos Didáticos para a Formação de Tutores em Contexto de Trabalho – Projeto n.º 264-RD-2004 financiado por POEFDS

1.6. A formação em articulação com as situações de trabalho

A otimização do potencial formativo das situações de trabalho passa, em termos de formação, pela criação de dispositivos de dinâmicas formativas que propiciem, no ambiente de trabalho, as condições necessárias para que os trabalhadores transformem as experiências em aprendizagens, a partir de um processo auto formativo.

(Canário, 2008, p.44)

Canário (2003) no prefácio do seu livro “Formação e Situações de Trabalho” faz menção às virtudes que são encontradas aquando da junção de dois eixos – A formação e o contexto de trabalho. O cruzamento de ambos os campos, resulta em modelos de formação profissional com potencial no desenvolvimento das competências e capacidades do trabalhador. Este alcance “exige uma paralela compreensão da natureza das políticas de formação que esse reconhecimento se inscreve” e manifesta-se acerca das preocupações inerentes à pedagogia aplicada e dos interesses da política económica que condicionam o “nível das conceções e das práticas de formação de adultos” (p.7).

No fim do século XX os assuntos da educação e formação foram alvo de controvérsia devido à valorização da experiência para efeitos de reconhecimento e validação do saber, o que levou conseqüentemente ao questionamento e evidência do processo de aprendizagem não formal “hoje traduzida pela integração da formação nos processos de *management* das organizações de trabalho”, neste prefácio, o autor debruça-se sobre a compreensão dos processos de aprendizagem que dão luz a uma “erosão crítica do modelo escolar” (p.7) em detrimento da criação e adoção de medidas e políticas formativas adequadas às necessidades de cada função.

Estes acontecimentos contribuíram para que a educação e a formação profissional se agregassem no sentido em que as pessoas e os processos educativos/formativos acompanhassem “a evolução das conceções políticas da educação e formação de adultos possa ser lida como uma história de processo pedagógico” (p.8).

Atualmente a unificação e o afastamento da educação e da formação são o produto de um modelo pedagógico que soma as referências subjacentes aos conceitos desenvolvidos no reforço das competências formativas que acompanham as necessidades e as transformações do indivíduo. São, de facto, vários, os paradigmas e os modelos de

educação e de formação que estão subjacentes aos contextos e às práticas de formação de adultos.

“A questão da articulação entra a formação e os contextos de trabalho representa, hoje, uma problemática central na formação de adultos. Tendo emergindo de forma mais clara e precoce no campo da formação profissional contínua...”, “...ela atravessa, contudo, de modo vertical todos os níveis da formação profissional inicial...”, “por outro lado, está também presente na escolaridade básica e, que a relação com o mundo do trabalho aparece como uma dimensão que fundamenta, na perspectiva de uma educação para a cidadania” (Canário, 2003, p.9).

A oferta formativa está criada a pensar na capacidade de dar resposta às necessidades de formação profissional na modalidade contínua, citando Canário (2003), é através de uma dialética de reciclagem das aprendizagens adquiridas no momento da formação profissional inicial. São valorizados no âmbito de formação profissional as estratégias com base no modelo escolar interligando ou articulado com as vivências profissionais trazidas por cada participante, sendo este possuidor de poder regulador e construtivo da sua formação pessoal e profissional, conduzindo um processo de autoformação. As novas tendências epistemológicas para a educação formativa requerem uma reorganização dos processos de trabalho e de racionalidade dos métodos pedagógicos destinados ao “encadeamento interativo das situações de trabalho e de formação, associada a processos de enriquecimento ou de reconversão profissional” (p. 10) colocando o participante numa posição central em que a formação se desenvolve tendo em conta o reportório das suas experiências com ligação à trajetória profissional que serve de apoio para as atividades que acontecem durante a vivência formativa.

Portanto, a articulação de ambos os eixos- formação e situações de trabalho – afunilam para “uma fonte de dimensão formativa das situações e contextos de trabalho para orientar quer a produção de novas práticas formativas, quer a sua elucidação a partir da produção de novos conhecimentos” (Canário, 2003, p.10) que promova e assuma um caminho para a evolução na educação do indivíduo e profissional.

No colóquio apresentado do livro “Formação e Situações de Trabalho” (Canário, 2003, p.13) encontramos uma reflexão de Correia (1999) acerca das mutações dos modelos teóricos e metodológicos, combinando a formação e o trabalho numa perspectiva em que “se tendem a polarizar os eixos de referência das políticas educativas e a produzir

renovação” (in Canário, 2003, p. 13) da corrente que os liga surgindo assim numa tentativa bem sucedida de reforçar o caráter indissociável que estes dois campos conferem. Segundo Smuts (in Holism and Evolution, 1926) criativa, é a de formar qualquer "todo" como sendo maior do que a soma de suas partes" podendo levar à conclusão de que as bases fundamentais e estruturantes do êxito para o sucesso profissional passam pelo resultado conjunto da qualidade dos processos formativos e as condições de aplicabilidade no contexto de trabalho.

A criação da solução a que forçam os sucessivos novos/diferentes panoramas da formação e do trabalho que contribuem para que sejam analisadas e repensadas áreas ligadas ao meio laboral, processos e pessoas que em boa verdade dependem da qualidade da análise e descrição das necessidades de formação. Correia destaca três questões importantes. E primeiro lugar a amplitude da abordagem a ser aplicada, que independente do caráter instrumental que possa assumir não resulta apenas de critérios premeditados conotados de requisitos cognitivos, mas também recorrendo “à ética cívica e politicamente estruturada” (Canário, 2003, p.16). A segunda questão passa pela valorização das pesquisas anteriores para não cometer o erro de sobrepor a mesma solução. Por último o autor refere que o olhar pessoal do próprio analista tem como sentido orientador as tendências e fenómenos sociais que inibem a diversidade de contribuições modernas.

A fecundação formação-trabalho ficou marcada pelo início das alterações dos processos educativos que aconteceram em meados do século XX, o aumento de pessoas escolarizadas resultou numa maior qualificação do trabalho para o acompanhamento das inovações tecnológicas inseridas nos mecanismos de produção, fazendo com que as políticas estabilizadoras de formação profissional tomassem diferentes contornos. Adotando critérios sustentáveis, eficazes e abandonando modelos anteriores com caráter tecnicista despromovidos da era que se aproximava, os educadores/formadores deste tempo procuraram “promover uma melhor adequação das qualificações dos indivíduos aos empregos” (Canário, 2003, p.18).

Os restantes motivos que fortaleceram a fecundação de dois eixos (formação e trabalho). Criavam relevo tratando-se de um modo geral, sobre os assuntos sindicais que relacionavam temas como o salário e as condições de trabalho em função da envolvente técnica de produção, passando pelos modelos de trabalho inadequados e até à qualidade da gestão dos processos, pessoas e recursos que tinha influência direta na competitividade do mercado empresarial que se fez sentir nos anos 80.

Canário (2003) refere que a educação e formação de adultos começava a ganhar força, direcionando e centrando o foco no desenvolvimento dos cidadãos, e a formação profissional era vista, como:

“O pressuposto de que a formação só se pode dirigir aos indivíduos assegurando uma requalificação profissional e/ou pessoal que se admite ser imprescindível ao bom funcionamento dos espaços sociais e /ou profissionais onde eles se inserem;

O pressuposto de que as situações de formação são “exteriores” ao exercício do trabalho, seja porque elas visam objetivos sociais “exteriores” ao trabalho (formação da cidadania que não se exercita no mundo do trabalho), seja porque o processo de distribuição de produção de competências profissionais, embora se subordine ao exercício do trabalho, só se pode desenvolver numa situação de exterioridade relativamente aos contextos de trabalho” (p. 22).

Para além destes registos, manifestaram-se situações capitalistas desprovidas de sentido de organização que confere a gestão dos recursos humanos, a formação e o trabalho, contribuindo deste modo para que se registassem casos de crise devido à desadequação organizacional que estas organizações impunham. Mais tarde, no fim do século XX, a comunidade empresarial e das profissões aproximou-se cada vez mais da atividade formativa interligada com o trabalho que “constituiu o ponto de referência para a identificação prévia das carências de formação de destinatários, que se admitia ser imprescindível à gestão eficaz da formação” (Canário, 2003, p.23).

CAPÍTULO II: A Formação Profissional na Marinha Portuguesa

Garantir a adequada satisfação das necessidades do pessoal militar, militarizado e civil, mas igualmente exigir a eficiência e eficácia de profissionais sérios e qualificados, é um objetivo essencial da minha visão da Marinha.

ALM CEMA Dia da Marinha, 2003 (in Revista da Armada, 2005)

2.1. Princípios e valores da Formação na Marinha

Na instituição da Armada o lema do Sistema de Formação Profissional na Marinha Portuguesa traduz-se em “atrair as pessoas, valorizar as carreiras e capacitar a inovação e a mudança na Marinha”. Centrando-se em assegurar a formação profissional para militares e não-militares, envolve as dimensões militar-naval, sociocultural e científico-tecnológica. Outro foco passa pela atribuição de habilitações técnico-profissionais necessárias e destinadas ao ingresso e progressão nas categorias de Praça, Sargento e Oficial.

Como tem sido referido ao longo deste estudo, a visão da formação profissional tem uma missão social e atribui ao SFPM a perspetiva de formar os cidadãos dotando-os de sentido de responsabilidade, respeito pelos valores humanos, das normas e princípios presentes na Constituição Portuguesa (MESUP 1, 2017, p. 2).

Os valores definidos pela DSRH orientam a conduta dos militares, militarizados e civis que exercem funções ao abrigo do SFPM, possuem uma referência de valores em que a disciplina, lealdade, honra, integridade e a coragem são componentes determinantes para a conclusão dos objetivos instituídos pela escola da Armada.

Conforme o Artigo 75.º do EMFAR, tem como Princípios de ensino e formação nas Forças Armadas:

“1 - O ensino e a formação nas Forças Armadas visam a preparação dos militares para o desempenho de cargos e exercício de funções de cada categoria e quadro especial, concretizando-se em percursos formativos estruturados e na aquisição e desenvolvimento de competências.

2 - As Forças Armadas proporcionam, oportuna e continuamente, formação adequada às suas necessidades e ao desenvolvimento individual e profissional dos militares.

3 - A formação nas Forças Armadas é responsabilidade conjunta da instituição militar, que a proporciona, e do militar, a quem se exige empenho e vontade de aperfeiçoamento.

4 - O ensino e a formação, orientados para a satisfação das necessidades das Forças Armadas, inserem-se no sistema educativo nacional, com as necessárias adaptações.

5 - O ensino e a formação nas Forças Armadas são objeto de procedimentos de avaliação e de gestão da qualidade tendentes a garantir a sua melhoria contínua”.

A formação profissional ministrada nas escolas da Armada é desenvolvida pelos princípios do SFPM que tem como objetivos dar apoio, orientar e gerir o desenvolvimento e a qualidade dos processos formativos. No vasto leque de cursos apresentados pelas Escolas das Armadas, existem cursos certificados e outros com equiparação externa (nacional ou internacional), como é o caso do CFP08/Cozinha.

O SFPM está organizado sob do organismo das Forças Armadas inserido na administração direta do Estado, em que as forças militarizadas possuem uma política específica de desenvolvimento de formação profissional que podemos consultar no Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de março que é composto e prevê mecanismos de apoio e desenvolvimento à formação profissional inicial e contínua que promovem a aquisição/valorização de competências para o ingresso e ascensão na carreira militar.

Isso mesmo é o que se observa citando Tavares (2005, s/p.):

“A qualidade é essencial à formação profissional e à valorização dos RH da Marinha. Uma formação profissional de qualidade, significa RH mais competentes, com melhor desempenho, mais motivados e mais valiosos para o mercado de trabalho. Importa, pois, garantir que o SFPM responde, de uma forma efetiva, a esse desafio que é, simultaneamente, um objetivo decisivo de evidente incidência estratégica. A edificação e manutenção de um sistema de gestão de qualidade no SFPM, centrado na DSF, suportam, de modo consistente, a prossecução desse objetivo. “

(SFPM - A Qualidade como imperativo de incidência estratégica- in Revista da Armada, 2005)

2.1.1. O conceito de “Instrução” na formação militar e na ETNA

Na página oficial da Marinha e na documentação (MESUP 1; 2 e no Dossier de Curso CFP08) da ETNA, consta informação sobre o modo como é desenvolvida a atividade formativa. Os termos utilizados para ministrar o Curso de Formação de Praças Cozinheiros, são, globalmente as palavras *Instrução* e *Formação*, ambos os termos têm

um grande destaque no dia-a-dia de um instruendo/ formando que está integrado num curso técnico-militar.

A tradição militar ligada à palavra "instrução" referida nos sites e documentos da Marinha, é diferente dos conceitos de " formação" e de "formação profissional", pelo que:

Estrela (2012), apoiando-se no Dicionário da Língua Pedagógica de Paul Foulquiè refere que o conceito de *instrução* remete para uma "atividade que tem em vista a aquisição das qualidades morais e das virtudes sociais". Portanto Instruir provém do latim-*instruere* (inserir, dispor...) e apela aos conteúdos a transmitir, fornecendo ao espírito instrumentos intelectuais, e informação esclarecedora.

De acordo com Proença em suas crónicas para o site da Universidade Lusófona (s/d) considerasse que a instrução como sendo parte parcial da construção do conhecimento do indivíduo. Para Fabre (1995, p.23) formar "implica a transmissão de conhecimentos, como a instrução, mas igualmente de valores e de saber ser como a educação". Neste sentido, a instrução não é sinónimo de formação, pois a formação de um indivíduo, na perspetiva do autor, contempla outras dimensões do saber ser e do campo do desenvolvimento moral. Por outro lado, *formar* contempla a relação do saber com a prática, com a vida. Formar é, portanto, um conceito mais amplo do que o de *instruir*, o que o aproxima do conceito de educar.

Como a educação, a formação aproxima-se de um espectro mais global em que se trata de agir sobre a totalidade da personalidade do indivíduo. *Formar* é, pois, mais *ontológico* do que *instruir* ou *educar*: na formação, é o ser que está em jogo, na sua forma. Formar tem origem no latim *formare* (dar o ser e a forma, —organizar, estabelecer). O vocábulo apela a uma ação profunda e global sobre a pessoa: transformação de todo o ser configurando o saber, o saber-fazer e o saber-ser (Dicionário da Língua Pedagógica de Paul Foulquiè)

Tendo em conta o exposto, a formação caracterizar-se por uma tripla orientação: 1) transmitir conhecimentos como a instrução; 2) modelar a personalidade na sua globalidade; 3) integrar o saber com a prática.

Pelo fato de a formação poder integrar estes diferentes aspetos, esta tripla orientação (Fabre, 1995), o conceito assume as mais diversas designações, tais como formação profissional, formação contínua, formação de adultos, educação permanente, ensino recorrente, sendo muitas vezes estes conceitos usados como sinónimos, quando, na

verdade, designam diferentes perspetivas e conceitos. Na página eletrónica da Marinha dedicada à Instrução Básica e Instrução Complementar, pode ler-se que “todos os militares que ingressam na Marinha frequentam a instrução militar básica e a complementar”, sendo depois movimentados para as diversas unidades onde irão desempenhar as suas funções. Ao longo da carreira, os militares podem, pois, recorrer a diversas ações de formação gratuitas, “de modo a que os militares possam desempenhar melhor as suas funções”.

De acordo com a informação no site de recrutamento da Marinha Portuguesa a atividade da ETNA parece enquadrar-se mais nos princípios da "instrução" (vocábulo tão próximo das instituições militares), ou da educação (no sentido mais amplo, universal, de educação para a vida, para os valores).

Segundo o modelo de formação, na instrução básica o indivíduo é preparado para a convivência militar, que afeta dimensões psicológicas, físicas e comportamentais. Posteriormente passa para a Instrução Complementar em que é recebida a formação técnico-militar específica para as futuras funções. Por exemplo, o formando cozinheiro terá de conhecer os princípios ligados à higiene alimentar de acordo com a metodologia análise de riscos e controlo dos pontos críticos (HACCP) (segundo o Dossier de Curso CFP08, pp. 5-9-2-1), mas também conhecer os valores e princípios morais inerentes à vida militar. De um ponto de vista mais técnico têm igualmente que conhecer as bases e os procedimentos da conservação, manuseamento e confeção de alimentos, ao mesmo tempo, que devem adquirir conhecimentos militares, acerca de Infantaria e Armamento com utilidade nas cerimónias militares (Dossier de Curso CFP08, p. 5-6-1).

2.1.2. Legislação sobre a formação militar

Segundo o Decreto-Lei do Estatuto do Militar das Forças Armadas (EMFAR, Decreto-Lei n.º 90/2015), no Artigo 252.º, a “Formação militar” contempla a formação inicial e a formação complementar de praças, neste último caso, prevê que ocorram “ações formativas de investimento”.

No mesmo documento, no n.º 1 do artigo 211.º pode ler-se que “as ações formativas de investimento conferem às praças, de forma gradual, conhecimentos de ordem humanística, militar, cultural e técnica indispensáveis à sua inserção profissional militar-

naval e ao desenvolvimento de carreira”. Os cursos que habilitam ao ingresso nas classes da categoria de praças são cursos ou estágios de formação ministrados na Escola de Tecnologias Navais, na Escola de Fuzileiros e na Escola de Mergulhadores.

–De salientar que no mesmo documento consta que a formação militar e técnica das praças pode ainda “ser completada e melhorada de forma contínua através de ações formativas desenvolvidas nas unidades ou serviços onde se encontram colocadas”.

A formação que estes *instruendos* recebem tem, pois, um carácter híbrido na medida em que assume duas componentes, uma focada no conhecimento técnico-profissional, e outra com diretrizes muito claras relativas à inerência do contexto militar em que se desenvolvem as funções de trabalho.

Segundo o EMFAR (Decreto-Lei n.º 90/2015), o quotidiano de um militar “é acompanhado de rigor e disciplina que carecem de formação e instrução devidamente acompanhada por formadores na sua maioria militares”. De acordo com este documento, só quando está concluída a fase da formação/instrução básica e complementar para a vida militar, é que o formando é considerado apto para exercer o estatuto de militar nas Forças Armadas.

A legislação, nomeadamente, a alínea b do Artigo 211º do EMFAR, considera ainda o conceito de “formação especializada” que tem como finalidade o “desenvolvimento ou aprofundamento do ensino e da formação em áreas científicas e técnicas militares, marítimas e navais específicas, tendo em vista o exercício de determinadas funções ou cargos específicos para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias.”

Relativamente ao Formador na Marinha Portuguesa, a legislação refere que segundo o artigo 5º do Decreto-Lei n.º 50/98 de 11 de março “entende-se por formador o indivíduo que, reunindo os necessários requisitos científicos, técnicos, profissionais e pedagógicos, está apto a conduzir ações pedagógicas conducentes à melhoria dos conhecimentos e nível técnico dos formandos, de acordo com objetivos e programas previamente definidos.” O Formador da Armada para além de transmitir conhecimentos inerentes à técnica da função designada, também exerce a influência dos valores e deveres militares, acontecendo uma formação profissional não só direcionada para os aspetos mais técnicos, mas sobretudo para instrução da importância de uma postura militar.

Os formadores são maioritariamente militares, sendo exceções, raras situações em que são convidados profissionais para ministrar ações de formação com temas específicos ou para fazer uma demonstração, por vezes degustação (fazendo corpo do júri) dos pratos elaborados pelos formandos.

No caso da Escola de Tecnologias Navais e da formação de cozinheiros, são celebradas várias fases de aprendizagem que complementam em simultâneo as práticas da formação mais direcionada para a área técnica da cozinha, e por outro lado da instrução que se dedica aos saberes da comunidade militar.

São regulados por despachos as normas relativas à execução e Avaliação da Formação no âmbito do Plano de Atividades de Formação no Estrageiro (PAFE), o Plano de Atividades de Formação Nacional (PAFN) celebrados no Despacho n.º 19/2017, de 31 de julho de 2017 e o Plano de Atividade da Formação da Marinha I/II (PAFM I/II), que conta no MESUP 2.

2.2. Problemática da formação profissional na Marinha Portuguesa

Foram publicados nos últimos anos diversos estudos como dissertações, relatórios e artigos na área da Educação sobre a formação profissional na Marinha. Os trabalhos desenvolvidos têm sido publicados através de várias entidades e organismos, tais como, o Instituto de Educação, Instituto de Estudos Superiores pela Universidade de Lisboa, cujos temas abordados se focam sobretudo nas estratégias para a retenção e formação profissional dos recursos humanos nas Forças Armadas (FAA). O vice-almirante Neves Coelho, superintendente do Pessoal da Marinha, referiu em entrevista ao Diário de Notícias que "saem de um navio e vão para outro, isto é devastador", defendendo que "no ramo o problema não é o recrutamento -- cuja taxa esteve nos 99% em 2018 -- mas sim a retenção nas fileiras." (in jornal Diário de Notícias, 12 de abril de 2019)

Na mesma linha de pensamento e preocupação, o tenente-general Martins Pereira, Adjunto do Estado-Maior-General das Forças Armadas para o Planeamento e Coordenação considera que "estamos a atingir níveis de exiguidade nas missões das Forças Armadas" que levam as pessoas a sentir "um alerta" de que "a qualquer momento" a situação "pode bater no fundo" (in jornal Diário de Notícias, 12 de abril de 2019), devido

ao absentismo que tem sido tão acentuado e presente nas fileiras portuguesas, colocando em causa a conclusão e a qualidade das missões destinadas às FAA.

Existe uma aceitação da sociedade civil em geral e um reconhecimento nacional da instituição, integrando futuros militares ou militares no ativo oriundos dos ramos das Forças Armadas, militarizados ou Forças de Segurança Pública. Também integra trabalhadores que não têm necessariamente o estatuto militar, mas podem exercer funções ao nível intermédio da categoria militar em que a sua avaliação de desempenho tem legislação própria, falamos aqui dos quadros de civis.

A diminuição de efetivos militares tem tido repercussões não só em termos políticos, mas também no desempenho dos militares que asseguram os objetivos das Forças Armadas, afetando aos níveis da saúde psicológica e na conciliação da vida familiar e profissional.

Segundo Frade & Veiga (2013), os militares que têm sofrido nos últimos anos a persistente acumulação de funções em prol do estatuto militar, ao mesmo tempo o vice-almirante Neves Coelho alertou que "daqui por uns anos" se verá o resultado, considerando essencial medidas para acabar com a "sobrecarga" a que estão sujeitos os militares (in Diário de Notícias, 12 de abril de 2019).

A formação profissional militar tem um peso atenuante pelo que permite reforçar as competências dos militares e civis integrados nas FAA que frequentam a formação profissional contínua com o objetivo de adquirir, aprofundar e reciclar as aprendizagens e aptidões essenciais para continuar a sua missão com êxito, por este motivo, a formação profissional tem sido encarada como fator determinante e atenuante da crise de recursos humanos que se faz sentir no contexto militar.

Numa outra abordagem, os estudos produzidos pelos autores Matos, V., Caldeira, J. (2010) & Sampaio, R. (2009) acerca da Formação Profissional Militar nas Escolas da Armada, desenvolvem os temas relacionados com os sistemas de avaliação dos formadores, os métodos do sistema de avaliação militar, a diferença entre a formação militar vs. formação civil. Destaco aqui também um estudo sobre o impacto da Avaliação Externa (Frade, A., 2010) e os efeitos que pode provocar no funcionamento das práticas de formação militar. Por outro lado, as teses e relatórios apresentados, pelos autores referidos (e.g. Pinto e Lobo, E., 2012 & Marques, A., 2017), limitam-se a estudar os assuntos genéricos que envolvem a área da formação profissional num contexto militar, sugerindo que sejam feitos estudos que acompanhem de perto os processos técnicos e

pedagógicos que acontecem no espaço e local da formação, abrangendo diferentes departamentos com interesses comuns.

2.2.1. Estudos sobre a Formação na ETNA

Relativamente à Escola de Tecnologias Navais (ETNA) integrada na Marinha Portuguesa, os estudos publicados abordam temas relacionados com a implementação dos Sistemas de Formação Profissional na Marinha Portuguesa (Matos, V., 2010) que são determinantes para a gestão da qualidade do processo de formação profissional do formando inserido nas políticas e práticas do seio da Armada. A autora Matos, V. 2010 analisa de que modo se desenvolvem os processos de formação passando pelos modelos praticados, a implementação de planos formativos e a avaliação do sistema de formação profissional, dos formandos e formadores seguindo o procedimento de controlo interno que segue as diretrizes do SFPM, que constam no MESUP 1.

Devido à evolução do modo como se desenvolveram as metodologias de investigação da Educação/Formação fez com que as que as instituições militares, nomeadamente a Marinha Portuguesa, tenha a necessidade de conjugar com a tecnologia de comunicação e de informação com a área da formação profissional, em são adotadas e exercidas novas estratégias de educação e formação através da implementação de plataformas de acesso para a formação à distância (Ferreira, , 2018) no sentido de assegurar o cumprimento das necessidades formativas em função da disponibilidade em termos de tempo e de localização geográfica por parte dos formandos, como são conhecidos os casos de navegações por longos períodos que forçam a permanência dos militares em portos distantes e de difícil (para não dizer impossível) acesso à tecnologia da educação.

Deste modo, reúnem-se em esforço coletivo: a instituição militar, os formadores e os formandos para a construção na concretização da valorização profissional do indivíduo, a progressão na carreira de modo a assegurar as necessidades identificadas para o cumprimento das missões, neste sentido é são suprimidas amenizadas as dificuldades ao nível da competência dos recursos humanos.

Num outro estudo, Frade, A., & Veiga, F., (2013) fazem menção ao enquadramento teórico, em especial atenção aos fatores motivacionais que sustentam a atuação e dedicação da formação profissional militar da organização da ETNA e dos seus

formandos, procurando responder às questões que comprovam a contínua gestão de qualidade da formação profissional, da instrução militar e do contributo para os mercados externos ao que diz respeito na indústria alimentar e outras. Estas faculdades reconhecidas da ETNA são em grande parte a motivação das concretizações em que os formandos/trabalhadores transferem para os diversos contextos de trabalho em que manifestam a demonstração de resultados satisfatórios.

2.3. A formação na ETNA

A ETNA é uma escola de instrução militar e formação tecnológica que pertence à Marinha Portuguesa. Tem como missão instruir militares para o exercício das suas funções específicas através dos cursos técnico-militares que são ministrados para praças e na promoção ao posto da categoria de sargentos, também presta formação à Polícia Marítima. No sentido de melhoria do nível de competências internas ministra formação contínua para os efetivos da Armada em áreas especializadas como o sistema de armas submarinas ou cursos de combate a incêndios (de que resulta o contributo profissional para missões como foi o caso de Pedrogão Grande).

Os novos recrutas provenientes da Escola dos Fuzileiros, são destacados para a ETNA com o objetivo de adquirirem formação nas várias especialidades técnico-militares, tais como a Eletromecânica; Administração; Taifa (despenseiros, cozinheiros e padeiros) na qual o presente estudo se desenvolve; Operações; Técnicas de Armamento; Comunicações, Manobras e Serviços. Quando os formandos concluem a formação e a instrução complementar, os militares estão aptos para iniciarem as suas funções ao serviço das Forças Armadas. Passado o tempo previsto por lei, os militares no posto de praças podem se candidatar ao Curso de Formação de Sargentos

A ETNA nasce em 2004 em resultado de um aglutinado entre o Grupo nº 2 das Escolas da Armada no Alfeite e o Grupo nº 1 da Escola da Armada em Vila Franca de Xira, nesta última, eram antigamente ministrados os cursos da especialidade de cozinha. A ETNA funcionava com estes dois grupos (nº 1 e 2) em um sistema que fazia distinção um do outro, a partir de 2009 uniram-se num só estabelecimento dividido por departamentos (QUADRO 1) que contêm ministram diferentes cursos, nos dias de hoje podemos encontrar nas instalações do Arsenal do Alfeite.

DAE - Departamento de Armas e Eletrónica
DOP - Departamento de Operações
DCSI - Departamento de Comunicações e Sistemas de Informação
DFG - Departamento de Formação Geral
DPE - Departamento de Propulsão e Energia
DAL - Departamento de Administração e Logística

Quadro 1 - Departamentos da ETNA. Fonte: Silva, J. M. (2005). *"A Marinha Passou por aqui – Herança e Legado do Grupo nº2 de Escolas da Armada"*. (elaboração própria)

No ano da inauguração da ETNA, a autora Fernanda Pedro (in Expresso, 2004, s/p.) partilhou a sua opinião acerca da dinâmica evolutiva e das mudanças que a Marinha implementou no seu sistema formativo, no sentido sincronizar a relação entre o seu modelo e o sistema pedagógico e formativo de Portugal. Através de uma política formativa para suprimir as necessidades dos recursos humanos, valorizando e capacitando os seus ativos. Segundo a autora, a ETNA atua como “um grande foco tecnológico de formação profissional acreditada no país” funcionando a partir de um modelo departamental que concerne as várias áreas: operações, comunicação e sistema de informação e o gabinete de tecnologia educativa. Estão igualmente em funcionamento os departamentos de formação militar naval e o de armas, dando continuidade às escolas de marinharia, a de limitação de avarias e a de tecnologias de educação e de treino.

A criação da ETNA, configurou-se como sendo uma mutação direcionado para o objetivo fundamental de “potenciar os recursos humanos da Marinha” diz o Gouveia, Comandante do Grupo nº 2 de Escolas da Armada (in Expresso, 2004, s/p.), a par o Comandante Gouveia refere a importância em estabelecer parcerias externas para que se criem sinergias entre a formação militar e a civil. Por esse motivo a ETNA é uma entidade formadora que possui acreditação dos cursos pelo INFOR, mas que não contemplam a maior da percentagem do plano formativo, todavia, a Marinha caminha na direção para a realização de formação com disciplina e rigor inerentes ao âmbito militar. Para reforçar ainda mais a capacitação organizacional da atividade formativa ETNA, em 2017 o Presidente da República Marcelo Rebelo de Sousa referiu em visita à Escola de Tecnologias Navais que se sentia surpreendido com o sistema de formação da Marinha Portuguesa, “fiquei surpreendido porque tudo aquilo que tinha lido e ouvido, foi

ultrapassado pelo que vi. E isso é muito gratificante”, e ainda referiu, “esta Escola de Tecnologias Navais é essencial para a formação de quem tem um papel na Marinha ao serviço do país” (in Expresso, 2004, s/ p.). Após o Presidente da República ter assistido às atividades formativas dinamizadas na ETNA, salientou que a formação da marinha também prepara os formandos para a vida civil, afirmação esta, que vai de encontro com o que o Comandante Gouveia tinha referido.

A Marinha Portuguesa tem mais de 350 cursos em 20 áreas de formação, sendo parte exclusivamente para a instrução militar, tal como, o Treino Físico Militar (TFM) que inclui a natação nas suas várias modalidades, Ordem Unida utilizada em especial destinada a cerimónias militares e no dia-a-dia dos formandos, formadores e integrantes da ETNA, o Manuseamento de Armamento, Combate a limitação e avarias que inclui exercícios de combate a incêndios, perigos químicos ou biológicos, busca e salvação em cenários adequadamente controlados, entre outras temáticas relacionadas com o exercício militar, a estas atividades juntam-se as ações de formação direcionadas para as competências técnicas destinadas ao exercício das funções.

De acordo com os dados disponíveis, em média são ministrados anualmente mais de 400 cursos e cerca de 3.700 formandos, o que significa um total de 50.000 horas de formação suportadas com equipamentos recentes e sofisticados e os formandos possuem as ferramentas de que necessitam.

No que diz respeito à especialidade de cozinha, o Presidente Marcelo Rebelo de Sousa referiu que a ETNA, detêm de “um sistema muito completo dentro da Marinha e ao serviço da comunidade. E as pessoas não imaginam que existe esta formação e que existe uma escola como esta. É impressionante. E ao chegar ao pormenor da restauração – existem muitas outras ações de formação, o que revela que há aqui uma prática, uma experiência muito antiga e por vezes desconhecida, mas os portugueses estão a começar a conhecê-la ainda mais” (in jornal Diário de Notícias, 2017, s/ p.).

Naturalmente que o resultado esperado desta pesquisa se traduz na intenção de reportar a realidade existente na instituição da Marinha Portuguesa, divulgando a formação profissional que se pratica na ETNA, no sentido de afirmar o peso essencial que existe ao nível do reconhecimento profissional e na aplicação na vida civil. Referindo ainda, disponibilizar os resultados obtidos para o avanço de outros estudos ou ciências na área da formação profissional militar.

Após a recolha e o tratamento de dados estatísticos, informações documentadas fornecidas pela ETNA em cooperação como departamento DAL e guiões de entrevista, será elaborada uma síntese conclusiva sobre o tema em estudo de modo a esclarecer problemática fundamentada no Capítulo II.

2.3.1 O Curso de Formação de Praças Cozinheiros

O Curso de Formação de Praças Cozinheiros, como o nome indica, destina-se em primeiro lugar aos militares com a categoria de “Praça” da Marinha, das Forças Armadas e das Forças equiparadas. Por vezes é possível que este curso contenha civis oriundos de empresas (talvez o que decorre de acordos estabelecidos). Para este estudo é desenvolvido o CFP08 Curso de Formação de Praças TFH (Taifa Cozinheiro em que a experiência da formação profissional na cozinha, de acordo com o Dossier do Curso (ANEXO 1) referem “possibilita à maioria dos formandos novas aprendizagens e situações desafiantes que configuram o rigor e a eficácia”. O mesmo documento estabelece que a atuação deste tipo de formação deve existir num ambiente de tratamento e confeção alimentar que segue um sistema de normas e códigos de boas práticas de higiene e segurança alimentar (HACCP).

Os militares que pretendem seguir a área da Cozinha têm uma base estrutural ao nível da instituição que passa pela instrução militar e ao nível profissional para a prossecução das funções específicas nas Forças Armadas (FA), a consolidação dessas competências passa por receber a formação profissional adequada às exigências e qualidades esperadas destes militares e nesse sentido é preciso estar consciente que a Marinha Portuguesa comporta uma equipamentos de instrução e formação profissional que apoiam as áreas técnicas desenvolvidas no meio militar e civil.

No Departamento de Administração e Logística, são desenvolvidos os cursos na área da gestão dos assuntos relacionados com a parte administrativa da organização da Armada, onde são desenvolvidos os seguintes cursos de Cozinha e áreas afins:

CFP09 Curso de Formação de Praças TFD (Taifa Despenseiro);
CFP08 Curso de Formação de Praças TFH (Taifa Cozinheiro);
CFP10 Curso de Formação de Praças TFP (Taifa Padeiro);
CFS41 Fbc. Formação de Sargentos Taifa;
CPM21 Curso de Promoção de Marinheiros Padeiros;
CPM08 Curso de Promoção de Marinheiros Abastecimento;
CPM19 Curso de Promoção de Marinheiros Cozinheiros;

Quadro 2: Cursos na área da Restauração. Fonte: Silva, J. M. (2005). *"A Marinha Passou por aqui – Herança e Legado do Grupo n.º 2 de Escolas da Armada"*. (elaboração própria)

A definição dos objetivos, destinatários, da estrutura curricular, metodologia e duração, são definidos por um Dossier Pedagógico de Curso que estabelece as informações descritas nos documentos contantes no ANEXO 1.

A Escola de Tecnologia Navais é o espaço destinado à preparação do perfil profissional adequado ao dia-a-dia de um cozinheiro, dando todos os anos a possibilidades de os formandos da área da cozinha usufruírem de formação específica e adaptada às suas realidades.

A ETNA alberga todos os anos várias ações de formação inicial e contínua (ANEXO 2) que pela relevância para as instituições militares, é valorizada e reconhecida por estudo e pela aposta que é feita enquanto entidade formadora das Forças Armadas. Neste estudo pretende-se também a desmistificação de uma realidade que tem frequentemente preocupado os responsáveis pelos recursos humanos das instituições militares. A escassez de atração e retenção de voluntários para a integração das Forças Armadas e por outro lado não atribui uma certificação pela ACCP (Associação de Cozinheiros Profissionais de Portugal), porque nem todos os módulos são do Quadro Nacional de qualificações. Não obstante a ETNA é uma entidade formadora certificada pela DGERT.

2.4. A Certificação da Qualidade e da Formação na Marinha

A Marinha e a ETNA possuem a certificação de Qualidade nas normas ISSO definidas por legislação própria do âmbito da APCER (Rosa, 2016, p. 59). Para além disto, a ETNA é uma entidade formadora que dispensa certificação DGERT. A DGERT é a autoridade do Ministério do Trabalho que faz a certificação das entidades formadoras, no contexto da formação ministrada na Marinha está dispensada desta certificação.

Por consequência da aplicação da Norma Portuguesa 4512 de 2012, através da Portaria nº 851, 6 de setembro de 2010 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação:

“O novo regime de certificação de entidades formadoras tem por base os princípios estabelecidos no acordo de concertação social sobre as reformas da formação profissional, orientados para a melhoria da qualidade da formação através do reforço da capacidade das entidades formadoras e do acompanhamento regular da sua atividade. A certificação das entidades formadoras é um requisito essencial para efeito de acesso a financiamento público da respetiva atividade formativa, bem como para considerar a formação profissional que aquelas que realizam (...)”.

Segundo o Capítulo VII do MESUP 2, o objetivo da certificação na Marinha é de “Promover o desenvolvimento de um sistema de gestão reconhecido por entidades externas e que permita o alinhamento da formação ministrada com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)” para o âmbito do Sistema de Gestão da Formação Profissional (SGFP).

O curso de Formação de Praças, assim como outros cursos da Marinha, obedecem ao referencial do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), devendo este e os restantes cursos do SFPM serem o mais possível constituídos por UFCD (Unidades de Formação de Curta Duração). O objetivo de facilitar uma eventual integração no mercado de trabalho, sem prejuízo à aquisição de competências militares e técnicas para o exercício das funções e cargos militares da Marinha. A articulação do SNQ permite uma constante atualização do CNQ relativamente “aos perfis profissionais e respetivos referenciais de competências e de formação.” Ao mesmo passo que possibilita a acreditação dos cursos ministrados na ETNA (MESUP 2, cap.7).

O referencial de qualificações para o RVCCP onde inclui Unidades de Competência (UC), designadamente- tarefas, conhecimentos e saberes sociais e relacionais- os critérios das qualificações profissionais para as diversas áreas são facilmente consultados através do site do CNQ, os critérios de qualificação são definidos por um Referencial de Competências Profissionais (RCP) que têm como função definir, orientar e estruturar conjunto de competências exigidas, servindo como instrumento que combina as competências mediante os tipos/casos de processos individuais e também serve de base para os instrumentos de avaliação.

O RCP está constituído de forma a interligar as competências de formação técnica com as competências profissionais respeitando os critérios definidos pelo CNQ. Esta referência desenvolve-se em função de um quadro que atribuí uma avaliação com base no somatório de ponderações para determinada UC que contem uma ou mais tarefas, resultando um mapa de estrutura referencial que estabelece as UC fixas/pré-definidas obrigatórias.

A certificação profissional para o mercado de emprego de formação ministrada no âmbito deste diploma rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de maio.

Para o contexto do Curso de Formação de Cozinha na Armada, segundo informações internas, o curso não é totalmente certificado, até porque a marinha tem algumas necessidades formativas particulares que podem não ser as mesmas que são observadas no mercado de trabalho civil. No entanto, todos os módulos passíveis de serem certificados foram constituídos como UFCD (artigo 7.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro), alinhadas com o Catálogo Nacional de Qualificações. Essas UFCD após concluídas são inseridas no Passaporte Qualifica (Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho) e são desta forma reconhecidas na comunidade civil. Um exemplo pratico de aplicabilidade: um formando quer ter o curso de cozinheiro, vai a um centro de formação civil que tenha esse curso, mostra o seu passaporte qualifica e as UFCD que ele já concluiu e que estão registadas são reconhecidas como já realizadas, só tendo de frequentar as UFCD que não teve na marinha, ou seja fica com uma parte curricular já concluída. Deste modo estão reunidas as condições possíveis para que um formando da ETNA possa exercer as funções de cozinheiro no mercado civil.

São várias as empresas/instituições que recorrem à formação da Marinha, a título de exemplo o grupo Jerónimo Martins. Embora tendo o objetivo de dotar os seus trabalhadores de competências e de a frequência dos formandos ser certificada pelo documento comprovativo de presença, pelo regime jurídico da formação profissional da regulamentação do Código do Trabalho (Lei 105/2009 de 14 de Setembro) definem-se as doutrinas das obrigações, deveres e garantias das partes, no que concerne à formação profissional, o empregador é obrigado a dar 35 horas de formação e o trabalhador tem o dever de frequentar essas as ações desde que enquadradas na natureza e contexto de funções (artigos 121º-135º da Lei do Código do Trabalho 7/2009 de 12 de Fevereiro).

Os formandos que se preparam para seguir a vocação militar também seguem as doutrinas acima referidas no contexto da formação militar, pois são trabalhadores do Estado, para além da legislação civil já referida também seguem os trâmites da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e outra legislação destinada e exclusiva do circuito militar.

CAPÍTULO III: Aspetos Metodológicos

A formulação da problemática deste estudo de investigação tem como princípio abordar a realidade que surge nos cenários da formação profissional em Portugal dentro de uma entidade formadora como a Marinha Portuguesa.

Perceber de que modo é que nesta escola da Marinha, e tendo em conta a elevada regulamentação dos cursos, existe abertura para que a coordenação e formadores possam adequar a formação ao mundo do trabalho, obedecendo aos princípios da Andragogia tendo em conta o público-alvo de jovens adultos. Pelo estudo de caso das políticas e práticas realizadas na Escola de Tecnologias Navais para os vários cursos ministrados, como se desenvolve esse processo e se as competências adquiridas obtidas no contexto militar têm impacto na instituição militar e na comunidade civil. No artigo do jornal Expresso, de acordo com Garcia (2016):

“A Armada leva esta matéria tão a sério que apostou há décadas na criação de uma escola de cozinha de onde já saíram vários chefes para o Palácio de São Bento e um para Belém. O curso é ministrado na Escola de Tecnologias Navais (ETNA) e forma cozinheiros, padeiros e despenseiros (empregados de mesa) de maneira a que fiquem aptos para enfrentar as enormes limitações que sempre surgem a navegar. A qualidade das instalações da ETNA terá impressionado de tal maneira Alexandre Soares dos Santos, que ali esteve de visita em 2015, que a Jerónimo Martins passou a fazer no Alfeite uma formação de três dias para o pessoal da secção de comida pronta do Pingo Doce. Em breve, também os padeiros da cadeia de supermercados irão aprender ali” (Garcia, 2016, s/ p.).

A presente investigação procura explorar, por um lado, até que ponto a formação profissional militar vai ao encontro das necessidades identificadas na Marinha. Por outro lado, pretende compreender de que modo a ETNA adequa a formação de praças cozinheiros aos objetivos da instituição, ao mesmo tempo, que assegura os princípios da educação e formação de adultos e da própria Andragogia.

A ETNA, através dos programas de formação inicial que oferece, tem servido de parceira externa para outras instituições e empresas. Neste processo procura criar impacto e

reconhecimento da qualidade dos modelos formativos para a “atração/retenção de talentos”, numa perspetiva de *employer branding*.

3.1. Objetivos do estudo

O trabalho de investigação a ser realizado nesta pesquisa “A Formação Profissional na Marinha Portuguesa” visa investigar aspetos relacionados com as atividades de formação profissional das Forças Armadas (FAA), nomeadamente, o Curso de Cozinha ministrado no Departamento Administração e Logística (DAL) da Escola de Tecnologias Navais (ETNA) da Marinha Portuguesa, no Arsenal do Alfeite.

A presente investigação tem como objetivos:

- a) Conhecer a importância que os cursos de cozinha têm para a instituição militar e a oferta da formação profissional na área da Cozinha;
- b) Conhecer a tendência da evolução na procura destes cursos;
- c) Caracterizar o desenvolvimento dos processos formativos dos cursos da ETNA, desde o DNF à Avaliação;
- d) Conhecer os princípios do modelo pedagógico prevalecente na formação;
- e) Compreender de que modo se produz a articulação formação-trabalho no curso de cozinha.

Este estudo irá contribuir para reconhecer a importância sobre a área da formação dos profissionais de cozinha dentro dos modelos da ETNA, desde a identificação dos espaços de formação, os formadores, a seleção dos candidatos, as técnicas, as práticas das atividades de restauração/hotelaria e a importância do desempenho do papel dos profissionais de cozinha no sucesso da concretização das missões nacionais e internacionais.

Este estudo visa igualmente conhecer a história da conceção da ETNA, o SFPM, as práticas formativas para responder às mudanças das necessidades na manutenção e concretização das missões.

Por outro lado, importa averiguar em que medida a atividade da escola se enquadra mais nos princípios da "instrução" (vocábulo tão próximo das instituições militares), ou da educação (no sentido mais amplo, universal, de educação para a vida, para os valores...) e de que modo a junção destes dois princípios condicionam a certificação do curso em

análise. Incidir sobre as áreas relacionadas com os procedimentos e atividades de formação profissional do curso de Cozinha no contexto militar que também são acreditadas e validadas para o mercado de trabalho civil (de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações, 2017), é outra das metas que se pretende alcançar com o estudo.

3.2. Questões de Investigação

A partir da compreensão do modo como nesta escola da Marinha, e tendo em conta a elevada regulamentação dos cursos, existe abertura para que a coordenação e os formadores possam adequar a formação ao mundo do trabalho, obedecendo aos princípios da Andragogia, neste estudo, iremos ainda procurar responder às seguintes questões de investigação:

- 1) Quais são os princípios considerados pela ETNA para a definição da oferta dos cursos?
- 2) De que modo a ETNA desenvolve as várias fases do ciclo de formação, desde o Diagnóstico à Avaliação, no curso de Cozinha?
- 3) Quais as estratégias para garantir a articulação formação-trabalho?
- 4) De que modo a formação na Marinha decorre segundo modelos transmissivos, ou mais participativos?

As questões selecionadas para este estudo irão permitir a aferição acerca da exploração e consolidação das práticas formativas adotadas pela formação profissional militar para a especialidade de cozinha. Contemplando o leque de oferta formativa, os métodos, as metodologias, as técnicas, as estratégias, e num conjunto, a interligação dos conteúdos formativos com a experiência passada dos formandos e processo de certificação do curso em análise.

3.3. Métodos e Técnicas de recolha de dados

Este estudo de caso na ETNA, apoia-se na metodologia qualitativa, com recurso a entrevistas e análise de conteúdo e análise documental. Permitindo a obtenção de dados e informações específicos acerca da formação profissional militar, nomeadamente, acerca dos cursos para os profissionais de cozinha.

O Método Qualitativo permite que através das entrevistas seja possível obter informações dos responsáveis, formadores e formandos que estão inseridos na ETNA e de pessoas que têm a seu encargo homens e mulheres trabalhadores da instituição.

3.3.1. Entrevistas

A entrevista é uma técnica direta e qualitativa para a recolha de dados utilizada para este estudo, serve como uma ponte que visa obter informações importantes que nem sempre constam na documentação, a construção das perguntas aplicadas nas entrevistas, são elaboradas tendo em conta os objetivos e as questões da investigação, Nelson et al (1992) refere que a investigação qualitativa estuda os fenómenos nos seus contextos naturais.

As vantagens da aplicação da entrevista é que pode ser utilizada com todos os segmentos da população, existe maior flexibilidade na sua execução, oferece mais espaço para observar o comportamento que acompanham as respostas, possibilita a obtenção de informações mais precisas e permite que os dados sejam quantificados. Contudo, a entrevista apresentou algumas limitações, dificuldade em comunicar o que se pretende, falsa interpretação de algumas questões, possibilidade de o entrevistador influenciar o comportamento e as repostas do entrevistado, receio de exposição, dificuldade na sua realização e baixo grau de controlo no registo dos dados.

Autores como Costa et al (2004), consideram que a entrevista é um diálogo que tem como intenção obter informação de uma ou mais pessoas (Morgan, 1988) podendo acontecer ao telefone, pessoalmente ou por videochamada, dirigida de modo individual ou em grupo, recorrendo à economia de tempo.

No caso deste estudo o tipo de entrevista foi semiestruturada com um guião previamente elaborado que serve de apoio à interação com os entrevistados.

Durante a recolha dos dados através do método de entrevista, foram tidos em conta os seguintes procedimentos:

- Escolher os participantes, contactá-los e pedir autorização para gravar;
- Marcar a entrevista, adequar a linguagem ao entrevistado, tendo em conta que se tratava de uma instituição militar;
- Apresentação pessoal e da instituição a que o investigador pertence;

- Fazer uma apresentação adequada esclarecendo os objetivos e o teor da entrevista;
- Explicar de que modo a entrevista iria ser registada (áudio, escrita ou vídeo);
- Garantir o anonimato dos entrevistados;
- Marcar a reunião via *Teams*.

Com base em Tuckman (2002) e a partir das entrevistas foi possível obter opiniões e manifestações de ideologias sobre o assunto que ia ser tratado, por vezes, foi preciso impedir com subtileza que o entrevistado começasse a divagar e evitar que se afastasse da estrutura e do guião da entrevista.

As entrevistas não aconteceram apenas por intermédio da conversação verbal, a linguagem comportamental serve como indício para perceber se as coisas estão a correr como deveriam, por isso, também, houve o cuidado de observar o comportamento e reflexos do entrevistado, mesmo por via digital.

Tratando-se de uma instituição militar, foi necessário recorrer a pedidos prévios de autorização para que fosse possível concretizar as entrevistas. A investigação utilizou-se conforme referido via *Teams*, representando-se como o recurso já adotado pela Marinha como alternativa à formação presencial e como meio de comunicação para troca de informações entre escolas.

Quanto à entrevista a um elemento da direção da ETNA tratou-se de uma abordagem bastante convidativa por parte do membro que integra a direção. A entrevista decorreu num contexto presencial, havendo uma receção foi calorosa que colocou a entrevistadora à vontade para debater e expor as dúvidas que constavam no guião. O responsável pela direção da ETNA fez-se acompanhar pelo coordenador pedagógico que ao que se entendeu iria brevemente abraçar funções da coordenação pedagógica do DAL. Também foi possível contar com a presença do responsável pela direção do DAL que tinha iniciado recentemente as suas funções. Entende-se que para a instituição da Marinha Portuguesa, mais concretamente a Escola de Tecnologias Navais, esta entrevista, também serviu como meio de integração e método de formação. Pelo que foi notório que a entrevista foi encarada como uma oportunidade de formação, apoio, partilha e dar a conhecer aos recém-chegados na instituição, informações e aspetos aprofundados relacionados com a história, visão, valores e missão da atividade formativa da ETNA e da Marinha Portuguesa na sua generalidade, dignificando estas entrevistas.

Durante o desenvolvimento da entrevista com a direção da ETNA, foi possível obter a informação que se pretendia aquele nível. Também se constou que grande parte da informação pretendida tinha resposta a partir dos órgãos da Direção de Formação da Marinha Portuguesa (DFMP). Foi possível o modo como esta entidade é regida por diretivas e orientações não só da DFMP, bem como de organizações como a APCER e a DGERT. Ambas estabelecem os critérios das práticas e políticas utilizadas durante a formação que militares e civis das Forças Armadas recebem e são igualmente estas organizações públicas que concedem a acreditação e certificação modular dos cursos ministrados.

A necessidade de entrevistar o responsável pela DFPM, decorreu das entrevistas aos outros responsáveis. Também esta entrevista foi realizada através de plataformas digitais. Foi possível colmatar e esclarecer algumas questões mais ligadas à interação da formação da ETNA com as restantes escolas da Marinha Portuguesa. O modo como esta direção se organiza no que diz respeito à definição dos cursos, conteúdos formativos, do acompanhamento e da avaliação, nomeadamente, compreender se se realizava a avaliação da transferência ou a avaliação do impacto das aprendizagens (Kirkpatrick, 1959), foi o objetivo.

Em entrevista à coordenação pedagógica, concretizou-se numa entrevista de grupo a distância também com recurso à plataforma *Teams*. Nesta entrevista de grupo, contou-se com a participação de um elemento representativo da Coordenação do DAL e outro elemento responsável pelo departamento da Avaliação da Formação. Ambos os contributos resultaram num importante complemento para obter as informações sobre a atividade formativa, dados estatísticos e documentos de apoio ao desenvolvimento deste estudo.

Por fim, obteve-se contacto com os ex-participantes da formação e também neste caso se utilizou a tecnologia. Tendo em conta a dificuldade em contactar e conseguir a colaboração de formandos ativos e recém formandos militares cozinheiros, contou-se com as declarações de três ex-formandos (CFP08, edição 01/2013) que deram o seu contributo e relatando a sua experiência durante os nove meses que passaram na ETNA. O que permitiu alcançar qual era a expectativa da sua participação no curso de Cozinha, e qual foi a perspetiva de quem participou, adquiriu e aplicou os conhecimentos e competências realizadas na formação e qual foi o percurso que daí tiveram.

De um modo geral, foi possível chegar à conclusão que se identifica em todos os participantes um código de conduta respeitável perante a instituição que representam e que representaram. Sentiu-se que nos momentos em se questionava sobre os departamentos com mais ou menos importância os entrevistados demonstraram algum “desconforto”. Em geral preferiam referir-se a todos os departamentos atribuindo a mesma importância. Sendo de uma opinião global de que todos os departamentos contribuem para a missão operacional da Marinha e das Forças Armadas.

Entende-se que este espírito de união é mais um valor a ser sublinhado por quem passa por esta instituição militar. Também será de salientar que a entrevistadora observou que a qualidade do nível de resposta foi aumentando à medida do nível hierárquico da/o entrevistada/o.

Foram realizados quatro guiões de entrevistas (APÊNDICES 2, 3, 4 e 5). A transcrição das entrevistas foi realizada nos dias seguintes e apresenta-se no Apêndice 6.

Em todas estas entrevistas foram tidos em conta os seguintes cuidados:

Objetivos da entrevista realizada à direção, chefia e coordenação:

- Identificar políticas e práticas de formação ao nível das direções e departamentos da formação;
- Conhecer o nível de participação desta Direção na organização e dinamização de situações de formação;
- Compreender a perceção que a direção e chefias possuem acerca do que é e do que deve vir a ser a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores.

Objetivos da entrevista aos dos participantes:

- Identificar políticas e práticas de formação em vigor na instituição;
- Conhecer a perceção que os participantes possuem acerca do que é e do que deve vir a ser a sua formação e desenvolvimento.

3.3.2. Análise de Conteúdo

Para a análise de conteúdo foi construída uma tabela em Excel (APÊNDICE 7). Segundo Bardin (2010) segue a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. A análise inicia-se com uma pré-análise em que são considerados os temas-chave para a organização do diagnóstico das entrevistas com a intenção de alcançar uma tendência nas respostas para o objetivo escolhido.

A finalidade dos temas baseia-se em investigar as motivações que despoletaram as opiniões, atitudes e valores.

O objetivo deverá ser uma tema-eixo que vá de encontro ao discurso estruturado e conduzido pelo entrevistador.

A codificação das categorias a serem desenvolvidas, são definidas por critérios de qualidade, pela exclusão mútua, a pertinência, objetividade, fidelidade e produtividade (Bardin, 2010, pp. 147-148).

No sentido de garantir o anonimato e sigilo do contributo das pessoas que integraram o núcleo de entrevistados, procedeu-se à codificação da identificação do mesmo, obtendo-se os dados apresentados no seguinte Quadro:

Fonte informante	Local/Instituição	Sequência de recolha
QDF1 - Quadros e Diretores de Formação entrevistados 1 e 2	ETNA; DFM	01;02
CRFP1- Coordenação, Responsáveis RH, Técnicos de formação e formadores/as entrevistados 3 e 4	ETNA	03
EPF1-3 - Ex-Formandos/as entrevistados 5, 6 e 7	FAP	04;06

Quadro 3 – Codificação das entrevistas. (elaboração própria)

A partir de uma grelha de análise reuniu-se um conjunto de categorias que abrangem os temas associados ao objetivo da entrevista, permitindo classificar e comparar as informações retiradas das entrevistas. A metodologia de desenvolvimento da análise das entrevistas teve como pressuposto a aplicação de *Analytic Description* (Moray, 2005, p. 120) no qual integra o método de conclusão multivariada e a comparação dos dados simulados.

Foram consideradas para análise as respostas que têm como fundamento os documentos reguladores da atividade formativa na Marinha Portuguesa e as respostas retiradas da perspectiva de teor subjetivo de cada entrevistado.

Os temas que foram escolhidos para esta análise de conteúdo são sumariamente:

- A importância da ETNA nas Forças Armadas;
- A ETNA e os seus departamentos de formação;
- A organização do Curso de Formação de Praças de Cozinha;
- Aprendizagens e transferência para o contexto de trabalho.

3.3.3. Análise documental

Segundo Bell (1993), a análise documental serve para acrescer informação útil que encontramos nos documentos através de outros métodos de investigação. A análise documental poderá ser utilizada como método central para um determinado objeto de estudo, que por si só fornece informação exclusiva.

Neste estudo a análise documental foi usada pela recolha de documentação de modo a serem analisados o desenvolvimento e a evolução das práticas de formação profissional militar. As entrevistas realizaram-se através de guiões semiestruturados com a análise de conteúdo, como adiante se abordará.

Depois de analisar todos os dados será escrito com espírito crítico para que o trabalho de investigação não se limite apenas aos dados constatados. Com a análise documental em que tivemos acesso a estudos realizados sobre a formação militar, legislação e também a documentos da instituição militar, artigos de opinião, etc., obtém-se um conhecimento das políticas, dos processos na teoria e também na prática (pelos documentos internos que são usados).

Pretende-se verificar se os modelos de formação profissional militar aplicam os princípios andragógicos, compreender a evolução das práticas formativas e os motivos que levam as instituições militares a adotarem os modelos vigentes de formação. Tal leva a conhecer a preparação futura militar dos que integram as Forças Armadas, desde os seus métodos, aspetos curriculares, ambiente de aprendizagem e avaliação. Analisando as capacidades e limitações no campo da formação profissional militar, de que modo recorrem e se estão vinculados a parcerias externas durante o processo formativo.

CAPÍTULO IV: Análise e Interpretação dos Dados

Neste capítulo pretende-se compreender de que modo é que nesta escola da Marinha, e tendo em conta a elevada regulamentação dos cursos, existe abertura para que a coordenação e os formadores possam adequar a formação ao mundo do trabalho, obedecendo aos princípios da Andragogia tendo em conta que o público-alvo são jovens adultos.

Apesar do referido anteriormente, e tal como foi abordado na problemática, a Marinha depara-se com uma perda de interessados e pretende atrair público do exterior. Conclui-se que embora a Marinha queira cativar jovens e adultos fora da instituição militar e atraí-los para os cursos de Cozinha. Tem para isso toda a legitimidade, porque possui recursos físicos e humanos ajustados à realidade de qualquer centro de formação. Em princípio a formação é realizada para servir os interesses e necessidades da instituição militar.

Sabendo que a Marinha é uma instituição formal, em que a organização da formação está dependente de normas e regulamentos, impõem-se compreender de que modo existe abertura para que a gestão da formação e os formadores possam adequar a formação aos participantes. Por isso, este estudo tinha como objetivos conhecer a importância e a evolução dos cursos da área de Cozinha, a oferta destes cursos, os processos de Diagnóstico, Organização e Avaliação, mas também conhecer o modelo pedagógico prevalente e a articulação formação-trabalho.

4.1. A oferta de formação dos cursos da área de Cozinha

Quando nos referimos à oferta de formação podemos estar a falar da oferta do catálogo de cursos formalmente aprovados e que é divulgado internamente e para o exterior, como por outro lado, podemos referir-nos aos cursos que efetivamente são desenvolvidos e levados a efeito nas instalações da Marinha. Tal significa que a instituição pode aprovar e lançar cursos que tem intenção de fazer, mas se não houver necessidades destes profissionais no seio da instituição militar, ou se não existirem candidatos, os cursos não têm início.

A Marinha divulga e promove os cursos através dos canais de comunicação para os ramos das Forças Armadas e para as empresas com as quais estabelece protocolos. Como refere o entrevistado QDF2:

“há uma estratégia do Senhor Almirante CEMA que está escrita na diretiva da Marinha, que diz que a Marinha se deve integrar na sociedade civil abrindo as suas portas e divulgando o seu nome aquilo que faz, por isso, esses protocolos são para manter, não tenho dúvidas nenhuma, não só o retorno que nós temos com o contacto da sociedade civil, também trazem alguma mais valia à nossa organização, mas é no âmbito abre as nossas portas para a vida civil e identificam o nosso nome, e dar a conhecer aquilo que fazemos bem”.

Assim, os participantes dos cursos provêm ora das instituições militares, ora de empresas exteriores, como refere a entrevistada CRFP1 “temos mesmo com a Jerónimo Martins, mas que não terá qualquer relevância para os cursos de formação de praças por isso daqui da parte da ETNA”. Outro entrevistado da direção (QDF1) acrescenta que “a Força Aérea, o Exército e até a Guarda Nacional Republicana vem cá para frequentar ações de formação, portanto, a importância que Escola de Tecnologias Navais tem na estrutura da formação nas Forças Armadas”. Por isso, nos participantes destes não se encontram jovens e adultos que se tenham inscrito a título individual, tal como refere o artigo 3.º do Regulamento Interno da ETNA “A ETNA tem por missão assegurar a formação técnico-profissional dos militares da Marinha, nomeadamente a formação inicial e contínua, sem prejuízo das competências específicas de outras entidades”.²

Conforme vimos no Capítulo II os cursos de formação profissional da área da Cozinha são realizados no DAL. Analisando a oferta do total de 58 cursos (ANEXO 2), verifica-se que em relação aos cursos dos outros departamentos, os de Cozinha representam 15% do total da oferta formativa disponível em catálogo, correspondendo a sete cursos.

A oferta é diversificada integrando o curso de Padeiro, de Cozinheiro e de Despenseiro.

² a que se refere o artigo 1.º do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 66/2016, de 1 de junho)

Estes cursos têm as seguintes designações, conforme especificado no seguinte Quadro:

- CFP09 Curso de Formação de Praças TFD (Taifa Despenseiro);
- CFP08 Curso de Formação de Praças TFH (Taifa Cozinheiro);
- CFP10 Curso de Formação de Praças TFP (Taifa Padeiro);
- CFS41 Fbc. Formação de Sargentos Taifa;
- CPM21 Curso de Promoção de Marinheiros Padeiros;
- CPM19 Curso de Promoção de Marinheiros Cozinheiros;
- CPM20 Curso de Promoção de Marinheiros Despenseiros.

Quadro 4: Lista de cursos na área de Cozinha. (elaboração própria)

Para além de se conhecer e analisar a oferta de formação que é proporcionada pela Marinha em cursos de Cozinha, importa conhecer a perspetiva dos ex-participantes sobre os cursos. Assim, a opinião sobre a oferta de formação de Cozinha, foi uma das questões colocada aos entrevistados.

Um dos ex-participantes referiu que “apenas tive conhecimento dos cursos da ETNA quando ingressei na Força Aérea na especialidade de SHS (Serviço de Hotelaria e Subsistência – Cozinheiro)”. (EPF1). Outro dos entrevistados mencionou igualmente que foi que “tive conhecimento da oferta formativa através da Força Aérea Portuguesa” (EPF2).

Um entrevistado, quadro da instituição referiu que “pela sua dimensão, pela variedade e diversidade de formação que dá, permite ter uma oferta formativa muito abrangente” (QDF1). De fato conforme foi referido no Capítulo II a ETNA oferece um catálogo vasto e diversificado de oferta formativa.

Uma panóplia de oferta de cursos para as diferentes áreas de atuação no ramo da restauração e aquelas em que se identificam mais procura para a satisfação das necessidades internas da instituição militar, existindo formação dentro e fora da área de uma Cozinha.

4.2. A evolução da procura e a importância do curso de Cozinha

De acordo com a informação recolhida (APÊNDICE 1), no ano de 2019, o curso de Cozinha apresentou os seguintes dados de participação:

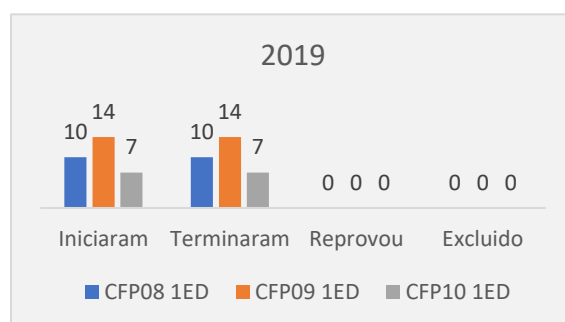


Gráfico 1: Participações nos cursos CFP08/09/10. Fonte: Departamento de Avaliação da Formação da ETNA (2019). (elaboração própria)

Relativamente à taxa de sucesso, entre os anos 2013-2019, a participação de candidatos militares que ingressam nas ações de formação inicial e complementar da área e que concluem os percursos de formação, é apresentada nos gráficos seguintes (Dados Estatísticos sobre a participação dos formandos dos cursos CFP08 (2013-2019)).

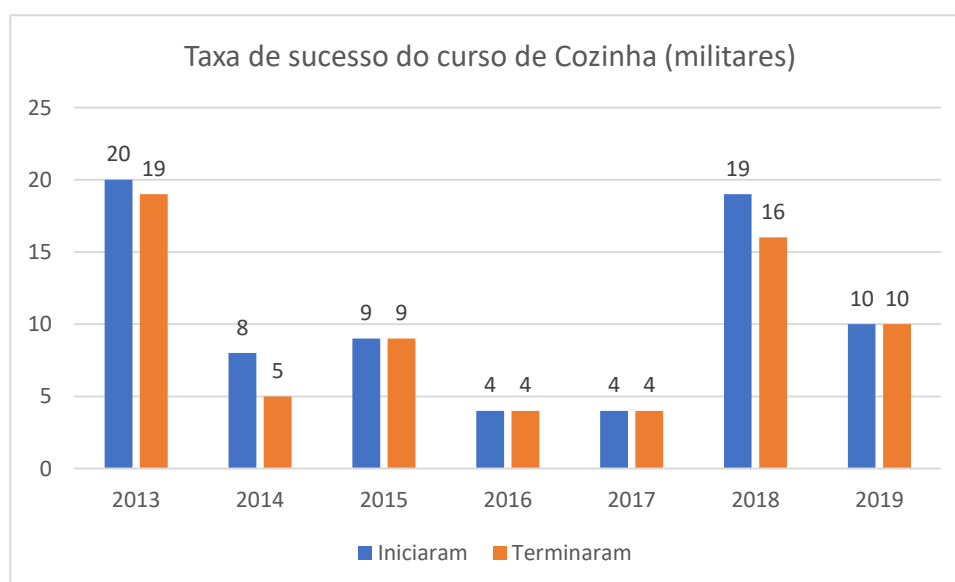


Gráfico 2 – Taxa de sucesso do curso de Cozinha (militares) (2013-2019). Fonte: Departamento de Avaliação da Formação da ETNA (2019). (elaboração própria)

Desde 2013, os dados estatísticos mostram que de um modo geral todos os cursos da área da Cozinha são iniciados e terminam com sucesso, significando que as pessoas que iniciam o curso, concluem-no. Para uma perceção detalhada em cada ano, construímos os

gráficos que se apresentam no APÊNDICE 1, revelando um aparente interesse permanente na obtenção de competências na área da Cozinha.

A análise do gráfico revela ainda que em 2013 o curso iniciou com 20 participantes tendo havido duas edições, esses números baixaram drasticamente nos quatro anos seguintes tendo voltado a subir em 2018 para no ano seguinte voltar a descer. Os motivos que estão na origem desta instabilidade não foram apurados tendo em conta que apenas obtivemos estes dados após as entrevistas. Porém, não quisemos deixar de apresentar o gráfico, pois ele revela que a procura dos cursos de cozinha não tem sido estável ao longo dos anos. Por outro lado, um aspeto positivo a salientar é o fato de conforme já referimos, os formandos que começam o curso também o terminam, quase na totalidade.

Esta alteração do número de formandos dos cursos poderá ter a ver com as diferentes necessidades internas da instituição, ou com oscilações da procura por parte dos militares. Será interessante compreender os motivos que levam a que este curso embora não sendo certificado, continue a ser procurado por muitos jovens e profissionais. Importa perceber se a procura dos cursos de formação inicial e contínua de Cozinha ministrados pela Marinha Portuguesa, está relacionada com as potencialidades que esta instituição apresenta.

Através da entrevista com a direção, foi possível aferir a preocupação que revela em atrair os formandos para o curso e depois retê-los na Marinha (pelo entrevistado QDF2) quando refere que “nós estamos preocupados efetivamente com os valores e com as pessoas que vêm para a Marinha esperamos que elas fiquem cá e temos de alguma forma maneira de cativar”.

Esta apreensão sobre se os formandos permanecem na instituição militar, é também manifestada pela entrevistada da Coordenação da formação quando refere que “eles vêm aqui com uma hipótese de poderem melhorar” (CRFP1).

Quando questionados os ex-participantes, quisemos saber a sua opinião sobre a evolução dos cursos, a importância e os resultados. O entrevistado EPF1 refere que “penso que foi um resultado positivo... se a pessoa quisesse mesmo seguir a carreira de cozinheiro, sim”.

Conclui-se que apesar de a tendência nos últimos dois anos ter sido para a redução da procura, assume-se que a oferta existente (tendo em conta o que acima referiu o

entrevistado QDF2) poderá não ser suficiente para suprir as necessidades que são identificadas pela instituição na área de Cozinha.

A importância do curso de Cozinha passa pela articulação com “a Força Aérea, o Exército e até a Guarda Nacional Republicana vem cá para frequentar ações de formação, portanto, a importância que Escola de Tecnologias Navais tem na estrutura da formação nas Forças Armadas” (QDF1).

O serviço prestado pela área e pelos profissionais de Cozinha é de grande relevo para a continuidade e conclusão das missões militares, tal como, refere uma autora “uma refeição intragável pode afundar um navio e é por isso que a Armada faz gala em servir como ninguém.” (Garcia, 2016, s/ p.). Como foi falado no Capítulo II, em visita à ETNA o Presidente da República constatou que “esta Escola de Tecnologias Navais é essencial para a formação de quem tem um papel na Marinha ao serviço do país” (in Expresso, 2004, s/ p.). Com o acréscimo de ser uma prática bem conhecida, vincada na cultura e saberes dos portugueses, é em geral, um tema dedicado aos protagonistas do saber-fazer no que diz respeito ao património da cultura da gastronomia portuguesa, apreciada e reconhecida pelo mundo. (Jacinto, 2019) ³.

³ Secretária-geral da Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP)

4.3. O modelo pedagógico prevalecente e a execução da formação

Na revisão da literatura discutimos algumas teorias e os modelos pedagógicos na Educação e Formação de Adultos e abordamos a perspectiva de Lesne (1977) sobre os “modos de trabalho pedagógico”. A análise do modelo pedagógico prevalecente na ETNA e em particular nos cursos da área de Cozinha, será feita à luz deste modelo. A organização da formação na Marinha vai ao encontro da DNF à Avaliação que devem estar orientadas para as condições de trabalho e diferentes realidades que os formandos vão encontrar.

Conforme anteriormente referido, na generalidade os cursos exigem pareceres e despachos, como é o caso do curso de Cozinha que mereceu parecer do Conselho Técnico – Pedagógico, resultando em uma ata nº 15/2017 (Dossier de CFP08, p. 2.10, 2017) e posteriormente, foi aprovado por um despacho do Superintendente de Pessoal na data 01 de agosto de 2017 (Dossier de CFP08, p. II, 2017). De acordo com o documento é seguida a estrutura curricular que consagra no mesmo curso de Cozinha módulos que são UFCD do Catálogo do Quadro Nacional de Qualificação e módulos institucionais, portanto concebidos internamente.

Para a caracterização de formação na ETNA e para compreender o modelo pedagógico prevalecente na formação desta escola, importa igualmente considerar os princípios do modelo andragógico de Knowles (1967) e que modo a instituição militar regida por regulamentos, se adapta ao modelo andragógico dos processos de aprendizagem.

Tendo em conta os princípios da Andragogia e da própria Educação e Formação de Adultos, o formando está no centro do processo e há que ter em conta as suas experiências, os seus conhecimentos e as suas motivações, conforme é mencionado no Capítulo I. Procurando estabelecer um paralelismo entre os princípios andragógicos e a Instrução e Treino Militar, elaboramos o Quadro 5.

Princípios Andragógicos ⁴	Princípios da Instrução e Treino Militar ⁵
Autonomia	Moral e Cívica
Experiência	Culto da Ordem e da Disciplina
Abertura para a aprendizagem	Preparação física visando o desembaraço físico e o treino
Motivação	Desenvolvimento de aptidões militares de chefia e humanas dos alunos

Quadro 5: Princípios Andragógicos e Princípios da Instrução e Treino Militar (elaboração própria)

Dos princípios Andragógicos retiram-se valores ligados às competências do sujeito e os princípios da Instrução e Treino Militar remetem para valores de disciplina e hierárquicos, mas também para a formação cívica e humana.

Daqui resulta que a Instrução e o Treino Militar, assume um modo de trabalho pedagógico que se enquadra no modo *Transmissivo* (pelas próprias características do treino, culto da ordem e disciplina, e da salvaguarda das hierárquicas). Este modo de trabalho é aplicado na parte da formação mais ligada à Instrução e Treino Militar em que as instruções são ditas de igual modo para todo e que se espera que todos cumpram nos mesmo prazos e tempos de execução. Este modo de trabalho é aquele que mais diverge dos princípios da Andragogia, na medida em que não tem em conta a experiência do adulto, dita regras iguais para todos de um modo autoritário, não considera o ritmo individual de aprendizagem, é distante dos formandos e contrária a uma relação mais próxima e humanizada.

Por outro lado, o modo de trabalho pedagógico de *Iniciativa e orientação pessoal* está igualmente presente na medida em que também salvaguarda a formação moral e cívica, e na capacidade de os indivíduos se adaptarem às novas situações, tal como refere Lesne (1977) “utilizando estratégias que facilitam o ambiente no qual ocorrem”. Segundo o autor, nesta abordagem as experiências são reconvertidas em aprendizagens com pedagogias agregadas, referindo-se o autor para o evidenciar ao humanismo de Carl

⁴ Coelho, M. J. (s/d). Princípios da Andragogia como ferramenta para a criação de um ambiente Transformador nas Organizações. (pp. 8-10)

⁵ Retirado da Portaria n.º 425/91 de 24 de maio. Aprova o Regulamento da Academia Militar (AM)

Rogers (1969) e o pragmatismo de John Dewey. É o que se verifica na formação de componente mais prática e de contexto de trabalho de Cozinha em que se é possível observar uma maior proximidade e ter em conta o ritmo de aprendizagem e de trabalho de cada participante.

Atendendo aos relatos dos entrevistados, nomeadamente da Direção de Formação, espera-se que os formadores adotem princípios segundo o modo *Transmissivo*, na medida em que refere que “todos os formadores que chegam cá e que se apresentam aqui é exatamente isso que eu preciso e peço, é transmitir os valores da Marinha assentes nas três vertentes da relação e fazer deles muito melhores do que aquilo que nós fomos” (QDF1).

Normalmente associa-se à Instrução e Treino Militar (e também ao modo *Transmissivo*), uma menor proximidade entre o instrutor/formador e os alunos/formandos, porém é possível encontrar os princípios do modo de trabalho pedagógico de *Iniciativa e de orientação pessoal*. Como refere o ex-formando (EPF1) “os formadores tinham um maior contacto com os alunos” e outro ex-formando refere que “o contacto muito próximo como não poderia deixar de ser num curso prático. Eles sempre se interessaram em estar presentes, saber os interesses e articulando as matérias para ir ao encontro as expectativas dos formandos” (EPF3). Sobre a relação dos formadores para com os formandos, um dos entrevistados considera que este relacionamento é de “alto nível, sem dúvida! Cada formador tem o seu modo de ensinar ou capacitar cada instruendo, mas na generalidade eu diria que são excelentes profissionais” (EPF2).

Tratando-se de adultos e de acordo com o modelo Andragógico é suposto ter em conta a realidade do contexto de trabalho, apelando a uma flexibilidade dos formadores para com as necessidades do processo formativo do adulto face à diversidade que os formandos irão encontrar.

Tendo em conta o exposto, podemos inferir que a formação adota um modo de trabalho pedagógico de proximidade entre os formadores e os formandos (e vice-versa), mantendo os critérios e trâmites esperados de uma instituição militar, mas também da Andragogia e da própria Educação e Formação de Adultos.

Como tal, considera-se que podemos constatar que o modo de trabalho pedagógico adotado na formação do curso de Cozinha é híbrido alternando entre uma abordagem na

forma “Transmissiva e de orientação normativa”, e com o conteúdo da formação, já se encontra uma abordagem de “Iniciativa e de orientação pessoal”.

4.4. A articulação formação-trabalho no curso de Cozinha

Enquadrando-se este estudo na área de Educação e Formação de Adultos e especificamente tratando-se de formação profissional, é fundamental discutir a articulação formação-trabalho. Importa perceber se a formação está articulada com o mundo do trabalho e por outro lado, se tem em conta a experiência dos participantes.

De acordo com Lima (2021) “uma coisa é a formação profissional, outra coisa é a formação nas organizações que têm em conta os contextos de trabalho”, o que significa que já é esperado, de certo modo, que a formação profissional possa não ter em conta o contexto de trabalho. A formação profissional realizada nas escolas, centros de emprego e centros de formação, dirigindo-se a um público vasto e estando abertas a jovens e adultos de diferentes contextos e territórios, facilmente se compreende que possa não ter em conta toda essa diversidade. No caso da formação contínua que decorre no seio das organizações empresarias (por exemplo nos estudos de Bernardes, 2008, 2011) já se espera que a formação tenha necessariamente em conta os contextos de trabalho aos quais pertencem os adultos que se encontram em formação.

De fato no curso de Cozinha, segundo os ex-formandos poderá nem sempre assistir-se a uma total articulação entre a formação-trabalho no contexto real. Das entrevistas aos ex-participantes, é possível inferir das suas opiniões que se trata de um curso de qualidade e grande utilidade para a prática profissional que exerce hoje em dia. Por exemplo, um ex-formando referiu que “a formação me ajudou a colmatar muitos dos desafios encontrados nas cozinhas em que trabalhei” (EPF3).

Não obstante a satisfação deste ex-participante quanto à ligação do curso à prática, importa saber as diferentes realidades que acontecem nas “messes” das Forças Armadas e da realidade dos diferentes sujeitos. Outro entrevistado (EPF2) referiu que “no final não se aplica 30% do ensinamento passado numa cozinha militar”. Apesar disso o mesmo mais adiante manifesta a sua satisfação ao referir que “o percurso foi positivo ainda assim”.

Nesta discussão da formação-trabalho há que ter em conta por exemplo o fato de a organização, o volume de trabalho e das próprias quantidades de refeições a cozinhar, ser diferente de uma escola para outras realidades laborais. A este propósito um dos entrevistados referiu que “tive que me adaptar à realidade daquela cozinha e aprender como se confeciona para 600 pessoas e até 1200” (EPF2).

Contudo, analisando os Capítulos III e IV do documento MESUP 2 (com apoio aos documentos constantes nos anexos B e D), é possível aceder à informação sobre o Planeamento, Conceção e Organização da Formação na Marinha. Estes documentos são elaborados “no âmbito do SFPM e decorrem do Processo Gestão da Formação Profissional (PGF02), Subprocessos Conceção da Formação (SPGF02.2) e Planeamento da Formação (SPGF02.3), descritos no MESUP 1 Parte I” (p.3.1).

Com base nestes documentos, é clara a necessidade de cumprir os requisitos que estão definidos e que servem em princípio os interesses da instituição militar. Em momento algum surgem referências à formação para o trabalho fora da Marinha. Assim a articulação entre a formação-trabalho, nomeadamente, o trabalho em outro tipo de organizações que não do âmbito naval, não será uma prioridade dos cursos. Por outro lado, há que ter em conta que a Marinha, ao formar profissionais de Cozinha é porque deles precisa para servir as suas próprias necessidades.

Para além destes, segundo a documentação de apoio ao curso de Cozinha, devem ser considerados todos os aspetos relativos a “proposta e fundamentação do curso; perfis técnico-militares navais globais e perfis técnico-militares navais específicos; plano de estudos; plano de formação; avaliação da formação e avaliação do desempenho” (Dossier do Curso CFP08, 2017).

Comparativamente ao testemunho prestado pelos órgãos que constituem a direção, coordenação e gestão dos recursos humanos que dinamizam os cursos ministrados na ETNA este curso está preparado para suprimir as necessidades que se encontram a bordo de uma navegação com algumas limitações, salientando que “ao nível do trabalho lá está podem existir algumas limitações ao nível da cozinha que não é igual ao navio, etc., mas é para que também temos a componente do estágio que nós consideramos ser muito importante então enquadramento mais específico, vamos dizer assim” (CRFP2), sendo o estágio um momento designado para a consolidação dessa realidade como foi dito em entrevista pela CRFP1 “embora eles façam estágio e normalmente a tendência será

sempre para ir para Unidade Navais de para eles ficarem logo com uma ideia do que é, mas eles realmente eles só irão aprender na prática depois quando destacarem para as unidades e depois verem a realidade” (...) “todos eles têm estágio também para a parte prática profissional, parte prática e também parte teórica tudo bem misturado”.

Com a nova realidade pandémica, não foi possível observar os processos formativos em contexto de trabalho. Recolhendo informações a partir das entrevistas, o entrevistado QDF1 referiu que “existe aqui um conjunto de dificuldades porque sendo uma formação especificamente, essencialmente prática, teórica e prática, mas a parte da componente prática seria difícil avaliar sem ser uma formação presencial”. A Direção de Formação tem considerado soluções que possam fazer face a esta nova realidade. Nas palavras do entrevistado QDF2, é notória alguma preocupação:

“mesmo que nós consigamos investir aqui em realidades virtuais ou algo do género é sempre difícil, portanto nós atravessamos aqui um problema, estamos a tentar minimizar, porque que a formação não pode parar, mas a formação foi reduzida ao mínimo essencial para questão de os contágios não proliferarem nas escolas um problema que nós ainda temos de solucionar na totalidade não vamos conseguir atualmente atingir o objetivo conseguimos fazer alguma formação online”

Há que ter em atenção que nem todos os formandos são oriundos do recrutamento da Marinha Portuguesa, devido a alguns protocolos conhecidos como a Jerónimo Martins e os ramos das Forças Armadas, como refere QDF1 em entrevista:

“tivemos no passado o curso de cozinheiros e o curso de TFD abertos outros ramos, nomeadamente, à Força Aérea, mas também temos outro tipo de protocolos, como o protocolo que temos neste momento com Jerónimo Martins em que permite que nós façamos cursos também já fizemos curso de cozinheiro, mas também fazemos cursos de panificação, portanto, este tipo de formação nós ao fazermos já disponibilizamos, também, temos protocolos com outras unidades e entidades”

O mesmo tem vindo a ser referido publicamente através de artigos de jornal (Expresso, 2019, s/ p.). Com base no que está previsto em legislação militar e nos documentos que regem a gestão do SFMP, a formação profissional está direcionada para a qualificação

dos trabalhadores com o objetivo de dotar com competências para o cumprimento das funções e dos cargos militares no Ramo da Marinha, com cursos preparados para dotar as pessoas de perfis técnico-militares navais globais e perfis técnico-militares navais específicos, isto quer dizer que a pessoa deverá terminar o curso com aptidão para viver e trabalhar num meio Naval. Contudo no curso de Cozinha, podemos identificar formandos oriundos de outros ramos que não a Marinha e de organismos externos, que naturalmente encontraram outros contextos de trabalho diferentes da Armada, como é o caso dos entrevistados ex-formandos que após a sua frequência no curso, prosseguiram para as realidades que se vivem na Força Aérea, como podemos confirmar junto do caso do entrevistado EPF2 quando se questionou sobre como foi o seu percurso depois de terminar a formação “fui colocado numa cozinha numa unidade da Força Aérea”. No que diz respeito ao cumprimento das exigências Navais, foi mencionado em entrevista que um dos critérios para a escolha de um formador seria “uma pessoa que tenha mais experiência que também tenha embarcado para passar essa experiência é só formação de quem já teve nem barco porque parece que não o sargento que já passou como despenseiro não embargo já traz outra experiência que ele tem próprio pode passar”.

A análise, tendo em conta as informações e opiniões dos entrevistados, também a análise dos documentos da instituição militar, podemos inferir que não existem evidências da existência da articulação entre a formação e o trabalho futuro. Contudo na análise dos discursos, percebe-se que existe uma articulação entre os módulos teóricos de sala e as práticas no contexto de trabalho de cozinha.

4.5. A organização da formação no curso de Cozinha

4.5.1. O Diagnóstico de Necessidades de Formação

O processo de análise de necessidades de formação, em qualquer instituição e também na Marinha, existe de modo a minimizar a complexidade do processo do diagnóstico de necessidade de formação (DNF). De acordo com o documento MESUP 2, Capítulo II, o processo inicia-se por entrevistar as chefias, perceber quais são as disfuncionalidades dos trabalhadores (militares ou civis), perceber se há compatibilidade entre as competências que apresentam e aquelas que a função exige. Se houver compatibilidade há que fazer o DNF ao nível das necessidades do trabalhador. O DNF faz-se em dois sentidos: qualificação dos trabalhadores para o cumprimento do Planos de Aquisição de Pessoal (PAP) e, dos Planos de Qualificação (ANEXO 5).

De acordo com os entrevistados da direção esta fase decorre do que são as necessidades das unidades operacionais da Marinha. Como refere um entrevistado “em primeira instância nós estamos a satisfazer essencialmente, portanto, aquilo que nos é pedido relativamente aquilo que é a necessidade que decorre nas unidades operacionais” (QDF1). O outro entrevistado com poderes de decisão considera, no entanto, na mesma linha de pensamento “as Unidades dizem que têm as necessidades de formação baseadas no mapa detalhado dos cargos que eles têm as qualificações que estão previstas para cada cargo, manifestam as necessidades de formação e depois a Direção de Pessoal analisa e passa depois para a Direção de Formação coordenar este conjunto de cursos e necessidades para as escolas” (QDF2).

Questionados os coordenadores, percebem-se outras dimensões da análise de necessidades. Os formadores são parte integrante deste processo, por exemplo, segundo o entrevistado CRFP2 refere que “o Diagnóstico de Necessidades antes de começar, esse diagnóstico for feito por edição claro que é feito efetivamente pelos formadores quando chegam a sala fazem sempre aquilo que nós pedimos e que dizemos, e que é adequado a nível pedagógico fazer um diagnóstico das necessidades dos formandos que têm em sala de aula”. Em sede de entrevista à coordenação foi ainda possível aferir que “se estivermos a falar do diagnóstico de necessidades que vai criar um curso, portanto aquele diagnóstico inicial para criação de um curso aí sim temos DF, temos a escola/centro de formação e temos sempre uma unidade técnica que, normalmente, é um ou mais formadores

especializados naquela especialidade naquela área e com isso constrói-se então o curso de acordo com as necessidades existentes a nível do trabalho” (CRFP2).

Analisando os documentos existentes descritos no Capítulo II e também, os documentos no Anexo A do MESUP 2, verifica-se que o Diagnóstico é a primeira etapa do processo formativo que condiciona todas as fases seguintes. O DNF é função da direção da Formação e também das entidades formadoras inseridas no Sistema de Formação Profissional da Marinha. Destes órgãos resulta a elaboração do Plano Anual de Formação I/II (PAFM I – formação inicial e de carreira e PAFM II – formação contínua), incluídos no ANEXOS 3 e 4. Nestes documentos é possível consultar o modo como o DNF é realizado.

“O DNF é conduzido por uma equipa, sob a responsabilidade da Repartição de Tecnologias de Formação (RTF) da DF. O núcleo da equipa de DNF deverá ser constituído por: (1) Um coordenador, o Chefe da RTF; (2) Um técnico de DNF, da DF-RTF, do Observatório da Qualidade da Formação (OQF) da DF ou da Escola de Tecnologias Navais (ETNA) - Departamento de Formação em Tecnologias de Educação (DFTE); (3) Um formador da área de formação específica em análise”.

(MESUP 2, Cap.II, p. 2.4)

Do exposto, verifica-se que o DNF é um processo que está todo ele definido e que inclui uma equipa diversificada, entre coordenadores e formadores. No mesmo documento é possível perceber que é elaborado um questionário para o DNF que deve ser preenchido com os dados demográficos: nome, idade género, habilitações literárias, função, cargo e departamento. Este questionário é elaborado tendo em conta o conjunto de conteúdo de funções que pretendemos do trabalhador, ou seja, o conhecimento da tarefa. De acordo com o MESUP 2, Capítulo II, pretende-se um maior número de informações equilibrando as capacidades do trabalhador (militar ou civil) e as funções pretendidas. Adequar o questionário tendo em conta o resultado do DNF que é muito importante para saber o perfil do conteúdo funcional e com essa base vamos ver se o candidato tem perfil compatível para a função (ANEXO 6). Constando os seguintes itens do questionário (Dados e Identificação do trabalhador; Informações sobre qual o meio em que atua; Descrição geral da função; Questões da chefia; Conhecimento de línguas estrangeiras;

Conhecimento de TIC; Outros tópicos interessantes). Todo o Plano de Ação deste Diagnóstico de Necessidades Formativas consta em ANEXO 7.

O Diagnóstico de Necessidades de Formação, pressupõem na Marinha duas situações diferentes. Por um outro lado, procura identificar as carências em termo de números de pessoas para as funções, ao mesmo tempo, que procura identificar se as competências existentes, são as necessárias. A abordagem aqui é das necessidades da formação inicial e da reconversão profissional. Por outro lado, este diagnóstico procura analisar as necessidades de qualificação dos trabalhadores e neste caso está a considerar as necessidades de formação contínua. Neste sentido o DNF trata identificar as competências e as necessidades de qualificação. Do exposto, verifica-se que o DNF é um processo que está todo ele definido e que inclui uma equipa diversificada, entre coordenadores e formadores (ANEXO 7).

4.5.2 A Organização do curso

Relativamente à organização da formação, após esta fase do DNF, existe um instrumento fundamental que é a construção do Dossier de curso (internamente designado Dossier de curso “CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS COZINHEIROS CFP08”) constituí duas componentes: militar e técnica. Para a organização da formação existe, pois, um número significativo de estratégias e um método para apelar à experiência dos formandos. Também existe uma definição e controlo da tarefa dos formadores que têm um papel ativo, tal como refere a entrevistada CRFP1 “dentro do curso é o formador que vê se eles já têm mais experiência, se não têm, como é que vão dar a formação, etc., tem que dar sempre os conteúdos todos, mas pode aprofundar mais algumas coisas, se eles já tiverem algum conhecimento de causa ou ter que dar mais apoio não é, portanto nesse aspeto os formadores também estão envolvidos outra forma”.

Ao procurar compreender qual é a vertente mais relevante, é possível notar das respostas das entrevistas por parte dos quadros superiores, que existe uma importância de ambas as dimensões. O entrevistado QDF1 refere “um cozinheiro na Marinha não pode ser só bom cozinheiro, tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições”. O respondente QDF2 pronunciou-se no mesmo sentido ao considerar que “um cozinheiro na Marinha não pode ser só bom cozinheiro, tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições”.

Portanto, estes quadros responsáveis da formação salientam a importância da formação pessoal e que assume os valores militares para além da formação técnica de cozinheiro. No mesmo sentido, podemos perceber nas entrevistadas que integram a coordenação, e que são da opinião de que “acima de tudo, primeiro são militares e depois cozinheiros. Eles têm de estar aptos como militares e a seguir vem outra função, por isso nós formamos militares para serem cozinheiros” (CRF1). Outra entrevistada tem uma opinião semelhante que salienta a componente militar, referindo “quanto o contexto de trabalho e uma teórica tudo aquilo que nos permitem que o formando saia de lá com mensagens adequadas para pôr em prática no seu posto de trabalho” (CRF2).

Os ex-formandos manifestam uma opinião diferente. À mesma questão, um dos entrevistados disse “na minha opinião o curso é mais cozinheiro, com formação militar do que o oposto, pois apesar de haver formação militar, seja em ordem unida ou condição física, as horas de formação eram essencialmente para a cozinha.”. Por outro lado, também acrescentou que “apesar também de ter componente técnica, penso que seja mais vocacionada para aplicação no trabalho” (EPF1). Outro formando partilhou ideia semelhante ao dizer que o curso contém “pormenores mais específicos na área de cozinha mais elaborada. Confeccionar para a Unidade” (EPF2).

Organização do curso Cozinha	Módulos	Carga horária (horas)	Desenvolvimento (Responsável)
Técnica	Segurança e Ambiente	100	CNQ
Técnica	Princípios de Nutrição e dietética	25	CNQ
Técnica	Princípios da Higiene e da Segurança Alimentar	50	CNQ
Técnica	Técnicas de Confeção I	100	CNQ
Técnica	Confeção e Aplicação de massas da padaria	50	CNQ
Técnica	Serviço casual de restaurante	50	CNQ
Técnica	Técnicas de Confeção II	250	CNQ
Técnica	Língua Inglesa - Geral e Técnica	150	CNQ
Técnica	Governo e manobra da embarcação	25	CNQ
Técnica	Navegação	50	CNQ
Subtotal	25 UFCDS X 25h	850	
Militar	Cultura e Organização Naval		
Militar	Formação Geral Naval	30	Marinha/ETNA
Militar	Limitação de Avarias	21	Marinha/ETNA
Militar	Portal da Marinha- Intranet	5	Marinha/ETNA
Militar	Conceitos Gerais à Cibersegurança	14	Marinha/ETNA
Militar	Infantaria	33	Marinha/ETNA
Militar	Educação Física	66	Marinha/ETNA
Militar	Palestras	5	Marinha/ETNA
Militar	Logística	25	Marinha/ETNA
Militar	Preparação e Confeção de Cozinha Tradicional	322	Marinha/ETNA
Militar	Estágio	120	Marinha/ETNA
Subtotal	11 Módulos Marinha	641	
TOTAL	25 UFCDS + 11 Módulos	1491	

Quadro 6- Estrutura Curricular (horas). Dossier Pedagógico do curso CFP08. (elaboração própria)

Sobre esta pergunta que foi colocada aos responsáveis e ex-formandos sobre se o curso formava militares cozinheiros ou cozinheiros militares, as respostas dividem-se. Não se verificou uma unanimidade sobre esta questão. Analisando a estrutura curricular do Dossier Pedagógico do CFP08 (ANEXO 2) e apresentado no capítulo II, foi possível construir o Quadro 6 que indica a composição do curso em carga horária em diferentes conteúdos.

Para a organização da estrutura curricular do curso na área de Cozinha são tidos em conta duas vertentes, a militar onde se inserem os módulos com caráter de Instrução e Treino Militar e a vertente técnica integra UFCD que representam mais de metade dos temas que são desenvolvidos. Portanto, verifica-se que o curso que possui cerca de 57% da carga horária em UFCD, tal significa que a maior parte do curso é composta pelos módulos de formação técnica e específica de Cozinha do Catálogo Nacional de Qualificações. Os restantes conteúdos de componente militar, em termos de carga horária são menos considerados.

Em relação à organização da formação observa-se que as estruturas de quadros e chefias afirmam que a formação deve ter uma forte componente de formação pessoal e dos valores da Marinha, contudo a opinião dos ex-formandos vai no sentido diferente ao considerarem que a sua formação é principalmente técnica e de Cozinha. Esta opinião é corroborada pela análise do currículo do curso em que a maior carga horária é de componente técnica. Tal poderá significar que não obstante as intenções da Marinha de os cursos deverem integrar uma forte componente militar, na prática observa-se que a componente técnica/específica do curso está mais presente.

4.5.3. A Avaliação da formação

Neste ponto iremos referir-nos à Avaliação da formação que é praticada na ETNA e na DAL que a integra. Tendo em conta o fato de fazermos uma análise sobre a Avaliação da formação com base nos documentos institucionais, mas também nas opiniões dos sujeitos entrevistados, é mais abrangente referirmo-nos à Avaliação da formação do que à Avaliação do curso de Cozinha.

Relativamente aos entrevistados nota-se uma clara diferença de perspetiva dos ex-formandos daquela que é apresentada pelos órgãos de coordenação e direção. Estes últimos representam o ponto de vista da instituição militar. As perguntas que foram colocadas a uns e a outros foram relacionadas sobre quem são os intervenientes na fase avaliativa do processo formativo e de que modo esta Avaliação acontece.

De acordo com o modelo de Kirkpatrick (1959) dos níveis de avaliação, foi possível encontrar no documento MESUP 2 (Capítulo VI, p. 6.2) referências sobre os momentos de avaliação. O nível 1 a “avaliação da reação” ou a “avaliação da perceção” dos sujeitos,

que é obtido na avaliação final através das respostas dos questionários de satisfação da formação do curso. Para além da avaliação do nível 1 que corresponde à opinião e perceção dos sujeitos também se verifica, o nível 2 a “avaliação da aprendizagem” que na Marinha se designa como a avaliação formativa e sumativa, de natureza normativa e/ou criterial. Não se identificam e não são referidos pelas entrevistas outros níveis de avaliação, nomeadamente, a “transferência para o e trabalho e o “impacto na organização”. Em relação à avaliação que os formandos fazem (nível 1), o ex-formando (EPF2) que frequentou a ETNA nas entrevistas em relação ao cumprimento do Regulamento Interno da Escola de Tecnologias Navais refere que relativamente sobre o processo “é sem dúvida tudo muito profissional e prático”. Sobre a Avaliação da Formação do curso foi possível extrair informação com o ex-formando referindo que “tanto as condições das instalações, como a formação desenvolvida foram bastante satisfatórias. É um curso completo, as instalações são boas”. (EFP1). Outro ex-formando (EFP2) concordou relatando que “o percurso foi positivo ainda assim. Deparei-me com alto ensinamento e valores que foram passados”. Contando com mais impressões positivas, o entrevistado (EFP3) proferiu “encontrei uma equipa espetacular de formadores com muitos anos de experiência/casa, o qual foi uma mais-valia para a minha aprendizagem”.

Para além da avaliação do curso, propriamente dito e dos formandos, há outro tipo de avaliação que é a avaliação da formação feita interna e externamente, esta avaliação considera a perspetiva da instituição. Também é tida em conta opinião da avaliação do curso na perspetiva dos formandos obtida através das entrevistas.

Existe ainda a avaliação que é feita à certificação do Sistema de Gestão de Recursos Humanos da Marinha Portuguesa, certificação atribuída pela APCER (APCER, 2019), s/p.).

De acordo com as entrevistas realizadas, podemos recolher a opinião de entrevistados quanto ao papel dos avaliadores na Marinha, na perspetiva da Avaliação da formação interna, uma das entrevistadas da Coordenação (CRF2), explica que “primeiro tenho os questionários de avaliação da satisfação que são dados aos formandos e formadores que me permite saber se houve suposto de correr dentro da normalidade se há necessidades que as pessoas estão satisfeitas com o que é dado não só nível do que idade do formador que também avaliado pelos formandos” e articulou que “o relatório de avaliação interna

que é feita para todos os cursos onde o diretor de curso de escreve todos os dados que foram resultantes desses questionários de satisfação”.

Quando entrevistada a coordenação, uma das participantes (CRF1) refere que para a avaliação externa existe a intervenção dos “auditores que também fazem avaliações da satisfação passados no mínimo 3 meses aos formandos e os formadores”.

Sobre a Avaliação da formação externa a mesma entrevistada referiu que “visitas técnicas que é feito pelo GTE a todos os departamentos formação anualmente uma vez por ano a cada departamento”, outra entrevistada (CRF2) relatou que as “auditorias são feitas pela Direção de Formação que é muito semelhante aquele que nós fazemos nas visitas técnicas, mas feita por um avaliador externo. A APCER, também vem cá e que vê novamente se o sistema está a ser cumpridos formador estão a fazer o que quiser pedido”.

Conclusão

Sabendo-se que os cursos da Marinha estão integrados no Sistema da Formação Profissional da instituição e que a mesma é uma entidade formadora certificada; e que a área de Recursos Humanos, possui uma certificação em termos de Qualidade por parte da APCER, é de prever que os cursos da ETNA cumpram determinados requisitos de qualidade. Por outro lado, os estudos e alguns trabalhos têm referido o prestígio e a formação sólida dos cozinheiros da Marinha.

Neste estudo, as questões de investigação e os objetivos visavam compreender as políticas e práticas da atividade formativa da ETNA, e em concreto de um curso de Cozinha. Uma primeira dimensão tinha os objetivos que incidiam sobre a importância da oferta e da procura dos cursos da área de Cozinha. Uma segunda dimensão pretendia fazer uma abordagem ao ciclo formativo, desde o Diagnóstico de Necessidades de Formação à Avaliação. A terceira e última dimensão, tratava das questões pedagógicas, até que ponto os princípios da Educação e Formação de Adultos e da Andragogia, são tidos em conta e de que modo é realizada a articulação entre a formação-trabalho.

Quando nos referimos à oferta de formação podemos estar a falar da oferta do catálogo de cursos formalmente aprovados e que é divulgado internamente e para o exterior, como por outro lado, podemos referir-nos aos cursos que efetivamente são desenvolvidos e levados a efeito nas instalações da Marinha. Tal significa que a instituição pode aprovar e lançar cursos que tem intenção de fazer, mas se não houver necessidades destes profissionais no seio da instituição militar, ou se não existirem candidatos, os cursos não têm início. Logo, a formação é realizada em função das necessidades da instituição militar. É possível concluir que as ações de formação na área de Cozinha desenvolvidas na ETNA têm tido uma oferta correspondente ao nível de adesão por parte dos candidatos. Esta formação da área de Cozinha abrange cursos de Serviço de Mesa, de Padaria, ou de Despenseiro.

Quanto à procura as candidaturas ao curso de Cozinha têm-se mantido semelhantes ao longo dos anos e verifica-se uma constante entre os formandos que iniciam e os que concluem o curso com êxito. Por estes motivos, entende-se que tanto a procura pelo curso de cozinha, bem como o interesse demonstrado durante o mesmo, se mantêm. Os dados refletem que os formandos que iniciam o curso tendem a concluí-lo.

Neste estudo foi possível verificar que existe uma elevada regulamentação dos cursos, ao mesmo tempo que parece existir uma abertura para que a coordenação e os formadores possam adequar a formação ao mundo do trabalho, e obedecer aos princípios da Andragogia tendo em conta o público-alvo de jovens e adultos.

A estrutura dos cursos é composta por uma parte de Instrução e Treino Militar e outra Técnica, específica de Cozinha. Portanto, estão presentes simultaneamente, os valores da Instituição militar e da formação pessoal, e também uma formação que visa as competências técnicas de cozinha.

À partida os modos de trabalho pedagógico de orientação transmissiva e normativa (Lesne, 1977) parecem ter um enquadramento do que se passa nas instituições militares. Porém, verificamos que os formadores podem encontrar formas de flexibilizar a formação adequada a três fatores: as características do grupo de formandos tendo em consideração que as expectativas de um jovem são diferentes de um adulto, a experiência passada e qual o contexto de trabalho em que vão ser aplicados os conhecimentos adquiridos na formação. Por isso, conclui-se que existe a possibilidade de uma articulação entre o modelo “Transmissivo e de orientação normativa e o Iniciativa e de orientação pessoal” tendo em conta o desenvolvimento da formação e a experiência dos formandos.

Em relação à articulação formação-trabalho nos documentos consultados não se encontraram indícios que a formação do curso na área de Cozinha está criada para realidades diferentes do contexto Naval, pelo motivo desta atividade nas instalações da ETNA tem como objetivo fundamental servir a Armada. Como tal, podemos concluir que esta formação está articulada com a matéria teórica que à posteriori corresponde ao que é praticado na cozinha, mas não está articulada para contextos de trabalho que se encontre fora do meio naval.

Quanto à dimensão da organização da formação, o Diagnóstico de Necessidades de Formação revela que está muito estruturado e pressupõe na Marinha duas dimensões diferentes. Por um outro lado, procura identificar as carências em termo de números de pessoas para as funções, ao mesmo tempo, que procura identificar se as competências existentes, são as necessárias. A abordagem aqui é das necessidades da formação inicial e da reconversão profissional. Por outro lado, este diagnóstico procura analisar as necessidades de qualificação dos trabalhadores e neste caso está a considerar as necessidades de formação contínua.

Para a organização da estrutura curricular do curso na área de Cozinha são tidos em conta duas vertentes, a militar onde se inserem os módulos com carácter de Instrução e Treino Militar e a vertente técnica integra UFCD que representam mais de metade dos temas que são desenvolvidos. Portanto, verifica-se que o curso que possui cerca de 57% da carga horária em UFCD, tal significa que a maior parte do curso é composta pelos módulos de formação técnica e específica de Cozinha do Catálogo Nacional de Qualificações. Os restantes conteúdos de componente militar, em termos de carga horária são menos considerados. Verificando-se isto, realmente é pena que realmente o curso não seja todo ele composto de UFCD que poderia corresponder à certificação.

Em relação à avaliação da formação, ela é feita externamente e internamente, no âmbito da certificação da APCER. Por outro lado, através de questionários de satisfação realizados aos participantes nos cursos. De acordo com o que vimos no Capítulo I e no modelo de Kirkpatrick (1959) a avaliação devia contemplar quatro níveis de modo a conhecer não apenas as perspetivas dos formandos, mas também conhecer a transferência para o trabalho e o impacto para a organização. Da avaliação do curso de Cozinha, foi possível extrair da análise de conteúdo a perspetiva dos formandos que consideraram este curso completo, profissional e prático.

De seguida apresenta-se um Quadro que visa de modo resumido integrar as conclusões obtidas face às questões da investigação.

Resumo				
Questões	Conclusões			
<p>1) Quais são os princípios considerados pela ETNA para a definição da oferta dos cursos?</p>	<p>Quando nos referimos à oferta de formação podemos estar a falar da oferta do catálogo de cursos formalmente aprovados e que é divulgado internamente e para o exterior, como por outro lado, podemos referir-nos aos cursos que efetivamente são desenvolvidos e levados a efeito nas instalações da Marinha. Tal significa que a instituição pode aprovar e lançar cursos que tem intenção de fazer, mas se não houver necessidades destes profissionais no seio da instituição militar, ou se não existirem candidatos, os cursos não têm início. Logo, a formação é realizada em função das necessidades da instituição militar.</p>			
<p>2) De que modo a ETNA desenvolve as várias fases do ciclo de formação, desde o Diagnóstico, à Organização e à Avaliação, no curso de Cozinha?</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>O Diagnóstico de Necessidades de Formação, pressupõem na Marinha duas situações diferentes. Por um outro lado, procura identificar as carências em termo de números de pessoas para as funções, ao mesmo tempo, que procura identificar se as competências existentes, são as necessárias. A abordagem aqui é das necessidades da formação inicial e da reconversão profissional. Por outro lado, este diagnóstico procura analisar as necessidades de qualificação dos trabalhadores e neste caso está a considerar as necessidades de formação contínua.</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>Para a organização da estrutura curricular do curso na área de Cozinha são tidos em conta duas vertentes, a militar onde se inserem os módulos com caráter de Instrução e Treino Militar e a vertente técnica integra UFCD que representam mais de metade dos temas que são desenvolvidos. Portanto, verifica-se que o curso que possui cerca de 57% da carga horária em UFCD, tal significa que a maior parte do curso é composta pelos módulos de formação técnica e específica de Cozinha do Catálogo Nacional de Qualificações. Os restantes conteúdos de componente militar, em termos de carga horária são menos considerados.</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>Em relação à avaliação da formação, ela é feita externamente e internamente, no âmbito da certificação da APCER. Por outro lado, em termos da avaliação da formação, são usados os questionários de satisfação realizados aos participantes nos cursos. De acordo com o que vimos no Capítulo I e no modelo de Kirkpatrick (1959) a avaliação devia contemplar quatro níveis de modo a conhecer não apenas as perspetivas dos formandos, mas também conhecer a transferência para o trabalho e o impacto para a organização. Da avaliação do curso de Cozinha, foi possível extrair da análise de conteúdo a perspetiva dos formandos que consideraram este curso completo, profissional e prático.</p> </td> </tr> </table>	<p>O Diagnóstico de Necessidades de Formação, pressupõem na Marinha duas situações diferentes. Por um outro lado, procura identificar as carências em termo de números de pessoas para as funções, ao mesmo tempo, que procura identificar se as competências existentes, são as necessárias. A abordagem aqui é das necessidades da formação inicial e da reconversão profissional. Por outro lado, este diagnóstico procura analisar as necessidades de qualificação dos trabalhadores e neste caso está a considerar as necessidades de formação contínua.</p>	<p>Para a organização da estrutura curricular do curso na área de Cozinha são tidos em conta duas vertentes, a militar onde se inserem os módulos com caráter de Instrução e Treino Militar e a vertente técnica integra UFCD que representam mais de metade dos temas que são desenvolvidos. Portanto, verifica-se que o curso que possui cerca de 57% da carga horária em UFCD, tal significa que a maior parte do curso é composta pelos módulos de formação técnica e específica de Cozinha do Catálogo Nacional de Qualificações. Os restantes conteúdos de componente militar, em termos de carga horária são menos considerados.</p>	<p>Em relação à avaliação da formação, ela é feita externamente e internamente, no âmbito da certificação da APCER. Por outro lado, em termos da avaliação da formação, são usados os questionários de satisfação realizados aos participantes nos cursos. De acordo com o que vimos no Capítulo I e no modelo de Kirkpatrick (1959) a avaliação devia contemplar quatro níveis de modo a conhecer não apenas as perspetivas dos formandos, mas também conhecer a transferência para o trabalho e o impacto para a organização. Da avaliação do curso de Cozinha, foi possível extrair da análise de conteúdo a perspetiva dos formandos que consideraram este curso completo, profissional e prático.</p>
<p>O Diagnóstico de Necessidades de Formação, pressupõem na Marinha duas situações diferentes. Por um outro lado, procura identificar as carências em termo de números de pessoas para as funções, ao mesmo tempo, que procura identificar se as competências existentes, são as necessárias. A abordagem aqui é das necessidades da formação inicial e da reconversão profissional. Por outro lado, este diagnóstico procura analisar as necessidades de qualificação dos trabalhadores e neste caso está a considerar as necessidades de formação contínua.</p>	<p>Para a organização da estrutura curricular do curso na área de Cozinha são tidos em conta duas vertentes, a militar onde se inserem os módulos com caráter de Instrução e Treino Militar e a vertente técnica integra UFCD que representam mais de metade dos temas que são desenvolvidos. Portanto, verifica-se que o curso que possui cerca de 57% da carga horária em UFCD, tal significa que a maior parte do curso é composta pelos módulos de formação técnica e específica de Cozinha do Catálogo Nacional de Qualificações. Os restantes conteúdos de componente militar, em termos de carga horária são menos considerados.</p>	<p>Em relação à avaliação da formação, ela é feita externamente e internamente, no âmbito da certificação da APCER. Por outro lado, em termos da avaliação da formação, são usados os questionários de satisfação realizados aos participantes nos cursos. De acordo com o que vimos no Capítulo I e no modelo de Kirkpatrick (1959) a avaliação devia contemplar quatro níveis de modo a conhecer não apenas as perspetivas dos formandos, mas também conhecer a transferência para o trabalho e o impacto para a organização. Da avaliação do curso de Cozinha, foi possível extrair da análise de conteúdo a perspetiva dos formandos que consideraram este curso completo, profissional e prático.</p>		
<p>3) Quais as estratégias para garantir a articulação formação-trabalho?</p>	<p>Tendo em conta que não foi possível fazer observações no terreno, a análise, tendo em conta as informações e opiniões dos entrevistados, também a análise dos documentos da instituição militar, não foi possível encontrar evidências da existência da articulação entre a formação e o trabalho futuro. Contudo na análise dos discursos, percebe-se que existe uma articulação entre os módulos teóricos de sala e as práticas no contexto de trabalho de cozinha.</p>			
<p>4) De que modo a formação na Marinha decorre segundo modelos escolarizados e transmissivos, ou mais participativos, envolvendo e reconhecendo a experiência dos sujeitos?</p>	<p>Neste estudo foi possível verificar pela análise dos documentos, que existe uma elevada regulamentação dos cursos, ao mesmo tempo que parece existir uma abertura para que a coordenação e os formadores possam adequar a formação ao mundo do trabalho, e obedecer aos princípios da Andragogia tendo em conta o público-alvo de jovens e adultos. Considera-se que podemos verificar que o modo de trabalho pedagógico adotado na formação do curso de Cozinha é híbrido alternando entre uma abordagem na forma “Transmissiva e de orientação normativa”, e no conteúdo da formação, já se encontra uma abordagem de “Iniciativa e de orientação pessoal”.</p>			

Quadro 7- Resumo das Conclusões. (elaboração própria)

Limitações do estudo e recomendações para trabalhos futuros

Ao longo do estudo destacaram-se algumas limitações para a obtenção de resultados mais concretos e que passo a enunciar nos seguintes parágrafos.

A formação profissional na área de Cozinha que é desenvolvida na ETNA está apoiada num plano de formação que está preparado para formar pessoas com ou sem experiência na referida área, pelo que, nem sempre foi fácil distinguir e perceber se se trata de uma formação profissional “inicial” ou “contínua”.

Devido à conjuntura sanitária que se vivia durante o desenrolar da investigação, não foi possível retirar informações a partir do estudo de campo, onde poderiam ser fornecidas referências reais do que acontece na formação profissional *on the job* após a conclusão do curso na ETNA. O Covid-19 veio limitar severamente as metodologias deste estudo, nomeadamente, inviabilizou realizar a totalidade das entrevistas presencialmente e observações no local. Durante as entrevistas identificaram-se limitações no que diz respeito à qualidade das informações prestadas pelo ex-formandos, recomenda-se que seja feita uma recolha de estudo de campo apoiando-se na observação direta das situações da formação.

Por outro lado, em termos dos dados que gostaria de ter para analisar, apesar de algumas solicitações aos serviços e departamentos responsáveis pela informação estatística, não foi possível uma completa recolha desses dados que contribuíssem para uma mais e melhor interpretação dos fatos.

A ETNA consagra uma ampla oferta formativa que acolhe o público de um modo geral, mas quando falamos sobre certificação, nem sempre o seu reconhecimento é transversal e universal para todas as áreas e exigências da indústria alimentar e hoteleira requerendo de complementação formativa em escolas da sociedade cível. Por este fato, recomenda-se o estudo dos motivos que levam a que os cursos de uma escola tão prestigiada como a Marinha, não seja totalmente certificada para o mercado de trabalho civil.

Relativamente à reestruturação do curso, recomenda-se que seja tido em conta os diferentes contextos de trabalho dos profissionais de cozinha, e na escolha dos formadores incluir profissionais externos, e organizar visitas ao exterior. Estas medidas irão certamente atrair mais candidatos. Recomenda-se, também que as entidades competentes da Marinha, proponham ao CNQ a realização destes conteúdos específicos que são da instituição

militar, propondo a transformação desses módulos em UFCD, de modo a que todo o curso fosse composto por UFDC, e assim, obter uma certificação do curso, reconhecido na íntegra pelo mercado de trabalho civil.

Sobre a articulação formação-trabalho, parece que a formação é muito direcionada para a Marinha. Por um lado, a relação entre as teóricas e as práticas na cozinha existe. O que talvez não existe é a articulação da formação-trabalho. Para a escola ser mais atrativa e conseguir captar mais formandos deve talvez procura articular com *inputs* da comunidade externa, com instituições e associações, com formadores do setor da hotelaria, restauração e do turismo.

As sociedades, as escolas, os centros de formação enfrentam hoje, na era pós pandemia, novos desafios face às necessárias transformações no ensino e na aprendizagem. Para Lesne (1977) o saber constrói-se a partir de fatores intrínsecos e extrínsecos do sujeito, este é um modo de trabalhar o saber do indivíduo ao mesmo tempo que este também contribui para esse processo. Nesse sentido a formação terá de ser adaptada a novas realidades em que o modelo tradicional com um modo transmissivo expositivo de formação deverá ser substituído por modelos em que o aprendiz, o participante, o formando está ainda mais no centro do processo. Este é um desafio, mas é igualmente uma oportunidade.

Outra perspetiva da Educação e Formação de Adultos é aquela que relaciona os processos educativos com o desenvolvimento integral do indivíduo. Conceitos como a “educação para os valores” (UNESCO, 1972), “educação e desenvolvimento pessoal” (Bernardes, 2011), “educação para a vida” e o próprio conceito de “educação permanente” (Melo, 2017), são disso exemplos.

Reflexão Final

Esperamos que este estudo possa servir de apoio para o desenvolvimento de outras pesquisas relacionadas com os demais cursos de formação profissional integrados na ETNA. Há que ilustrar de que modo as Escolas da Armada se diferenciam das restantes, designadamente, acerca das qualidades das práticas e políticas adotadas pelas Escola e Centros de Formação profissional da Marinha Portuguesa.

Sendo a Marinha uma instituição militar que urge por um modelo de uniformização dos seus pares, tornando-os o mais homogêneos possível. Também será este estudo a sensibilizar a necessidade de adaptar o contexto militar às pessoas que nele trabalham, sugerindo novos caminhos e a adoção de modelos adaptativos que consagrem aspetos importantes como as características, competências e diferentes realidades profissionais de cada grupo de formandos.

Para que deste modo, seja justificável adaptar os modelos, as técnicas e metodologias de formação através de práticas inovadoras, modernas que acompanhem a tecnologia e a visão contemporânea, bem como, introduzir políticas mais democráticas. A partir da reformulação do diálogo entre os intervenientes do processo formativo, dando mais importância a aspetos como a vida, a experiência, as motivações e as realidades de trabalho. Transformando os formandos, como refere Lima (2021), em legítimos participantes no direito democrático para a mudança do seu percurso profissional. Tal irá permitir um maior compromisso individual e coletivo para o exercício das suas responsabilidades militares, técnicas e de cidadania.

A aquisição de novas armas para retenção de candidatos e para o cumprimento dos objetivos propostos pelo Sistema de Formação Profissional da Marinha e das Escolas e Centros de Formação, está na capacidade de mudança e resiliência que a Marinha conseguirá obter para que através de uma nova atitude seja possível ganhar vantagens inovadoras para sobreviver num mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Conclui-se, portanto, que embora esta dissertação se intitule “A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA MARINHA PORTUGUESA” é possível afirmar que em parte a formação que é realizada, revela indícios de estar alinhada com a educação permanente na medida em que a formação vai para além de um carácter meramente profissional, sendo considerada uma dimensão pessoal e integral na formação da pessoa.

Para além da legislação militar, foi possível também obter por parte dos entrevistados que a formação profissional desenvolvida na Marinha Portuguesa vai para além da formação para o trabalho. Tal significa que existe uma preocupação de não só formar o indivíduo para a vida profissional, mas do mesmo modo, pretende formar o adulto e cidadão para a vida pessoal, dentro ou fora do contexto militar.

Bibliografia

A

APCER. (2019). *10 anos de certificação do Sistema de Gestão de Recursos Humanos da Marinha Portuguesa*. <https://apcergroup.com/pt/newsroom/1190/10-anos-de-certificacao-do-sistema-de-gestao-de-recursos-humanos-da-marinha-portuguesa>

B

Barros, R. (2013). *Educação de Adultos: Conceitos, processos e marcos históricos. Da globalização ao contexto português*. (pp. 40-89) Instituto Piaget.

Beck, C. (2016). *Aprendizagem Vivencial (CAV)*. Andragogia Brasil. <https://andragogiabrasil.com.br/aprendizagem-vivencial/>

Bernardes, A.; Lopes, A. (2005). *Formação e Organização do Trabalho: Ensaio de Investigação-Ação numa empresa de Comércio e Distribuição*. European Journal of Vocational Training (Cedefop), 34, (pp. 69-83).

Bernardes, A. (2011). *Políticas e Práticas de Formação em grandes empresas. Situação atual e perspectivas futuras*. Universidade de Lisboa Instituto de Educação.

Bardin, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010. BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. Edições70, 2010.

C

Caetano, A., & Velada, R. (2007). *O problema da transferência na formação profissional*. In A. Caetano (coord.), *Avaliação da Formação — Estudos em Organizações Portuguesas* (pp. 19-37). Livros Horizonte.

Canário, R. (1999). *Educação de Adultos um campo e uma problemática* (pp.109-117). Editora: Educa.

Canário, R. (2008). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Editora: Educa.

Candido, M. (2020). *O que são a educação bancária e a libertadora formuladas por Paulo Freire?*. De Ecoa, em São Paulo. <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/12/01/o-que-sao-a-educacao-bancaria-e-a-libertadora-formuladas-por-p-freire.htm>

Caldeira, J. (2010). *Avaliação do Desempenho dos Formadores: Estudo de um dispositivo de avaliação implementado numa Escola da Armada*. (Tese de dissertação). Instituto de Educação. Universidade de Lisboa.

Cardim, J. C. (1999) *Sistema de Formação Profissional em Portugal*. (2ª ed.). Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Comunidades Europeias.

Cardim, J. C. (2008). *Gestão da Formação nas Organizações* (pp. 81-96). Lidel Ficheiro.

Cardim, J. C. (2008). *Gestão da Formação nas Organizações* (pp. 107-111).

Cardoso (2003). *Avaliação da Formação* – Glossário anotado. (p.36). INOFOR.

Cardoso, A. I., Madeira, I., Marques, S.F., Vilhena, C. P., Baptista, L.V., Resende, J.M., Ferreira, P. A. & Pereira, P. (2019). «A profissionalização das Forças Armadas: um olhar sobre o seu pilar de sustentação – os militares do regime de voluntariado e de contrato», Fórum Sociológico [Online]. Publicado no dia 20 julho 2012. <http://journals.openedition.org/sociologico/338>. DOI: 10.4000/sociologico.338.

Carrasco, J. & Dujo, A. (1997). *Teoría de la educación II. Procesos primarios de formación del pensamiento y la acción*. Edições: Universidade Salamanca.

Carré, P. & Caspar Ph. (orgs.) (1999). *Tratado das Ciências e das Técnicas de Formação* (pp. 399-417). Lisboa: Instituto Piaget Ficheiro.

Catálogo Nacional de Qualificações. (2013). 3299 - *Cozinha - organização e funcionamento*. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/UFCD/Detalle/9964>

Coelho, M. J. (s/d). *Princípios da Andragogia como ferramenta para a criação de um ambiente Transformador nas Organizações*. (pp. 8-10).

Colunista do Portal da Educação (s/d). *Carl Rogers e a Psicologia Humanista*. <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao-fisica/carl-rogers-e-a-psicologia-humanista/42382>

Colunista do Portal da Educação (s/d). *Holismo e Visão Sistêmica*. <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/holismo-e-visao-sistemica/23625>

Cosme, A. & Trindade, R. (2010) *Educar e aprender na escola: questões, desafios e respostas pedagógicas*. Vila Nova de Gaia. Editora: Fundação Manuel Leão.

Costa, E. G. (sd). *Pressupostos Andragógicos da Aprendizagem do Adulto*. Departamento de Educação de Jovens e Adultos. http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/formacao_acao/2semestre2016/fa_deja_anexo1.pdf

D

Dia, R. J. (2012). *O contributo dos Cursos de Educação e Formação de Adultos para a (re)integração social*. Dissertação de Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária. Universidade de Coimbra Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/23401/1/Tese_Rita.pdf

Direcção-Geral de Emprego e das relações profissionais (2013). Certificação de Entidades Formadoras. <https://certifica.dgert.gov.pt/>

F

Ferreira, A. C. (2018). Dissertação de mestrado: *Avaliação da formação a distância. O caso de um curso na Marinha Portuguesa*. Universidade de Lisboa.

Forma-te. (2020). *Regime Jurídico da Formação Contínua*. Portal da Formação e dos Formadores. https://www.forma-te.com/index.php?option=com_content&Itemid=237&catid=381&id=381&view=article

Frade, A. S. (2010). *O impacto de uma avaliação externa numa Escola da Marinha Portuguesa*. Instituto de Educação. (Tese de dissertação). Universidade de Lisboa.

G

Garcia, R (2016). *Marinheiros na cozinha do poder*. Jornal Expresso. <https://expresso.pt/sociedade/2016-08-20-Marinheiros-na-cozinha-do-poder>

Gouveia, J. e Rodrigues, C. (2004). *Manual do Formando. Diagnóstico e avaliação da formação*. Lição 3. Avaliação da formação: estratégias e modelos. AEP.

Gouveia, J. (Org.) (2007). “*Acompanhamento e Avaliação*”. In Manual de Boas Práticas – Recurso Didático para Formação Intraempresas. Expoente (pp. 110-121).

Gouveia, J. (Org.) (2007). *Manual de Boas Práticas – Recurso Didático para Formação Intraempresas*. Expoente.

Gouveia, J. (Org.) (2008). *Métodos, Técnicas e Jogos Pedagógicos – Recurso Didático para Formadores*. Expoente.

Gustavo, L. (2018). *As novas gerações no mercado de trabalho*. Arbache Innovations. <https://arbache.com/blog/as-novas-geracoes-no-mercado-de-trabalho-2/>

I

IEFP (s/d). *Os quatro tipos de avaliação de Kirkpatrick*. https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorm/content/0/ana03/02ana03f.htm

J

Jacinto, A., (2019). *Opinião/ A gastronomia que alimenta corpo e alma*. Publituris. <https://www.publituris.pt/2019/01/17/opiniao-a-gastronomia-que-alimenta-corpo-e-alma/>

Jubilut, Liliana Lyra et al. (2020) *Direitos Humanos e COVID-19 – Impactos em Direitos e para Grupos Vulneráveis*. Santos: Grupo de Pesquisa “Direitos Humanos e Vulnerabilidades” da Universidade Católica de Santos.

K

Kirkpatrick, Donald (1998). *Evaluating training programs: the four levels*. 2ª ed. San Francisco: Berrett-Koehler

L

Lima, L. (2021, 28/01-28/01). *Educação Permanente: Crise e Transformação*. IV Encontro Educação de Adultos Prá Vida - Projeto Letras Prá Vida. <https://www.facebook.com/letraspravida/videos/999380953803169>

Lusa. (2017). *Presidente da República surpreendido com a formação da Marinha Portuguesa*. Diário de Notícias. <https://www.dn.pt/lusa/presidente-da-republica-surpreendido-com-a-formacao-da-marinha-portuguesa-8947625.html>

Lusa. (2019). *Falta de efetivos põe ramos militares em "alerta" com "sobrecarga de esforço"*. Diário de Notícias. <https://www.dn.pt/lusa/interior/falta-de-efetivos-poe-ramos-militares-em-alerta-com-sobrecarga-de-esforco-10791242.html>

M

Marinha Portuguesa. (2018). *Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças (CFP08)*. Departamento de Administração e Logística. Escola de Tecnologias Navais.

Maroy, Christian (2005). A análise qualitativa das entrevistas. In Luc Albarello et al. *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva, pp.117- 155.

Marques, A. C. (2017). *Qual o modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas?* (Trabalho de Investigação Individual). Instituto Universitário Militar.

Martins, R. M. (2013) *Pedagogia e Andragogia na construção da educação de jovens e adultos*. Rev. Ed. Popular, Uberlândia, v. 12, n. 1, p. 143-153, jan./jun.

Martins, R. F. (s/d). *Estudo do contexto social na formação profissional militar*. Instituto de Altos Estudos da Força Aérea.

Mateus (2020). *O impacto da Formação Profissional Certificada na Retenção de Praças do Exército Português*. Mestrado Integrado em Administração Militar. Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada. Academia Militar.

Matos, V. L. (2010). *Avaliação do Sistema de Formação Profissional da Marinha (SFPM)*. Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Meignant, Alain (1999). *A Gestão da Formação* (pp. 38-48). Pub. D. Quixote.

Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. In Alain Meignant. *A Gestão da Formação* (pp. 87-105). Pub. D. Quixote.

Meignant, A. (1999). *As Necessidades e a sua Análise*. In Alain Meignant. *A Gestão da Formação* (pp. 115-132). Pub. D. Quixote Ficheiro.

Meignant, A. (1999). *Os quatro níveis de Avaliação*. In A. Meignant, A Gestão da Formação (pp.256-275). Pub. D. Quixote Ficheiro.

Melo, A. (2017). *Educação de Adultos, ontem como se fosse hoje, um campo de valores*. [http://www.apcep.pt/userfiles/APCEP_ALBERTOMELO_FINAL\(1\).pdf](http://www.apcep.pt/userfiles/APCEP_ALBERTOMELO_FINAL(1).pdf)

N

Nadal, P. (2009) *Rui Canário fala sobre como transformar problemas em soluções. Para educador português, as dificuldades devem se transformar em ações educativas*. In Notícias. <https://gestaoescolar.org.br/conteudo/756/ruicanariofala-sobre-como-transformar-problemas-em-solucoes>

P

Pedro, F. (2004). “*A Marinha Muda Formação*”. In Expresso. <https://expressoemprego.pt/noticias/marinha-muda-formacao/958>

Pinto e Lobo. E. J. (2012). *A Formação Profissional nas Forças Armadas*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto de Estudos Superiores.

Proença, J. (s/d). *Educação ou Instrução? A educação, conjuntamente à saúde, as transformações maiores do Portugal de Abril*. <https://www.ulusofona.pt/cronicas/educacao-instrucao>

Q

Quintas, H. (2008). *Educação de Adultos: vida no currículo e currículo na Vida*. – (Perspetivas e reflexões 1). Capítulo III. ISBN 978-972-8743-43-7. ANQ

R

Revista da Armada. (2005). *Coletânea de Revistas do ano de 2005*. https://www.marinha.pt/Conteudos_Externos/RevistaArmada/_FlipVersion/2005/index.html?pagenumber=111

República Portuguesa (2020). *Ministro visita a Escola de Tecnologias Navais*. <https://www.defesa.gov.pt/pt/comunicacao/noticias/Paginas/Ministro-visita-a-Escola-de-Tecnologias-Navais.aspx>

Rosa, P. J. (2016). *Implementação do Sistema de Gestão da Formação na Marinha portuguesa: uma análise dos processos de regulação*. (Relatório de estágio). Instituto de Educação. Universidade de Lisboa.

S

Santos, L. A. (2013). *Formação em Contexto Militar*. A Revista Militar. <https://www.revistamilitar.pt/artigo/804>

Sampaio, R. M. (2009). *Formação militar vs. Formação civil. Qualidade, Certificação e Emprego: Contribuição para o recrutamento e Retenção nas Fileiras*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto de Estudos Superiores.

Silva, J. M. (2005). *"A Marinha Passou por aqui – Herança e Legado do Grupo nº2 de Escolas da Armada"*. Edições Culturais de Marinha.

T

Tavares, J. A. (2005). SFPM - A Qualidade como imperativo de incidência estratégica. *Revista da Armada*.
https://www.marinha.pt/Conteudos_Externos/RevistaArmada/PDF_Search/RA_2005.pdf

Target Multimídia. (2018). *Andragogia na prática: 5 fatores importantes para utilizá-la na Educação Corporativa*. <https://www.targetmultimedia.com.br/blog/andragogia-na-educacao-corporativa/>

U

Urquiza, M. A. & Marques, D. B. (2016) *Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teórico-empírica*. *Entretextos*, Londrina, v. 16, n. 1, p. 115-144, jan./jun. 2016.

Referências Legais:

_____ (2016). Regulamento Interno da Escola de Tecnologias Navais. artigo 1.º do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 66/2016, de 1 de junho. https://www.marinha.pt/conteudos_externos/OrdensBD/OA1/Ficheiros/2016/24/RI_ETNA.pdf

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro. Artigo 7.º, n.º 8. Certificação Profissional. Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de (dre.pt). Diário da República n.º 251/2007, Série I de 2007-12-31. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/628017/details/maximized>

Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Artigos 121º - 134º do Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>

Ministério da Defesa Nacional. (1991). Portaria n.º 425/91 de 24 de maio. Aprova o Regulamento da Academia Militar (AM). Diário da República n.º 119/1991, Série I-B de 1991-05-24. pp. 2826 – 2853. <https://data.dre.pt/eli/port/425/1991/05/24/p/dre/pt/html>

Ministério da Defesa Nacional. (2015). Decreto-Lei n.º 90/2015 – Estatuto dos Militares das Forças Armadas. pp. 3198 – 3253. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/90/2015/05/29/p/dre/pt/html>

Ministério da Defesa Nacional. (2015). Decreto regulamentar 10/2015, de 31 de julho. Aprova a orgânica da Marinha. pp. 5200 – 5237. <https://data.dre.pt/eli/decregul/10/2015/07/31/p/dre/pt/html>

Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho. Artigo 3.º, n.º 3. Diário da República n.º 131/2010, Série I de 2010-07-08. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/334589/details/maximized>

Presidência do Conselho de Ministros. (1998). Decreto-Lei 50/98 (pp. 944 – 950). Diário da República n.º 59/1998, Série I-A de 1998-03-11. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/50/1998/03/11/p/dre/pt/html>

ANEXOS

ANEXO 1 – Dossier Pedagógico de Curso CFP08

DOCUMENTO IIIa: PERFIS TÉCNICO MILITARES NAVAIS GLOBAIS	FL 1 DE 3 FLS
CURSO Curso de Formação de Praças Cozinheiros	CÓDIGO: CFP08

<p>1. CATEGORIA/ POSTO E CLASSE:</p> <p>Praça / 2º Grumete graduado em 1º Grumete / Cozinheiro (TFH).</p> <p>2. CARACTERIZAÇÃO FUNCIONAL DA CLASSE:</p> <p>Exercer funções no âmbito da execução de todas as tarefas relacionadas com o serviço do rancho, designadamente ao nível da preparação das mesas para refeição, serviço de mesa e de bar, culinária de sala, confeção de refeições tipo corrente, confeção de pão e pastelaria (EMFAR).</p> <p>3. CARGOS TIPO DESIGNADOS:</p> <ul style="list-style-type: none">• Adjunto de Encarregado da Secção de Alimentação e Alojamentos.• Auxiliar de cozinheiro.• Serviço de escala: divisões / quartos / bordadas. <p>4. COMPETÊNCIAS ESPERADAS:</p> <p>4.1 PESSOAIS</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacidade de integração na vida militar, no plano de uma atuação positiva para a unidade e a instituição que serve;- Capacidade de prontidão na execução das tarefas que lhe forem atribuídas, respeitando as regras de higiene e segurança no trabalho e de prevenção ambiental;- Capacidade de relacionamento interpessoal e disponibilidade para trabalhos em equipa;- Capacidade para assumir e manter uma atitude de respeito pelos deveres, direitos e normas de cidadania consagrados nas leis da República, no âmbito das suas responsabilidades inerentes à sua categoria e posto. <p>4.2 MILITARES NAVAIS</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacidade para assumir e manter uma atitude de respeito pelos deveres, princípios e valores próprios da instituição militar, bem como da sua organização e funcionamento, no âmbito das suas responsabilidades inerentes à sua categoria e posto;- Capacidade para a execução de tarefas, inerentes ao serviço de escala em terra e a bordo dos navios, em todos os graus de prontidão, no âmbito da sua categoria e posto;	
--	--

Capacidade para integrar eficazmente os destacamentos de Limitação de Avarias, no âmbito da sua categoria e posto, bem como de execução de outras tarefas relacionadas com a organização para a emergência a bordo e com a proteção individual no âmbito da Defesa Nuclear, Radiológica, Biológica e Química.

4.3 TÉCNICAS

- Capacidade para colaborar na aplicação dos princípios e conceitos da nutrição e dietética, no contexto de uma alimentação racional e equilibrada para o bem-estar físico, psíquico e social do pessoal, tendo presente as origens e a evolução da gastronomia nacional;
- Capacidade para colaborar na logística do material do serviço e operar os equipamentos utilizados na confeção dos alimentos, preservando as condições de higiene e segurança alimentar;
- Capacidade para planear as atividades da cozinha em função das receitas estabelecidas, providenciando os ingredientes necessários;
- Capacidade para executar a confeção, empratamento e a decoração dos pratos e doces de acordo com os padrões estabelecidos.

DOCUMENTO IIIb: PERFIS TÉCNICO MILITARES NAVAIS ESPECÍFICOS	FL 2 DE 3 FLS
CURSO: Curso de Formação de Praças Cozinheiros	CÓDIGO: CFP08

PADRÕES OPERACIONAIS (NAVAIS, FUNCIONAIS E OCUPACIONAIS), FUNÇÕES E TAREFAS (preencher no aplicável)		ANÁLISE DIF			
		D	I	F	P
Navais		2	2	1	2ª
		2	2	1	2ª
	▪ Executar tarefas				
	▪ Reconhecer os órgãos militares de comando das Forças Armadas, no enquadramento dado pela Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas;	2	3	3	3ª
	▪ Reconhecer a estrutura orgânica e as principais missões da Marinha, bem como a organização administrativa e para ação das unidades da Marinha;	2	3	2	2ª
	▪ Cumprir os deveres militares, reconhecendo o contexto normativo para as Infrações, Recompensas e Penas Disciplinares (RDM);				
	▪ Demonstrar procedimentos de Cerimonial Marítimo no cumprimento entre militares, entre navios, entre navios e terra e na prestação de honras ao Hino Nacional, Bandeira Nacional e altas entidades;	2	2	3	3ª
	▪ Reconhecer os toques, apitos e vozes de comando mais usuais, bem como os uniformes e distintivos, dos postos e classes, dos militares da Marinha e seus equivalentes;	2	3	3	3ª
	▪ Utilizar corretamente armamento ligeiro, de acordo com os requisitos do seu posto, em ações de vigilância e polícia na segurança de instalações militares e em posições e movimentos de infantaria;				
	▪ Executar os nós e voltas mais simples da Arte de Marinheiro e participar em fainas e manobras de navios e embarcações;	2	2	2	3ª
	▪ Utilizar meios individuais e coletivos de salvamento no mar e reconhecer os aspetos relativos à segurança da navegação, designadamente os procedimentos de vigia à ponte e à amarra;	1	3	3	4ª
	▪ básicas de conservação das estruturas e aparelho do Navio, nomeadamente na preparação e tratamento de superfícies;	1	2	3	4ª
	▪ Integrar brigadas de destacamentos de Limitação de Avarias em todos os graus de prontidão para combate ou prontidão de Limitação de Avarias;	2	3	3	3ª
▪ Executar as suas tarefas profissionais cumprindo com o normativo de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho de modo a prevenir as doenças e os acidentes relacionados com o trabalho;					

		2	3	3	3ª
--	--	---	---	---	----

DOCUMENTO IIIb: PERFIS TÉCNICO MILITARES NAVAIS ESPECÍFICOS	FL 3 DE 3 FLS
CURSO: Curso de Formação de Praças Cozinheiros	CÓDIGO: CFP08

Funcionais	<input type="checkbox"/> Manipular corretamente os ingredientes, alimentos, utensílios e palamenta de acordo com as normas de higiene e segurança alimentar;	3	3	3	2 ^a
	Operar os equipamentos utilizados na preparação e confeitura de alimentos;				
	<input type="checkbox"/> Avaliar a qualidade de ementas e receitas, em função do valor nutritivo e dietético dos alimentos e ingredientes constituintes, da gastronomia nacional;	2	3	3	3 ^a
	▪ <input type="checkbox"/> Colaborar no aprovisionamento de matérias-primas usadas na confeitura de alimentos, para a manutenção ou reposição de existências, procedendo à sua recepção qualitativa e quantitativa e ao seu armazenamento;	2	3	2	2 ^a
	Assegurar a conservação e manutenção dos espaços, instalações e equipamentos do departamento/serviço e zelar pelas suas condições de higiene e limpeza;				
	<input type="checkbox"/> Utilizar a língua inglesa de acordo com os requisitos linguísticos da NATO;	1	3	3	4 ^a
	Utilizar terminologia em língua inglesa relativa às comunicações e atividades marítimas;				
	▪ <input type="checkbox"/> Conduzir embarcações até 7 metros de comprimento, em navegação diurna à distância de 3 milhas da costa e de 6 milhas de um porto de abrigo e conduzir Motos de Água e pranchas motorizadas (<i>Jet Ski</i>) independentemente da sua potência.	1	3	3	4 ^a
		2	3	3	3 ^a
		2	3	3	3 ^a
	3	3	3	2 ^a	
Ocupacionais	<input type="checkbox"/> Confeccionar as diversas ementas estabelecidas, utilizando os equipamentos necessários de acordo com as regras de higiene e segurança alimentar;	3	3	3	2 ^a
	<input type="checkbox"/> Efetuar o empratamento e a decoração de pratos e doces.	2	3	3	3 ^a
Funções / Tarefas	<input type="checkbox"/> Não aplicável.				

DOCUMENTO IV: PLANO DE ESTUDOS	FL 1 DE 11 FLS
CURSO: Curso de Formação de Praças Cozinheiros	CÓDIGO: CFP08
<p>2.</p> <p>FINALIDADE</p> <p>Habilitar os formandos com conhecimentos e competências requeridos para o ingresso na categoria de praça Cozinheiro em Regime de Contrato.</p> <p>OBJETIVOS GERAIS</p> <p>2.1. Formação Geral Comum</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demonstrar conhecimentos relativos à Cultura e Organização Militar Naval; ● Demonstrar conhecimentos e competências de Formação Geral Naval; ● Demonstrar conhecimentos e competências em Segurança e Ambiente; ● Demonstrar conhecimentos sobre os serviços e funcionalidades do Portal da Marinha na Intranet; ● Demonstrar conhecimentos e competências gerais de Cibersegurança; <p>Demonstrar conhecimentos e competências das atividades do militar da Armada nos domínios da Infantaria e do Armamento Portátil;</p> <p>Demonstrar competências no âmbito da adaptação ao meio aquático, condição física geral e atividades náuticas.</p> <p>2.2. Formação Técnica Básica</p> <p>Demonstrar conhecimentos e competências relativos a Nutrição e Dietética dos alimentos;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demonstrar conhecimentos relativos a Higiene e Segurança Alimentar; ● Demonstrar conhecimentos relativos à Logística; ● Demonstrar conhecimentos e competências relativos à preparação de matérias-primas alimentares. <p>2.3. Formação Técnica Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demonstrar conhecimentos e competências relativas à organização da cozinha, à confeção de molhos, fundos, massas, sopas, carnes, aves, caça, peixes, mariscos, pastelaria de sobremesa e ementas da cozinha tradicional portuguesa. <p>2.4. Formação Complementar</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demonstrar conhecimentos relativos ao funcionamento da língua inglesa e competências de compreensão e produção oral e escrita; 	

DOCUMENTO IV: PLANO DE ESTUDOS	FL2DE11 FLS
CURSO: Curso de Formação de Praças Cozinheiros	CÓDIGO: CFP08

- Demonstrar conhecimentos e competências relativos ao uso de inglês técnico em contexto marítimo;
- Demonstrar conhecimentos e competências na iniciação ao governo e manobra da embarcação;
- Demonstrar conhecimentos em operações elementares de navegação;
- Demonstrar conhecimentos e competências de navegação – iniciação à navegação costeira.

2.5. Estágio

- Exercer, sob supervisão, as funções inerentes a uma Praça das classes da Taifa – subclasse Cozinheiro.

3. ESTRUTURA CURRICULAR

3.1. Para a formação presencial

Fase Curricular	CO ²	Módulo/UFCD ¹	CO ²	Submódulo/UFCD	CO ²	CT ³	Tempos			
							T ⁴	P ⁵	Total	
Formação Geral Comum	2	1. Cultura e Organização Militar Naval I	1	-	-	S	9	7	16	
		2. Formação Geral Naval (de acordo com as Tabelas A-II/4 da Convenção STCW e Emendas)	2	-	-	S	14	16	30	
		3. Segurança e Ambiente	2	1. Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos UFCD 0349 a)	1	1	S	24	1	25
				2. Segurança Marítima – técnicas pessoais de sobrevivência UFCD 6458 (de acordo com as Tabelas A-VI/1-4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	1	S	17	8	25
				3. Conduta responsável a bordo UFCD 6460 (de acordo com as Tabelas A-VI/1-2 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	1	S	24	1	25

			1	1. Língua Inglesa – comunicações marítimas UFCD 6495 (de acordo com as Tabelas A-IV/2 da Convenção STCW e Emendas e A-II/4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	S	15	10	25	
		16. Língua Inglesa - Técnica	1	2. Língua Inglesa – atividade marítima UFCD 6499 (de acordo com as Tabelas A-IV/2 da Convenção STCW e Emendas e A-II/4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	S	15	10	25	
		17. Governo e manobra da embarcação – iniciação UFCD 6484 (de acordo com as Tabelas A-II/4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	-	-	S	10	15	25	
		18. Navegação – operações elementares UFCD 6497 (de acordo com as Tabelas A-II/4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	-	-	S	23	2	25	
		19. Navegação – iniciação à navegação costeira UFCD 6498 (de acordo com as Tabelas A-II/4 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	-	-	S	18	7	25	
SUBTOTAL								101	74	175
TOTAIS								360	977	1328
Estágio		20. Estágio (de acordo com as Tabelas A-IV/2 da Convenção STCW e Emendas e A-II/4 da Convenção STCW e Emendas)	-	-	-	S	-	-	120	
<p>a) Nos casos em que os formandos possuam a UFCD, podem ficar dispensados da avaliação da mesma. Para tal, devem apresentar, junto da entidade formadora, o respetivo comprovativo relativo à conclusão com aproveitamento.</p> <p>b) Tempos destinados a palestras</p> <p>c) Módulo alternativo de acordo com o nível de aferição</p> <p>¹ Código/Designação da UFCD do CNQ</p> <p>² Coeficiente</p> <p>³ Criticidade</p> <p>⁴ Teóricos</p> <p>⁵ Práticos</p>										

				4. Prevenção e combate a incêndios em embarcações UFCD 3153 (de acordo com as Tabelas A-VI/1-1 da Convenção STCW e Emendas) a)	1	S	12	13	25	
				5. Limitação de Avarias	1	S	7	14	21	
			4. Portal da Marinha na Intranet (PMARINTRA) - serviços e funcionalidades	-	-	-	5	0	5	
			5. Conceitos Gerais de Cibersegurança	1	-	N	12	2	14	
			6. Infantaria	1	-	N	9	24	33	
			7. Educação Física	1	-	N	0	66	66	
			b)	-	-	-	5	0	5	
SUBTOTAL							138	152	290	
Formação Técnica Básica	2		8. Princípios de nutrição e dietética UFCD 8259 a)	2	-	S	20	5	25	
			9. Princípios da Higiene e Segurança Alimentar	2	1. Higiene e segurança alimentar na restauração UFCD 7731 a)	1	S	20	5	25
		2. Sistema HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) UFCD 3297 a)			1	S	20	5	25	
			10. Logística	2	-	S	23	2	25	
			11. Técnicas de Confeção I	2	1. Preparações e confeções básicas de cozinha UFCD 8297 a)	1	S	0	50	50
		2. Preparação e confeção de acepipes e entradas UFCD 4668 a)			1	S	0	50	50	
			12. Confeção e aplicação de massas de padaria UFCD 9241 a)	1	-	S	5	45	50	
	13. Serviço casual de restaurante UFCD 8339 a)	2	-	S	2	48	50			
SUBTOTAL							90	210	300	

ANEXO 2 – Oferta de cursos na ETNA

No DAE - Departamento de Armas e Eletrónica

CFP03 Curso de Formação de Praças Técnicos de Armamento;

CPM09 Curso de Promoção de Marinheiros Artilheiros;

CPM26 Curso de Promoção de Marinheiros Técnicos de Armamento;

CPM27 Curso de Promoção de Marinheiros Eletromecânicos;

CFA36 Curso de Formação de Sargentos de Eletrotécnicos - Alistamento;

CFA05 Fbc. Complementar de Eletrotécnicos - Ramo Artilharia;

CFA08 Fbc. Complementar de Eletrotécnicos - Ramo Armas Submarinas;

CFA10 Fbc. Complementar de Eletrotécnicos - Ramo Comunicações;

CFA16 Fbc. Complementar de Eletrotécnicos - Ramo Informações de Combate;

CFS05 Fbc. Formação Sargentos Artilheiros;

No DOP - Departamento de Operações

CFP02 Curso de Formação de Praças Operações;

CPM09 Curso de Promoção de Marinheiros Artilheiros;

CPM18 Curso de Promoção de Marinheiros Radaristas;

CPM22 Curso de Promoção de Marinheiros Torpedeiros-Detetores;

CPM25 Curso de Promoção de Marinheiros Operações;

CFS16 Fbc. Formação de Sargentos Radaristas;

CFS08 Fbc. Formação de Sargentos Torpedeiros Detetores;

CFS60 Fbc. Formação de Sargentos Operações;

ETO01 Especialização de Oficiais de Operações - Fase Comum;

ETB01 Especialização de Oficiais de Armas Submarinas;

ETA01 Especialização de Oficiais de Artilharia;

ETN01 Especialização de Oficiais de Navegação. (da responsabilidade da ETNA, conta com a colaboração de professores da Escola Naval)

No DCSI - Departamento de Comunicações e Sistemas de Informação

EKP01 Curso de Especialização em Programação Informática - Sargentos;

EKR02 Curso de Especialização em Técnicas de Informática;

EKR01 Curso de Especialização em Técnicas de Informática - Praças;

CFP01 Curso de Formação de Praças Comunicações;

ECO20 Especialização Comunicações (Praças Fuzileiros);

CFS53 Especialização de Sargentos TN PIN;

ETC01 Especialização de Oficiais Comunicações;

CFS10 Fbc. Formação de Sargentos Comunicações;

CFO14 Formação de Oficiais do Serviço Técnico - Ramo Informática;

CPM24 Curso de Promoção de Marinheiros Comunicações.

No DFG - Departamento de Formação Geral

CFS55 Curso de Formação de Sargentos RC H;

CFP04 Curso de Formação de Praças Manobras e Serviços;

CPM01 Curso de Promoção a Marinheiro;

IFI01 Estágio Técnico-Militar Para Acesso à Categoria de Sargentos Músicos;

CFS19 Fbc. Formação Sargentos Manobra;

CFO09 Fbc. Promoção a Sargento-Chefe;

CPM16 Curso de Promoção de Marinheiros Manobras.

CFP05 Curso de Formação de Praças Eletromecânicos;

CFP13 Curso de Formação de Praças Condutores de Viaturas Automóveis;

CPM12 Curso de Promoção de Marinheiros Condutores de Máquinas;

CPM13 Curso de Promoção de Marinheiros Condutores Mecânicos de Automóveis;

CPM14 Curso de Promoção de Marinheiros Eletricistas;

CFK01 Curso Complementar de Praças Eletromecânicos;

CFA31 Curso de Formação Sargentos Maquinistas Navais - Alistamento;

CFS32 Fbc. Formação de Sargentos Condutores Máquinas;

CFS34 Fbc. Formação de Sargentos Condutores Mecânicos Automóveis;

CFS35 Fbc. Formação de Sargentos Eletricistas.

No DAL - Departamento de Administração e Logística

CFP06 Curso de Formação de Praças Administrativos;

CFP09 Curso de Formação de Praças TFD (Taifa Despenseiro);

CFP08 Curso de Formação de Praças TFH (Taifa Cozinheiro);

CFP10 Curso de Formação de Praças TFP (Taifa Padeiro);

CFS40 Fbc. Formação de Sargentos Abastecimento;

CFS41 Fbc. Formação de Sargentos Taifa;

CPM21 Curso de Promoção de Marinheiros Padeiros;

CPM08 Curso de Promoção de Marinheiros Abastecimento;

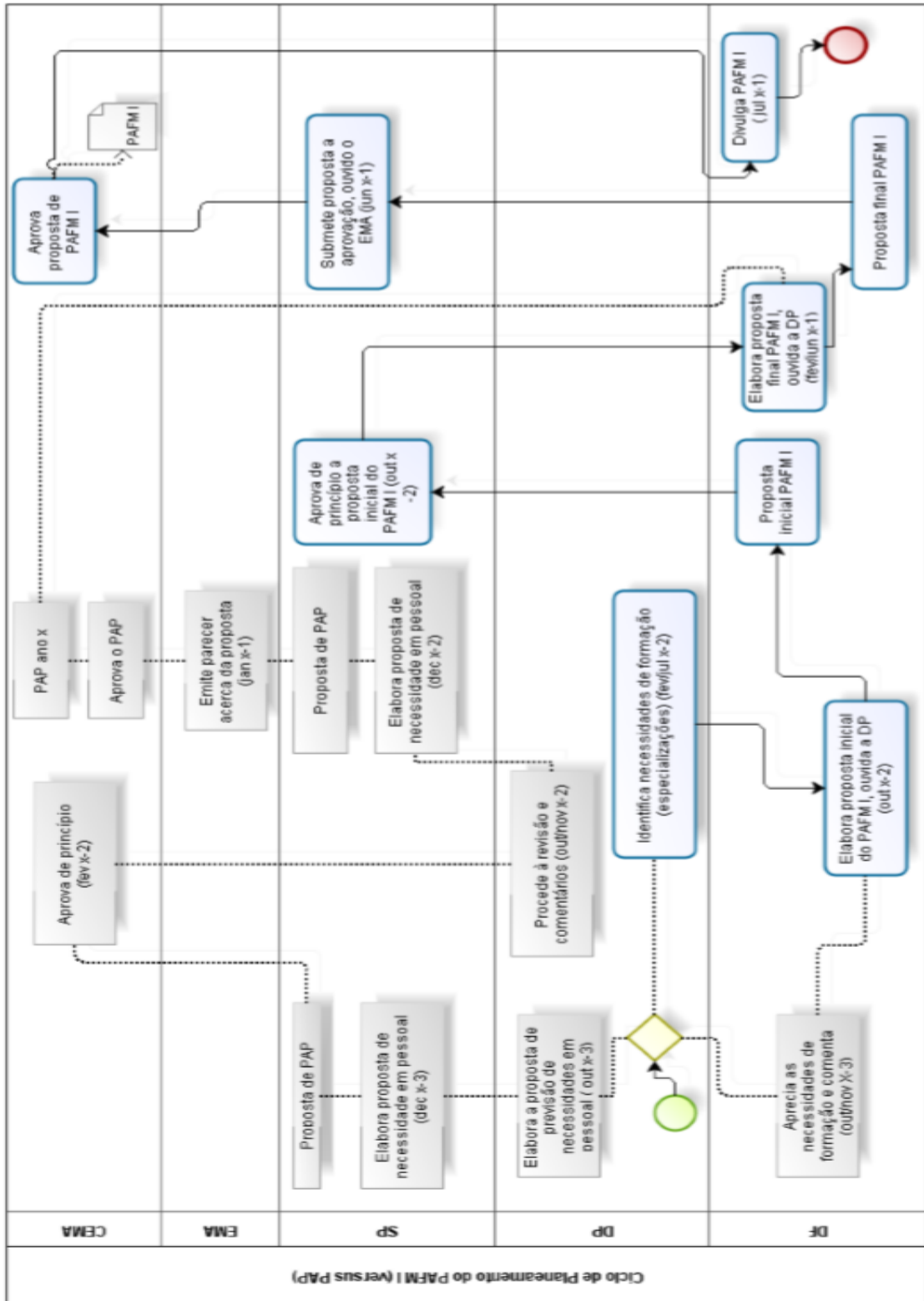
CPM19 Curso de Promoção de Marinheiros Cozinheiros;

CPM20 Curso de Promoção de Marinheiros Despenseiros.

Fonte: Silva, J. M. (2005). "A Marinha Passou por aqui – Herança e Legado do Grupo nº2 de Escolas da Armada"

ANEXO 3 – Ciclo de Planejamento do PAFM I

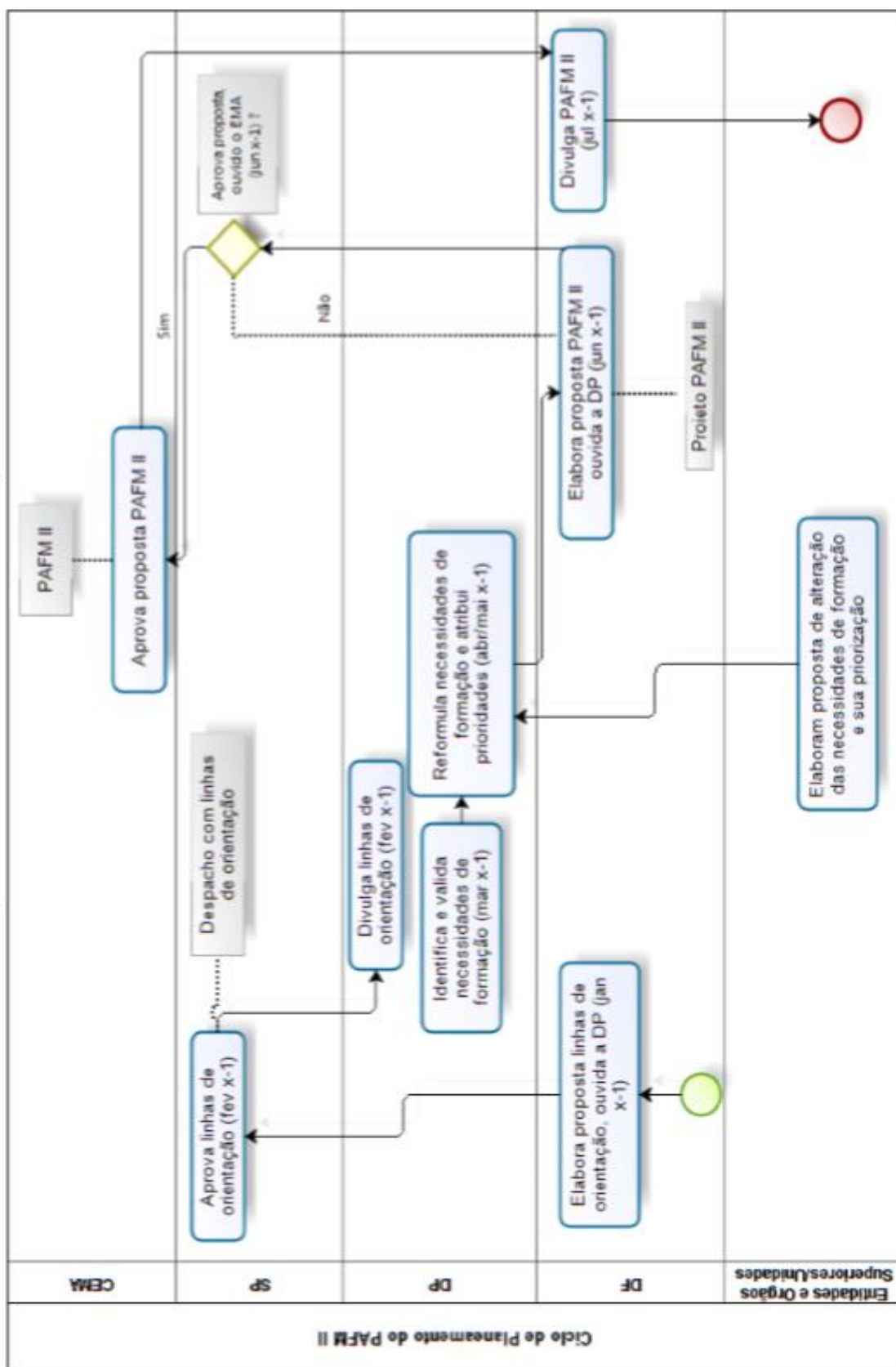
CICLO DE PLANEAMENTO DO PAFM I (VERSUS PAP)



Fonte: MESUP 2, Anexo B

ANEXO 4 – Ciclo de Planejamento do PAFM II

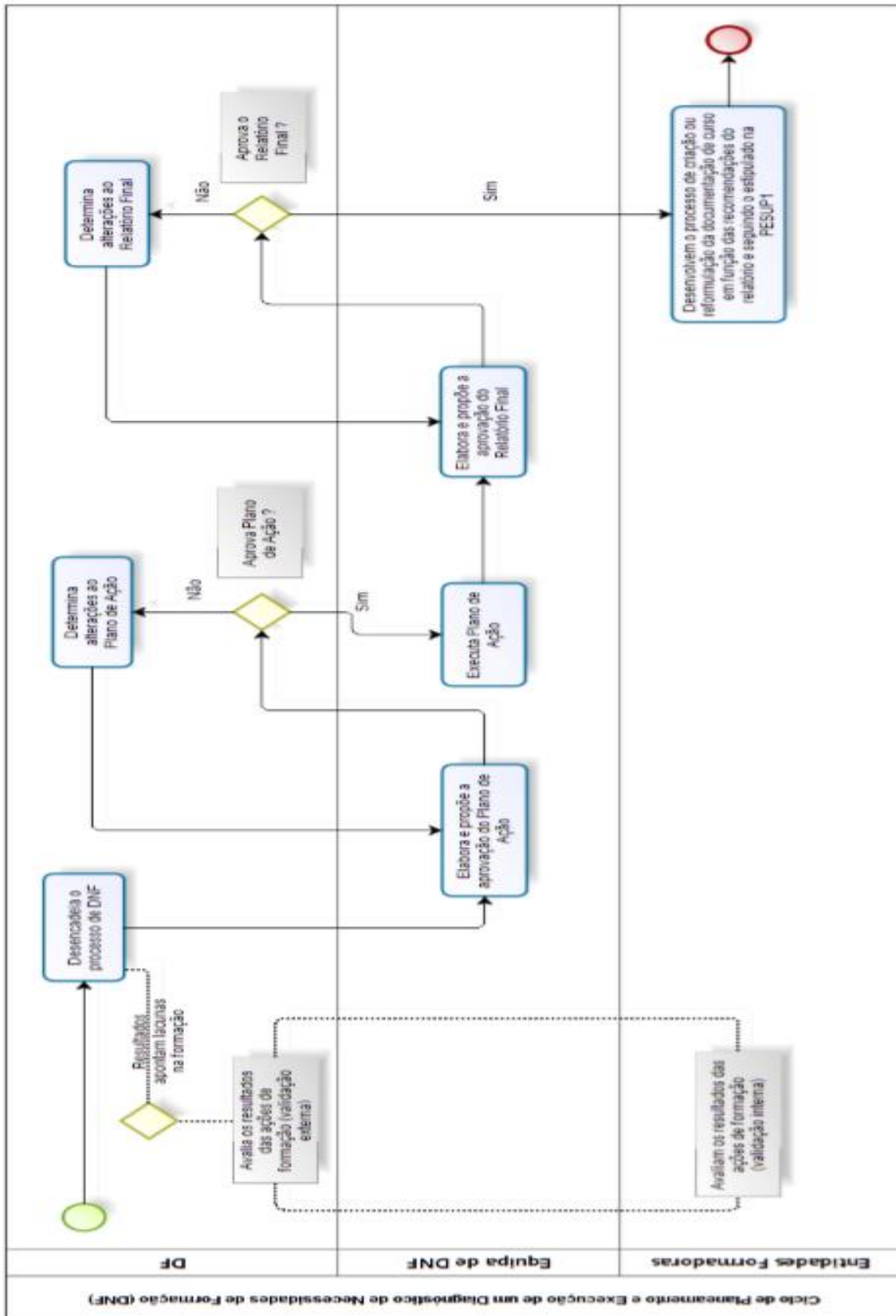
CICLO DE PLANEAMENTO DO PAFM II



Fonte: MESUP 2, Anexo B

ANEXO 5 – Fluxograma do DNF

CICLO DE PLANEAMENTO E EXECUÇÃO DO DNF



Fonte: MESUP 2, Anexo A

ANEXO 6 – Relatório do DNF

[Classificação de Segurança]

DF-DNF-RE01

RELATÓRIO DE DNF

1. INTRODUÇÃO

(No aplicável, remeter para o plano de ação)

(Área funcional, cargo, posto e classe em análise)

(Objetivos / pontos-chave)

(Constituição da equipa)

(Fontes de informação)

2. PROCEDIMENTO

(Caso se tenha desenvolvido de acordo com o planeado remeter para o plano de ação)

(Procedimentos desenvolvidos)

(Técnicas e instrumentos utilizados na recolha e análise de dados)

3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

(GAP identificado em cada competência analisada)

(Competências a considerar para efeitos definição/alteração dos perfis/planos de formação)

4. CONCLUSÕES

5. RECOMENDAÇÕES

6. ANEXOS

(Instrumentos utilizados e informação compilada ou referência a esta)

À Consideração Superior

O Coordenador da Equipa de DNF

O Diretor da Direção de Formação

(Assinatura)

(Data)

(Assinatura)

(Data)

[Página x de x]

Fonte: MESUP 2, Anexo A

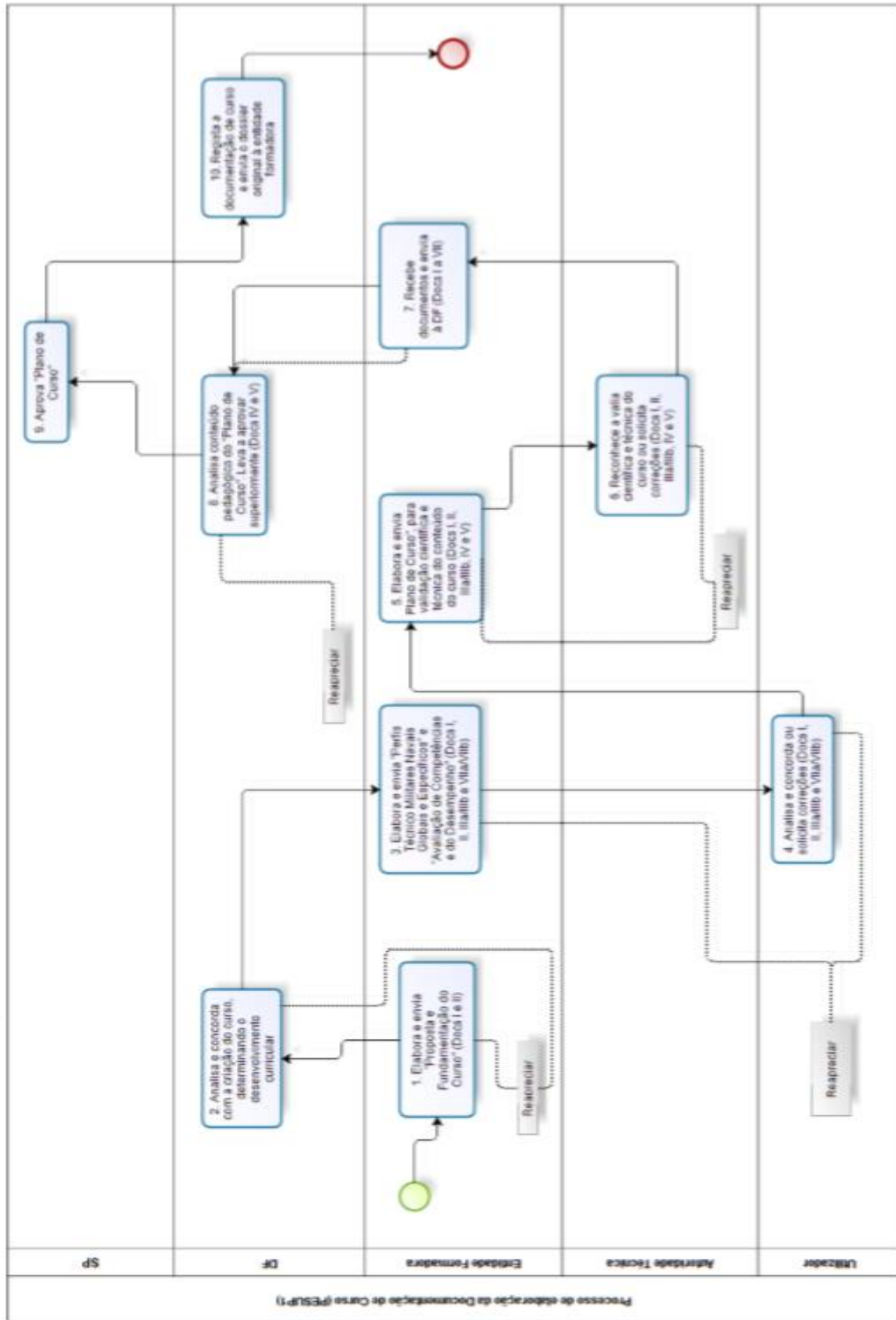
ANEXO 7 – Plano de Ação

[Classificação de Segurança]	DF-DNF-FICH01												
PLANO DE AÇÃO													
Contexto/Pontos-chave:													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Equipa de DNF:</th> <th style="text-align: center;">Entidade que representa:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coordenador:</td> <td>DF / RTF</td> </tr> <tr> <td>Técnico DNF:</td> <td>DF</td> </tr> <tr> <td>Formador:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Outro(s):</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Equipa de DNF:	Entidade que representa:	Coordenador:	DF / RTF	Técnico DNF:	DF	Formador:		Outro(s):				
Equipa de DNF:	Entidade que representa:												
Coordenador:	DF / RTF												
Técnico DNF:	DF												
Formador:													
Outro(s):													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Fontes de Informação:</th> <th style="text-align: center;">Especificação:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Documentos</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Detentores dos cargos</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Chefias diretas</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Formadores</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Outra(s). Qual(is)? _____</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Fontes de Informação:	Especificação:	<input type="checkbox"/> Documentos		<input type="checkbox"/> Detentores dos cargos		<input type="checkbox"/> Chefias diretas		<input type="checkbox"/> Formadores		<input type="checkbox"/> Outra(s). Qual(is)? _____		
Fontes de Informação:	Especificação:												
<input type="checkbox"/> Documentos													
<input type="checkbox"/> Detentores dos cargos													
<input type="checkbox"/> Chefias diretas													
<input type="checkbox"/> Formadores													
<input type="checkbox"/> Outra(s). Qual(is)? _____													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Técnicas/Instrumentos de Recolha de Dados:</th> <th style="text-align: center;">Especificação¹:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Análise de documentos</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Entrevista (anexar guião)</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Questionário (anexar instrumento)</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Observação direta (anexar <i>checklist</i>)</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Reuniões</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Técnicas/Instrumentos de Recolha de Dados:	Especificação ¹ :	<input type="checkbox"/> Análise de documentos		<input type="checkbox"/> Entrevista (anexar guião)		<input type="checkbox"/> Questionário (anexar instrumento)		<input type="checkbox"/> Observação direta (anexar <i>checklist</i>)		<input type="checkbox"/> Reuniões		
Técnicas/Instrumentos de Recolha de Dados:	Especificação ¹ :												
<input type="checkbox"/> Análise de documentos													
<input type="checkbox"/> Entrevista (anexar guião)													
<input type="checkbox"/> Questionário (anexar instrumento)													
<input type="checkbox"/> Observação direta (anexar <i>checklist</i>)													
<input type="checkbox"/> Reuniões													
Metodologia (descrição sucinta): (anexar eventual calendarização das fases de intervenção)													
À Consideração Superior O Coordenador da Equipa de DNF <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> (Assinatura) (Data) </div>	Aprovo o plano de ação. Proceder à sua execução. O Diretor da Direção de Formação <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> (Assinatura) (Data) </div>												
[Página x de x]													

¹ Especificar, no aplicável, o tipo de documentos analisados; a quem será feita a entrevista; a quem será aplicado o questionário; a quem será feita a observação direta e/ou quem serão os intervenientes nas reuniões.

ANEXO 8 – Processo de Elaboração da Documentação de Curso

PROCESSO DE ELABORAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO DE CURSO



Fonte: MESUP 2, Anexo B

ANEXO 9 – Dados Estatísticos sobre a participação nos cursos CFP08/09/10.

Dados Estatísticos sobre a participação dos formandos dos cursos CFP08/09/10 (2013-2019)

2013

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	11	11	0	0
CFP08	2ED	9	8	1	0
CFP09	1ED	8	8	0	0
CFP09	2ED	17	16	0	1

2014

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	8	5	0	3

2015

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	9	9	0	0
CFP09	1ED	6	6	0	0

2016

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	4	4	0	0
CFP09	1ED	13	12	0	1

2017

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	4	4	0	0
CFP09	1ED	9	9	0	0
CFP09	2ED	7	7	0	0
CFP10	1ED	3	2	1	0

2018

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	11	8	1	2
CFP08	2ED	8	8	0	0
CFP09	1ED	13	10	2	1
CFP09	2ED	9	8	0	1
CFP10	1ED	4	4	0	0

2019

Curso	Edição	Iniciaram	Terminaram	Reprovou	Excluído
CFP08	1ED	10	10	0	0
CFP09	1ED	14	14	0	0
CFP10	1ED	7	7	0	0

Fonte: Dados fornecidos pela Marinha Portuguesa (2020)

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Dados Estatísticos sobre a participação nos cursos
CFP08/09/10

Dados Estatísticos sobre a participação dos formandos dos cursos CFP08/09/10 (2013-2019)



Fonte: Dados fornecidos pela Marinha Portuguesa (2020)

APÊNDICE 2 – Guião de Entrevista ao nível da Direção participante 1

Grupo I – A importância da ETNA nas Forças Armadas

1. Quais são as atribuições do CMDT ETNA?
2. Que tipo de relação existe entre a ETNA e as restantes escolas da Marinha Portuguesa?
3. Qual é a importância que as Forças Armadas (em foco a Marinha), atribuí à ETNA?
4. Qual a importância da atividade de formação profissional promovida pela ETNA na Marinha Portuguesa? (Até que ponto os formandos formados nas ETNA são aproveitados pela Marinha, qual é o retorno do investimento, etc.)
5. Até que ponto a Marinha está a investir nas Escolas internas, ou tendem a recorrer a Escolas externas?
6. Nesta era pós-pandemia quis acredita serem as estratégias definidas para a formação na Marinha em geral e na ETNA em particular?
7. Quais são os meios e o sistema de suporte para promover a comunicação e partilha de informação entre o comando da ETNA e as suas escolas ou departamentos? (canais usados, em reuniões circulares internas, circulares gerais, sistemas informáticos – internet, informações em rede)

Grupo II - A ETNA e os seus departamentos de formação

8. Quais são as políticas adotadas para a definição da oferta de formação/cursos da ETNA? (que princípios, valores, objetivos)
9. De todos os departamentos da ETNA quais são os critérios que levam a valorizar mais um departamento em detrimento de outro? (se ocorre em função dos números de candidatos, das saídas profissionais, sucesso na conclusão do curso, contributo para a missão das Forças Armadas, etc.)
10. Qual é o Departamento mais importante ou mais valorizado da ETNA? E porquê na sua opinião? (mais recursos, mais alunos, mais procura, etc.)
11. Dentro do DAL, qual é o curso mais importante e internamente mais valorizado?
12. Considera que o investimento que é feito na formação profissional dos militares, tem depois os eu retorno na medida em que eles são aproveitados pela Marinha, ou, ao contrário, a Marinha está a investir na formação de profissionais que depois tendem a sair para o exterior?

Grupo III - DAL e o CFP08

13. Relativamente à questão anterior, que estratégias tem para evitar a fuga dos formandos da Marinha? Como vê esta situação? Que estratégias para o evitar?
14. Qual o objetivo final do CFP08? (formar para que fiquem nas Forças Armadas, para empresas externas, técnica, específica orientada para o trabalho...) Na sua perspectiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?
15. Tendo em conta a pandemia e depois de uma época de redução do mercado da restauração, como é que a Escola vai reagir? Será que a alteração da oferta externa é um fator que influencia a retenção dos formandos na Marinha?
16. Relativamente ao facto de a ETNA ter tido no passado uma experiência de formar profissionais para uma empresa do sector da distribuição, qual é a tendência, é manter os protocolos e parcerias externas? Qual é a finalidade?

APÊNDICE 3 – Guião de Entrevista ao nível da Direção participante 2

Grupo I – A importância da ETNA nas Forças Armadas

1. Qual a importância da atividade de formação profissional promovida pela ETNA na Marinha Portuguesa? (Até que ponto os formandos formados nas ETNA são aproveitados pela Marinha, qual é o retorno do investimento, etc.)
2. Nesta era pós-pandemia quis acredita serem as estratégias definidas para a formação na Marinha em geral e na ETNA em particular?

Grupo II - A ETNA e os seus departamentos de formação

3. Quais são as políticas adotadas para a definição da oferta de formação/cursos da ETNA? (que princípios, valores, objetivos)
4. Dentro do DAL, qual é o curso mais importante e internamente mais valorizado?
5. Considera que o investimento que é feito na formação profissional dos militares, tem depois os eu retorno na medida em que eles são aproveitados pela Marinha, ou, ao contrário, a Marinha está a investir na formação de profissionais que depois tendem a sair para o exterior?

Grupo III - DAL e o CFP08

6. Relativamente à questão anterior, que estratégias tem para evitar a fuga dos formandos da Marinha? Como vê esta situação? Que estratégias para o evitar?
7. Qual o objetivo final do CFP08? (formar para que fiquem nas Forças Armadas, para empresas externas, técnica, específica orientada para o trabalho...) Na sua perspetiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?
8. Relativamente ao facto de a ETNA ter tido no passado uma experiência de formar profissionais para uma empresa do sector da distribuição, qual é a tendência, é manter os protocolos e parcerias externas? Qual é a finalidade?

APÊNDICE 4 – Guião de Entrevista ao nível da Coordenação

Grupo I – O DAL enquadrado na ETNA

1. Na sua perspetiva, quais são as grandes vantagens para a ETNA dos protocolos ou parcerias com outras instituições, organizações e empresas? (trata-se de uma estratégia de divulgação, cabe nos objetivos institucionais, ...)
2. Quais são as estratégias atualmente seguidas pela ETNA para tornar os cursos mais atrativos e na captação de formandos? (Como, quando e para quem...)

Grupo II- DAL e as unidades de Formação

3. Considera que os módulos e conteúdos da formação têm acompanhado a inovação da atualidade? Caso não se verifique quais as suas razões? Na sua opinião que poderia melhorar?
4. Até que ponto o MESUP, o Dossier do Curso CFP08, as definições de formação em funções distintas, vão de encontro com as necessidades formativas dos futuros cozinheiros e com o que foi inicialmente previsto?
5. Quais os intervenientes do processo formativo desde a sua conceção, planeamento, divulgação, execução e avaliação?

Grupo III – CFP08_TFH Curso de Formação de Praças

6. Na sua perspetiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?
7. Qual o objetivo final do CFP_TFH? A ETNA pretende formar profissionais para a Marinha, ou admite que muitos dos formandos acabam por ir trabalhar para o exterior? Porquê, na sua opinião?
8. Até que ponto existe a preocupação de adequar a formação às situações de trabalho?
9. De que modo neste curso são tidos em conta as exigências e condições de trabalho que os militares, findo o curso, vão encontrar?
10. Quais são os critérios de seriação dos candidatos para o curso de cozinha?
11. Relativamente ao diagnóstico de necessidades para a formação para cada edição do curso, qual é o procedimento seguido? Quais são os intervenientes? Os formadores são envolvidos? De que modo?
12. Considera que os interesses, e a experiência passada das/os formandas/os que são adultos para a execução na formação?
13. Como é desenvolvido o planeamento e a organização da formação? Quais são os intervenientes? Os formadores são envolvidos? De que modo?
14. Quais os princípios seguidos para a execução da formação e dos próprios cursos? (valoriza mais o contexto de trabalho e atividades práticas, a componente teórica, etc.)
15. Quais são os fatores considerados como indicadores de qualidade da formação?
16. Considera que a ETNA promove uma formação de qualidade e que depois tem aplicação na prática de cozinha, e no contexto de trabalho? Como é feita essa avaliação?
17. Quais são os critérios/requisitos na escolha de um/a formador/a para o curso? (em primeiro lugar ele deve ser um bom cozinheiro ou um bom militar?)
18. Quais são as práticas e metodologias utilizadas para avaliar a formação? (formação de reação na perspetiva do/a formador/a e dos formandos/as, e que outras existem? Conhecimentos, transferência, impacto?)
19. O curso dispõe já de alguma acreditação ou certificação por parte de uma entidade certificadora? (Se não, por que)

APÊNDICE 5 – Guião de Entrevista ao nível dos ex-formandos

Grupo I – Ingressão/Candidatura na ETNA

1. Como teve conhecimento dos cursos da ETNA?
2. Quais as expectativas de entrada e o que encontrou?
3. Qual o nível de envolvimento do DAL com os restantes departamentos?
4. De que modo está organizado o trabalho nesta instituição? E nas restantes unidades da Marinha Portuguesa verifica-se mesmo?
5. Quais são os meios utilizados para a troca de informação entre as/os formandas/os?

Grupo II – DAL e relação com os/as formadores/as

6. De que modo são concretizados os modelos de inovação para os contextos de formação profissional?
7. Considera que o curso é sobretudo de formação militar com especialização em cozinha, ou é mais um cozinheiro com formação militar?
8. Considera que a experiência da atividade formativa colmata os problemas que são detetados na área funcional da cozinha em que trabalha?

Grupo III – Aprendizagens e transferência para o local de trabalho

9. Com que finalidade ingressou no curso de cozinha?
10. Qual a componente principal da formação de cozinha para Praças? (técnica, específica ou para o trabalho)
11. Considera que existe alguma atividade complementar à área da cozinha que tenha contribuído para a sua formação?
12. A sua experiência passada, os seus interesses, os seus conhecimentos, foram tidos em conta durante a formação?
13. Como avaliar preparação e o acompanhamento prestado pela instituição durante todo o processo formativo? (diagnóstico de necessidade de formação, adaptação dos conteúdos às necessidades formativas e tendência para a resolução de conflitos/problemas)
14. Considera que as aprendizagens que adquiriu na ETNA têm uma aplicação prática
15. no contexto de trabalho?
16. Qual o nível de contacto que os formadores, coordenadores e direção do DAL têm com os formandos?
17. Qual a sua opinião sobre o final da formação em que participou?
18. Considera que a formação ministrada pela Marinha Portuguesa em regime presencial em contexto de trabalho foi eficaz para a sua aprendizagem global?
19. Aconselharia o curso da ETNA a amigos e conhecidos? Porquê?
20. Fez o curso na ETNA, e a partir daí qual foi o percurso profissional que teve e porquê?

APÊNDICE 6 – Transcrição das Entrevistas

Respostas da Entrevista

Entrevistado nº 1

Nome do entrevistado: Direção da Formação da Marinha

Local: TEAMS

Data: 20/10/2020

Hora de início: 11h00

Hora do fim: 12h00

Organização que pertence: Marinha Portuguesa

Departamento: Direção de Formação

Função: Diretor

Género: Masculino

Habilitações Académicas: Licenciatura

Grupo I – A importância da ETNA nas Forças Armadas

1. Quais são as atribuições do Diretor de Formação da Marinha?

O Diretor da Direção de Formação, portanto, estou neste cargo desde fevereiro de 2020, relativamente às atribuições do diretor de formação da Marinha a principal norma que nós temos... esta área está convertida no Regulamento Interno e depois no decreto-regulamentar que define as atribuições e competências da Marinha e que está inserido no Sistema de Formação Profissional da Marinha a LOBAF que é o documento base destas competências que está decreto regulamentar 10/2015. julgo eu que de dia 31 de junho que define efetivamente quais são as escolas que compõem o centro, portanto a formação profissional da Marinha nós temos 8 escolas e centros de formação na qual a ETNA é efetivamente uma das escolas, portanto as atribuições do diretor de formação não é mais do que ao abrigo desses dois documentos. Portanto, o regulamento interno da escola (falha na técnica da gravação) 05:30' e controlar as atividades, concretamente do sistema de formação profissional onde efetivamente se insere a ETNA, portanto todos os planos de formação são coordenados com a ETNA nesse âmbito. Efetivamente a ETNA é a nossa maior escola, como calcula já passou por lá, nós..., portanto, a ETNA é que compõem praticamente metade do nosso Sistema de Formação Profissional da Marinha, pelo número de cursos, número de formandos e formadores concretamente, portanto, efetivamente é uma das maiores escolas que nós temos. Portanto o diretor de formação não é mais do que um coordenador de todas as atividades das escolas, portanto, as escolas efetivamente não dependem diretamente do diretor de formação, porque cada escola tem uma organização dentro do próprio setor no caso da ETNA, a ETNA depende efetivamente, organicamente do superintendente do pessoal, mas tem uma ligação funcional através do superintendente do pessoal em que a Direção de Formação como organismo técnico na área da formação, portanto assim depende a ETNA, como as outras oito escolas. Portanto, organicamente a ETNA não depende de nós, depende efetivamente em termos técnicos, porque o diretor de formação é o órgão máximo da formação e assim, portanto tem essa competência digamos assim do planeamento e da questão de toda a formação. Portanto, o diretor faz o planeamento em coordenação com as escolas e depois controla o resto das atividades e depois efetivamente no final a qualidade da formação é exposta para todos para as 8 escolas, portanto resumidamente as atribuições, portanto, elaborar o plano anual de atividades para as escolas, submeter para avaliação do superintendente de pessoal e depois controlar a qualidade da formação, em termos genéricos, é praticamente isso. É assim toda a parte financeira da formação é controlada pela Direção de Formação e tenho diretamente na minha orgânica apenas uma escola o CEFA (Centro de Educação Física da Armada) depende diretamente na Direção de Formação a única escola que depende tecnicamente e organicamente o diretor de formação, todas as outras são autónomas, apenas depende tecnicamente de Direção de Formação.

2. Que tipo de relação existe entre a ETNA e as restantes escolas da Marinha Portuguesa?

(09:10) Portanto, a ETNA é responsável por uma área que é importante na formação está agregada ao departamento técnico de formação o DFTE este departamento está responsável por ministrar a parte técnica e pedagógica a todas as escolas (falha de rede).

(segunda parte da entrevista devido a problemas técnicos)

3. Qual a importância da atividade de formação profissional promovida pela ETNA na Marinha Portuguesa? (Até que ponto os formandos formados nas ETNA são aproveitados pela Marinha, qual é o retorno do investimento, etc.)

(01.38) Bom, a ETNA uma como uma escola de excelência nesta área, portanto nós na Marinha como sabe esteve lá, a ETNA é a nossa maior escola, portanto tem mais alunos e mais cursos, eles recebem todos os formandos e a primeira parte da formação que é a formação básica quando as pessoas, os militares entram para a Marinha é aqui que sentem o primeiro impacto com a nossa organização e é os valores que são transmitidos pela ETNA e pela Marinha neste caso que há de alguma forma moldar, digamos as personalidades também nesta altura porque as pessoas são jovens quando ingressam nas fileiras da Marinha portanto e uma das coisas que está instituído e a ETNA segue rigorosamente é passar um conjunto de valores na formação base, e isto de alguma forma se reflete-se porque as pessoas depois se revêm na nossa organização e de alguma forma querem continuar cá, pronto a gente sabe que a admissão aos quadros da Marinha não automática não é, mas as pessoas que gostam grande parte delas gostam de cá gostar e têm seus contratos vinculadas até praticamente até ao fim da sua possibilidade de manterem-se cá. Outras questões que nós não estamos muito preocupados eu acho que falei isso na última entrevista que fiz, nós estamos preocupado efetivamente com os valores e com as pessoas que vêm para a Marinha esperamos que elas fiquem cá e temos de alguma forma maneira de cativar, mas também temos o lado oposto que temos de alguma forma a possibilidade formar esses militares e dar-lhe algumas ferramentas para que um dia mais tarde em que termina o contrato ou decidem regressar à vida civil têm de alguma forma têm competências adquiridas que depois possam transformar essas competências no mercado de trabalho de alguma forma ingressarem mais rapidamente num emprego ou de alguma forma entregar integrem rapidamente depois da vida civil se assim o entenderem. Portanto, a formação que nós damos é uma formação a certificada que tem algumas UFCD para a questão da formação base, UFCD nucleares que alguma forma formandos podem vir mais tarde pedir a sua qualificação no Quadro Nacional de Qualificações e terem as suas equivalências nas áreas que estudaram na Marinha, portanto há aqui uma dicotomia relativamente estas duas áreas, uma é efetivamente a retenção dos nossos militares outra é a possibilidade de eles ingressarem com outros valores já aprendidos na vida civil.

4. Nesta era pós-pandemia quis acredita serem as estratégias definidas para a formação na Marinha em geral e na ETNA em particular?

(05.25) Olha, nós temos uma grande dificuldade como sabe a ETNA é uma escola de tecnologias Navais, 90 eu arriscaria que entre 80% a 90% dos cursos são cursos práticos, nós não conseguimos nesses cursos práticos, nesta fase, ter formação não presencial temos alguma dificuldade estamos a investir efetivamente nessa área. Neste momento temos alguns cursos a decorrer também de forma não presencial, mas formação prática isso limita nos muito o abre abrangência na formação online nós não conseguimos por exemplo dar um curso de padeiro neste momento em relação formação online, quer dizer... mesmo que nós consigamos investir aqui em realidades virtuais ou algo do género é sempre difícil, portanto nós atravessamos aqui um problema, estamos a tentar minimizar, porque que a formação não pode parar, mas a formação foi reduzida ao mínimo essencial para questão dos contágios não proliferarem nas escolas um problema que nós ainda temos de solucionar na totalidade não vamos conseguir atualmente atingir o objetivo conseguimos fazer alguma formação online, mas é algo residual nesta fase.

Grupo II - A ETNA e os seus departamentos de formação

5. Quais são as políticas adotadas para a definição da oferta de formação/cursos da ETNA? (que princípios, valores, objetivos)

(08.00) Bom há aqui duas partes vamos supor que estamos sem pandemia e como é que funcionava a oferta de cursos, nós temos um planeamento anual dos ciclos de formação tanto dos carreira, como os de

complemento e aperfeiçoamento da formação portanto temos aqui um ciclo anual, portanto baseado nas necessidades das unidades da Marinha que é a primeira fonte onde vamos buscar as necessidades para depois no fim contabilizarmos qual é a nossa possibilidade de oferta de atividades, portanto as unidades dizem que têm as necessidades de formação baseadas no mapa detalhado cargos que eles têm as qualificações que estão previstas para cada cargo, manifestam as necessidades de formação e depois a Direção de Pessoal analisa e passa depois para a Direção de Formação coordenar este conjunto de cursos e necessidades para as escolas, portanto, depois as escolas fazem um não rastreo, conseguimos fazer esta formação não conseguimos outra formação portanto e eles dependentemente do número de disponibilidade que têm de formadores, das salas de aula como disse, fazem depois o planeamento final do ciclo de formação depois isto é divulgado e as pessoas já sabem efetivamente quantos cursos vai haver da área x ou da área y. Portanto, isto é, numa situação normal e é assim mais ou menos que a gente funciona. No caso desta fase que estamos atravessar desde março até agora, portanto houve um decréscimo muito grande da formação e nós estamos neste momento reduzidos aos cursos que são imperativos, os imperativos neste momento só aqueles que têm água impacto operacional nas nossas unidades e que a Direção de Pessoal vê com este aprontamento das pessoas para determinados cargos que estão onde previstos a formação imperativa, portanto nesta fase as escolas também estão limitadas a número de salas e o número de formandos por curso foi instituído que seria neste momento, o número mínimo admissível para cada curso, portanto, nós para cada curso nós temos um mínimo e um máximo, nós agora estamos a adotar a política de que agora só o mínimo é que é admissível para cada curso, portanto normalmente são os ciclos e como é que a gente conseguimos fazer a oferta da formação para Marinha e por aqui a ETNA rege-se também por esta política.

6. Dentro do DAL, qual é o curso mais importante e internamente mais valorizado?

(11.12) Eu não queria calhar mencionar um específico, sei efetivamente que aqui aqueles cursos da padaria e restauração são aqueles os mais visíveis e é aí que a gente também tem protocolos também com entidades externas e provavelmente são aqueles que a Marinha às vezes se lembra, provavelmente esses... não digo que são os mais importantes, mas somos mais sonantes e que a gente se recorda no DAL.. ah qual é o curso? Efetivamente o de restauração efetivamente. Sei que temos bons cozinheiros e bons padeiros se deverá ser pela boa formação que eles têm.

7. Considera que o investimento que é feito na formação profissional dos militares, tem depois os eu retorno na medida em que eles são aproveitados pela Marinha, ou, ao contrário, a Marinha está a investir na formação de profissionais que depois tendem a sair para o exterior?

(12.58) Bom, falando agora dos cursos da ETNA que são aqueles que mais digamos, mais vocacionados para determinadas áreas é porque se fosse Fuzileiros outra coisa a questão já é diferente. Estes cursos técnicos que estão na ETNA quando as pessoas depois recebem essa formação e bom pensam agora tenho esta formação e tenho uma data de equivalências tanto no Plano de Qualificações Nacionais no Quadro de Qualificações Nacionais, podem ir lá para fora efetivamente eles podem, mas acho que é melhor investir efetivamente bem nesta formação independentemente sabermos mais tarde vão para fora ou não, porque digo eu que é mais vantajoso formar bem um militar e provavelmente perdê-lo, do que não formar meter militar dentro da organização que não serve para nada. Quer dizer... Aqui é um pau de dois bicos como sabe, mas a Marinha neste momento aposta na formação certificada e se essas pessoas decidirem um dia ir lá para fora, se calhar até vão, mas se calhar vão lá fora e o nome da Marinha é de alguma maneira elevado dizem: "ah minha formação foi na Marinha, Ah ok", então para o seu currículo é diferente. Eu acho que é bem melhor investir na formação das pessoas, do que ter um elemento na organização que não tem formação e pronto ok sem formação ficas sempre estático na nossa organização não vais lá para fora porque não tens formação eu acho que isso é um erro muito grave. Agora pergunta se chega o investimento, provavelmente temos se calhar temos que investir mais, isto agora é um balanço e acho que neste momento a formação na Marinha é uma formação boa e qualificada não quer dizer que seja exemplar, mas que segue determinados critérios e eu acho que isso é um fator de mudança.

Grupo III - DAL e o CFP08

8. Relativamente à questão anterior, que estratégias tem para evitar a fuga dos formandos da Marinha? Como vê esta situação? Que estratégias para o evitar?

(16.30) Sim nós já falamos um bocadinho sobre isto, quer dizer os formando têm um contrato não é um vínculo com a Marinha eles são contratados aqueles que entram para o regime de contrato e esses ao fim do contrato nós não conseguimos que temos mais tempo porque não abrimos vagas para os nossos quadros, porque outras decisões aconteceram agora a estratégia é manter as pessoas cá com formação e proporcionar um futuro de carreira, é ingrato dizermos isto porque às vezes as pessoas não conseguem atingir, mas a fuga é inevitável, o que é importante é que a gente consiga de alguma forma dar formação as pessoas, porque eles um dia mais tarde para a vida civil e se a formação estiver presente no currículo deles pelo menos é uma ferramenta que eles têm de reingresso na sua vida. A estratégia é divulgar o nome da Marinha, quer dizer... é fazer com que a Marinha seja uma organização de referência e eles continuarem cá, quer dizer... esse é prestígio que tem de pertencer a uma entidade de referência a nível nacional, essa parte que se calhar motiva mais as pessoas.

Ainda ontem tivemos uma missão-estágio de divulgação da Marinha, dos estágios que nós temos, e pronto as pessoas gostam de vir para a Marinha, mesmo os estagiários que não têm a ver com a Marinha estão cá a prestar um bocadinho do seu trabalho académico, mas vêm para cá de bom grado e nós temos ofertas formativas nessa área que é uma coisa impressionante, quer dizer já não conseguimos dar mais conta do recado digamos assim. Grande parte dos estagiários que também estão no nosso Instituto Hidrográfico que passam lá a vida académica para terminar as suas teses maior parte deles são bolsistas e têm alguma forma um vínculo com a Marinha mais tarde e isso para eles é muito bom.

9. Qual o objetivo final do CFP08? (formar para que fiquem nas Forças Armadas, para empresas externas, técnica, específica orientada para o trabalho) Na sua perspectiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?

(19.58) Eu aí diria quase duas coisas, como se sabe os cozinheiros na nossa Marinha têm grande fama, não é? Não sei se a fama é universal, mas pelo menos dizem que na Marinha come-se bem, e isso é fruto de que há bons cozinheiros. Mas um cozinheiro na Marinha não pode ser só bom cozinheiro, tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições, por isso, eu ia apontar que os nossos cozinheiros também são militares especializados, eu iria mais para a segunda parte, ok? Portanto, são cozinheiros porque são profissionais competentes, mas efetivamente pertencem à nossa organização e que sabem efetivamente quais são as nossas valências, porque acho que é melhor investir nas pessoas, do que investir nos cargos, portanto, isso de falar sobre os cuidados especializados em cozinha pode ser um qualquer aí também sou um ditador e posso ter uns toques de cozinha, mas se calhar não é o mesmo.

10. Relativamente ao facto de a ETNA ter tido no passado uma experiência de formar profissionais para uma empresa do sector da distribuição, qual é a tendência, é manter os protocolos e parcerias externas? Qual é a finalidade?

(21.53) Bom a finalidade da primeira é efetivamente divulgar o nome da Marinha, portanto há uma estratégia do Senhor Almirante CEMA que está escrita na diretiva da Marinha, que diz que a Marinha se deve integrar na sociedade civil abrindo as suas portas e divulgando o seu nome aquilo que faz, por isso, esses protocolos são para manter, não tenho dúvidas nenhuma, não só o retorno que nós temos com o contacto da sociedade civil, também trazem alguma mais valia à nossa organização, mas é no âmbito abre as nossas portas para a vida civil e identificam o nosso nome, e dar a conhecer aquilo que fazemos bem, porque há aqui áreas que nós podemos partilhar com a sociedade de civil e aí que também ganhamos também o nosso nome e transmitir aquilo que bem sabemos fazer. Acho que não há dúvidas nenhuma que estes protocolos e outros que virão com certeza acontecer é para manter e estas parcerias, porque os protocolos são sempre bons e identifica o nome da Marinha e é bom também parar a sociedade civil.

Agradecimentos

Respostas da Entrevista

Entrevistado nº 2

Nome do entrevistado: Diretor da ETNA

Local: ETNA

Data: 12/08/2020

Hora de início: 15h00

Hora do fim: 16h00

Organização que pertence: Marinha Portuguesa

Departamento: Todos

Função: Diretor

Género: Masculino

Habilitações Literárias: Licenciatura

Grupo I – A importância da ETNA nas Forças Armadas

1. Quais são as atribuições do CMDT ETNA?

Em primeiro lugar eu sou comandante da ETNA desde Novembro de 2018 e como comandante da escola tenho a responsabilidade não só de comandar a maior unidade da Marinha não só em termos de espaço, mas em termos de indivíduos ou Guarnição e temos aqui um conjunto de um conjunto de diversificado de atividades formativas que contemplam ações de formação que atingem se não a totalidade quase totalidade de militares, militarizados e civis da Marinha, também temos a responsabilidade de a nossa capacidade de assegurar outros protocolos que a Marinha tem, quer com os outros ramos das Forças Armadas, quer com outras entidades civis desenvolvemos formação e damos a formação em indivíduos que eventualmente queiram frequentar as ações de formação que são uma das possibilidades que a Marinha tem. As minhas atribuições aqui, sou comandante da unidade depois tenho estas responsabilidades a noção primária em cumprir o Sistema de Formação da Marinha.

2. Que tipo de relação existe entre a ETNA e as restantes escolas da Marinha Portuguesa?

(1.47) A Escola Naval é uma escola diferente de todas as outras escolas é uma escola de ensino superior, portanto relacionamento que nós temos direto com a Escola Naval resume-se basicamente, e a nossa dependência da minha diferente de essencialmente darmos ações de formação na capacidade de formativa todos os cadetes que passam na Escola Naval nas ações de formação de curta duração, sejam eles nacionais sejam eles dos países oficiais de língua portuguesa. Em relação às outras escolas, o Sistema Profissional da Marinha está enquadrado numa estrutura formativa encabeçada por... pela Direção de Formação nós temos uma dependência proporcional diretamente da Direção de Formação que nos emana as instruções e os procedimentos para a formação e isto é comum a todas as outras escolas. A Escola Tecnologias Navais é que exatamente igual a qualquer outra escola, mas pela dimensão que Escola Tecnologias Navais tem. Nós somos, digamos a escola das escolas sendo que articulação em grande parte, senão maioritariamente das ações de formação previstas na Marinha estão centradas aqui, portanto, existe necessariamente uma articulação com as outras escolas como é que nós fazemos essencialmente através do diretor técnico pedagógico é o elo de ligação entre os outros diretores técnico pedagógicos das outras escolas Existem outras escolas além desta que é Escola de Fuzileiros, Escola de Mergulhadores são as grandes escolas de formação essencialmente de Sargentos e praças mas também temos outras escolas e centros de formação, Centro de Instrução de Helicópteros, Instituto Hidrográfico, os submarinos, portanto, temos aqui outras articulações e depois também temos o Centro Integrado de Treino e Avaliação Naval também há um centro com quem nós articulados muito, nomeadamente, para envio e complemento da formação que nós damos.

3. Qual é a importância que as Forças Armadas (em foco a Marinha), atribuí à ETNA?

(4.41) A Escola de Tecnologias Navais tem mais uma vez pela sua dimensão, pela variedade e diversidade de formação que dá, permite ter uma oferta formativa muito abrangente e obviamente outros ramos como a Força Aérea, o Exército e até a Guarda Nacional Republicana vem cá para frequentar ações de formação, portanto, a importância que Escola de Tecnologias Navais tem na estrutura da formação nas Forças Armadas (não é única entidade que da formação naturalmente) mas tem a sua importância algumas vertentes, nomeadamente, na vertente de Formação de Formadores, a Escola Tecnologias Navais através de determinados cursos tem de facto uma valência que é reconhecida por outras entidades da estrutura das Forças Armadas.

4. Qual a importância da atividade de formação profissional promovida pela ETNA na Marinha Portuguesa? (Até que ponto os formandos formados nas ETNA são aproveitados pela Marinha, qual é o retorno do investimento, etc.)

(6.15) Nós temos uma missão que é formar pessoas dotar as pessoas com competências técnicas e militares e eu costumo acrescentar aqui uma vertente uma terceira vertente que é a vertente da formação cívica. A nossa responsabilidade quer como militares que foca essencialmente na formação militar que é o que nos caracteriza, depois temos a formação específica e técnica que resulta na transmissão de conhecimentos para que as pessoas consigam desempenhar as suas funções a bordo das unidades onde eles depois vão prestar serviço, mas também formação cívica obviamente que nós queremos aqui militares que tenham.. ah... que sejam diferentes do cidadão comum, que os caracteriza não é só pelo fato de ser militar, mas por serem militares também, por terem uma atitude referencial, uma atitude exemplar dentro da sociedade. A mais-valia que nós temos resulta essencialmente no fornecimento de matéria-prima para as unidades operacionais da Marinha devidamente qualificados e com um sistema e formação profissional com estrutura e o que com certificação que a Marinha obteve em termos de entidade de formação profissional e nós já conseguimos dotar o mercado com competências que são reconhecidas. Tanto é uma das mais-valias para quem nós damos, é o produto nós fornecemos e produzimos que sejam mais capazes para desempenhar as funções específicas e técnicas que são esperadas da Marinha. Portanto, a formação começa com uma necessidade das unidades operacionais, depois o desenho da estrutura necessária para nós conseguirmos colmatar essa necessidade e depois nós traduzimos em ações de formação aqui, para conseguirmos aqui ou em outras escolas, para conseguirmos depois dotar as unidades operacionais com aquilo que eles precisam para combater as necessidades, e portanto, a única questão que nós estamos aqui é que a qualidade da formação que nós damos é excelente na minha perspectiva, quando os com as necessidades que são requisitadas pelas unidades operacionais, é pena que a quantidade não seja a quantidade que nós desejávamos para preencher as vagas que disponibilizamos mas a qualidade está lá.

5. Até que ponto a Marinha está a investir nas Escolas internas, ou tendem a recorrer a Escolas externas?

(9.10) A especificidade militar não se encontra no mercado civil, há algumas áreas nós podemos recorrer lá fora a outros centros de formação externa a Marinha, mas a especificidade que caracteriza a nossa condição militar, porque isto não é igual em todos os ramos preparamos um militar para estar embarcado durante meses a bordo de uma unidade Naval numa forma flutuante seja ela um submarino ou um navio de superfície. Viver uma situação completamente distante daquilo que é algo que aprendemos a fazer, portanto, nós temos aqui a obrigatoriedade de não só preparar os militares para essa realidade, mas também depois dota—los com agilidade, flexibilidade capacidade para no seu local de trabalho, seja ele qual for isolado de tudo, permitir dar resposta aquilo que são necessidades. Portanto o recurso a uma entidade externa para nos complementar com este tipo de formação é difícil de encontrar no mercado. E depois há outra coisa que nós temos na e que também caracteriza todas as forças armadas é o fato nós temos aqui um manancial de pessoas que ao longo de muitos anos e que décadas foram adquirindo conhecimento e esse conhecimento, esses conhecimentos só podem ser transmitidos efetivamente geração em geração mesmo ambiente no

mesmo meio que é o meio naval. Portanto aquilo que nós obviamente sempre procuramos é trazer para cá essas Valências, esses sábios em determinadas áreas para podermos transmitir isto aos mais novos é para garantir que há uma continuidade de conhecimento de gerações para gerações.

6. Nesta era pós-pandemia quis acredita serem as estratégias definidas para a formação na Marinha em geral e na ETNA em particular?

(11.53) A Escola de Tecnologias Navais desde dia 18 de maio retomou a sua formação por completo. Deste dia 18 de maio, sobretudo incidimos sobre os cursos de longa duração, portanto, os cursos de carreira estes cursos têm uma necessidade que é de nós garantirmos que vamos dotar as unidades operacionais com os meios e recursos humanos qualificados o quanto possível, portanto nas esta formação na totalidade desde dia 18 de maio a situação pandémica que vivemos trouxe-nos algumas alterações e essas alterações incidem essencialmente nas orientações e recomendações são emanadas pela Direção-Geral de Saúde na convivência dos espaços de formação. Há muita coisa que nós não conseguimos alterar por completo na medida que esta sendo uma escola técnica essencialmente prática dificilmente conseguimos fazer outro tipo de abordagem para fazer face aquilo que é a realidade atual. Protegendo ao máximo aquilo quer os formadores, quer os formandos e adotando outro meio e tipos de formação, nomeadamente, através do ensino utilizando as plataformas das tecnologias de informação e comunicação, portanto, é difícil nós adaptarmos por exemplo darmos aulas à distância, avaliar o desempenho de cozinheiros, maquinistas, eletromecânicos, eletrotécnicos portanto ,existe aqui um conjunto de dificuldades porque sendo uma formação especificamente, essencialmente prática, teórica e prática, mas a parte da componente prática seria difícil avaliar sem ser uma formação presencial portanto esta é a nossa dificuldade consegui fazer outro tipo de abordagens face aquilo que é a realidade atual o nosso desafio e nós conseguimos ligar o que é realidade atual e garantindo os isolamentos e tudo mais distanciamentos para garantido que nós conseguimos dar a formação conseguimos sobre tudo avaliarmos sem alterações os nossos parâmetros e matrizes de avaliação para garantir os nossos produtos saiam tão o quanto qualificado nós queremos. A verdade é que já terminamos alguns cursos. (Interrupção15:05) A verdade é que já terminamos alguns cursos. (Interrupção15.20). Dificilmente o olfato e o paladar se conseguem transmitir através das vias das tecnologias de informação e comunicação. Mas na realidade Podes mostrar demonstrar e visualizar, mas técnicas, mas o toque final dificilmente conseguimos fazer isso. Também poderemos fazer tendo os instrumentos necessários, técnicas de soldadura a distância, mas é sempre necessário ter equipamento em casa, assim como um cozinheiro ter condições em casa para o fazer. Portanto dificilmente consegue-se conciliar aquilo que é, e, com paridade necessária entre alunos, um pode ter excelentes condições, outro pode não ter portanto, este tipo de formação pessoalmente o técnico prática obriga uma formação presencial, portanto nós ainda não conseguimos encontrar o elemento que nos possa dotar de uma solução e exclusivamente um passe para atingir o sucesso. Portanto, nós estamos a fazer isso em simbiose. Portanto, diariamente estamos aqui entre formandos e formadores 600 a 700 pessoas, apesar de situação pandémica.

7. Quais são os meios e o sistema de suporte para promover a comunicação e partilha de informação entre o comando da ETNA e as suas escolas ou departamentos? (canais usados, em reuniões circulares internas, circulares gerais, sistemas informáticos – internet, informações em rede)

(16:54) Temos aqui há várias coisas temos de abordar nesta perspetiva, portanto englobando nos meios de comunicação entre escolas e entre departamentos. Existem aqui em conjunto de requisitos que são necessários cumprir decorrente da normalização do Sistema de Formação Profissional da Marinha que assenta num conjunto documentos necessários que são peças fundamentais no processo que foi objeto da nossa certificação pela APCER.

Na ser na realidade havendo uma necessidade de troca de informação essencialmente dos documentos digitais sejam físicos, sejam em papel tem de ser necessariamente circulados tem de ser o meio de comunicação entre escolas e entre departamentos, isto obrigada necessariamente que aconteça um fluxo de documentos a circulação para garantir que o processo depois concluído em termos do processo formativo da Marinha. Para comunicação entre escolas nós temos o e-mail, temos as plataformas da *Microsoft Teams*

e que temos utilizado esta fase pandemia muitas vezes essas plataformas. Devo que a nossa abordagem agora para o curso de formação de sargentos diante do que está definido obrigando-os a fazer uma abordagem completamente diferente daquilo que era feita então que é abordarmos o curso de formação de Sargentos de uma abordagem politécnica, portanto, este ano (2020) vai-se iniciar o primeiro curso de formação de sargentos Curso Técnico Superior profissional baseando no ensino Politécnico portanto foi criada a Universidade Politécnica Militar no Instituto Universitário Militar e depois que englobará os três ramos das Forças Armadas: a Marinha, o Exército e a Força Aérea, mas também a Guarda Nacional Republicana, cada ramo mais a Guarda vai ter um departamento politécnico e depois a sua execução é feita nas respetivas escolas, quer a Escola de Tecnologias Navais, quer a Escola de Mergulhadores, quer Escola de Fuzileiros, vão ter nos seus espaços cursos ministrados sobre a régia da unidade politécnica militar. Portanto, esta é uma nova abordagem em que vamos dar aqui a formação com Unidades curriculares e estas Unidades curriculares vão ter pela primeira vez nas Forças Armadas e na Guarda Nacional Republicana um efeito diferente uma abordagem completamente diferente (intervenção). Cada vez mais pelos requisitos e pelas necessidades funcionais e da especificidade de cada uma das abordagens requer às vezes e muitas das vezes sistemas específicos. Uma das coisas que está a ser equacionado é que está em fase de desenvolvimento que é um sistema de informação para a gestão escolar do ensino Politécnico e essa será necessariamente a plataforma como que iremos comunicar depois há outras plataformas que comunicamos, através vamos fazer os registos todos os cursos na plataforma da DGES em que nós tivemos que ser validados as nossas propostas de cursos Politécnicos portanto, os cursos os cursos técnico-profissionais que nós criamos nessa plataforma tiveram de ser devidamente validados portanto, nós estamos a trabalhar em várias plataformas de comunicação, de informação e de dados, nomeadamente, a DGES, temos outros sistemas de informação a serem edificados e face aos requisitos que estão sempre a ser validadas continuamos a ter cada vez mais a necessidade de ter um sistema próprio que nos permite a fazer a gestão escolar, de tudo aquilo que é o parque escolar das... nomeadamente, neste caso da Marinha concretamente a Escola Tecnologias Navais.

Grupo II - A ETNA e os seus departamentos de formação

8. Quais são as políticas adotadas para a definição da oferta de formação/cursos da ETNA? (que princípios, valores, objetivos)

(22.05) Ora bem, nós na Marinha trabalhamos essencialmente para satisfazer as necessidades das unidades operacionais quer o número de formandos, quer a distribuição dos formandos pelos diversos cursos que são traduzidos depois em classes nós não dizemos especialidades como existem noutros ramos como armas e serviços no Exército e especialidade na Força Aérea, nós utilizamos a designação de classes portanto, a integração das classes não é nada mais nada menos do que atribuição de uma valência técnica a uma determinada área e é aqui que nós tentamos satisfazer aquilo que são as necessidades veiculada pela gestão de recursos humanos da Marinha portanto, as nossas classes, a nossa oferta formativa, mas é principalmente daquilo que são as necessidades decorrentes das unidades operacionais da Marinha. E portanto, em primeira instância nós estamos a satisfazer essencialmente portanto aquilo que nos é pedido relativamente aquilo que é as necessidades que decorrem nas unidades operacionais Contudo, temos um conjunto de valências e capacidades acima daquilo que é exclusivo da Marinha, como eu mencionei há bocado nalgumas áreas já tivemos no passado o curso de cozinheiros e o curso de TFD abertos outros Ramos, nomeadamente, à Força Aérea, mas também temos outro tipo de protocolos, como o protocolo que temos neste momento com Jerónimo Martins em que permite que nós façamos cursos também já fizemos curso de cozinheiro, mas também fazemos cursos de panificação, portanto, este tipo de formação nós ao fazermos já disponibilizamos, também, temos protocolos com outras unidades e entidades são, nomeadamente, por exemplo hoje bombeiros em que o nosso parque de incêndios e o nosso Departamento de Limitação e Avarias permite-nos oferecer outro tipo de ações de formação que dificilmente encontram na sociedade civil. A Escola de Fuzileiros também aos cursos de liderança e *Team Building* existem aqui um conjunto de ofertas formativas que vão muito para além daquilo que são exclusivamente militares e que resulta naturalmente entre protocolos as instituições militares e civis.

9. De todos os departamentos da ETNA quais são os critérios que levam a valorizar mais um departamento em detrimento de outro? (se ocorre em função dos números de candidatos, das saídas profissionais, sucesso na conclusão do curso, contributo para a missão das Forças Armadas, etc.)

(25:37) Na minha função de comandante, eu não posso adotar uma postura de diferenciação ou de enaltecimento de um departamento face o outro. Todos os departamentos têm a sua importância. Se nós olharmos por exemplo para Departamento de Administração e Logística (DAL) muitas das coisas que são ensinadas no DAL, os conhecimentos que são transmitidos são refletidos depois nas outras classes que são as classes que correm nos outros departamentos, a parte da administrativa e logística abraça quase todos os outros departamentos, Isto é, nada mais nada menos do que é um reflexo do que são as estruturas departamentais a bordo das unidades navais, e portanto, o DAL não é nada mais nada menos do que um departamento de apoio para os outros departamentos funcionarem, o Departamento de Propulsão e Energia (DPE) quer dizer, nós podemos ter uma belíssima refeição bem confeccionada mas o navio está com problemas e vai fundo, não serve. Portanto nós todos nós temos a nossa importância estamos num ambiente de combate precisamos do Departamento de Operações para que forme as pessoas adequadamente para que nós consigamos dar a resposta a um eventual inimigo, se nós temos um Departamento de Formação Geral que nos complementa ações de marinharia, navegação e muitas outras coisas que nos complementam em termos de marinheiros, também precisamos disso, se temos um Departamento de Limitação e Avarias que ensina como é que toda a gente deve agir a bordo perante uma ameaça, um incêndio, acidente e/o incidente podemos ter uma reação pronta e imediata porque é crucial termos uma resposta correta no momento certo, de todos! Desde o mais moderno mais antigo, desde o Grumete até ao Comandante, termos uma resposta correta e adequada no momento certo, obriga-nos obviamente a vermos aqui também a importância disto. Na área das armas, dos sensores e da eletrónica temos cada vez mais a necessidade de utilizar... cada vez mais equipamentos de alta tecnologia, portanto se esse equipamento se avaria, o que repercute? É que isso pode parar um navio, pode parar uma guarnição e pode colocar um perigo um conjunto de homens e mulheres e portanto, também precisamos do Departamento de Armas e Eletrónica, não só para combater, mas também depois para reparar , depois temos aqui na Escola os departamentos de apoio que dão todo o apoio necessário para garantirmos que esta estrutura toda funciona que é o Departamento Administrativo e Financeiro que é depois o departamento de material que nos permite depois garantir que temos tudo esteja pronto no momento certo e em condições para conseguirmos dar formação em condições.

10. Qual é o Departamento mais importante ou mais valorizado da ETNA? E porquê na sua opinião? (mais recursos, mais alunos, mais procura, etc.)

(29.00) Sabe que as pessoas não se candidatam aos departamentos, as pessoas candidatam-se a uma classe e candidatam-se em função do número de vagas que lhe é atribuído. Eu não tenho intervenção no número de vagas que é atribuído nem há intervenção do chefe de departamento para garantir que o seu departamento tem mais importância do que os outros, é sempre em função das necessidades que a Marinha superiormente determina, e é aqui que nós damos resposta ao número de pessoas que nos dão, portanto nós não recebemos as pessoas, não andamos a fazer publicidade ao departamento A em detrimento do departamento B, para garantir que o departamento A tem mais formandos do que B. O que nos fazemos é limitarmos a dar formação às pessoas que com outros critérios candidatam-se em função das vagas que a Marinha superiormente disponibiliza, não há nenhuma diferenciação nem há nenhuma ação direta de um departamento específico em detrimento do outro para garantir que tem mais importância do que o outro, a taxa de sucesso é praticamente o mesmo, é generalizada agora existem algumas procuras em termos de candidatos em determinadas áreas, isto pode resultar das unidades de formação de curta duração UFCD, têm depois um reconhecimento da sociedade civil e algumas até para além daquilo que ele sistema nacional e que poderão ser uma forma de obter uma carteira profissional ou quase uma carteira profissional que seja reconhecida lá fora. Sinceramente aquilo que eu acho que os candidatos que vão para a Marinha ainda não tem uma visão daquilo que é o resultado da formação. Existe uma procura persistente, resiliente...

(Intervenção para reformular a questão) Nós temos de facto os cursos do DAL, nós estamos a falar de cursos de formação de praças, no DAL só o curso de formação de praças, o DAL dá vários cursos curso de formação de Sargentos, dá o curso de Formação de Marinheiros dá aqui uma série de coisas todos os departamentos intervêm. Mas o curso de formação de praças que é aquele básico em que nós damos a formação basilar daquilo que é a área técnica. O DAL pela sua especificidade de cursos é aquele que se aproxima mais em termos de unidades de formação de curta duração, em módulos reconhecidos lá fora são.

é de fato o cursos que têm mais do UFCD, agora se esse cozinheiro hoje em dia, por exemplo, é cada vez mais aqueles que passam nas televisões, os Master Chefs e essas coisas todas... Acaba também por ser digamos cada vez mais um desafio aos tempos atrás algumas décadas atrás há uns anos atrás ser cozinheiro não era tão atrativo como é hoje temos a capacidade para fazermos outro tipo de apresentação outro tipo de qualidade em confeccionar em determinada forma para garantir que nós conseguimos cativar um determinado público é uma coisa que não é uma exigência da Marinha ou das Forças Armadas é uma exigência que tem sido crescente na sociedade portanto, é natural que as pessoas procurem cada vez mais procurei aquilo que sabem que vão estar mais próximos de... Eu até acho que conhecimento relativamente aquele que é a área dos cozinheiros um desconhecimento geral da população civil. Não é por acaso que o cozinheiro da Sua Excelência Presidente da República é da Marinha, o cozinheiro do Primeiro-Ministro é da Marinha. Existem um conjunto de cargos que são ocupados no setor público em que são escolhidos essencialmente técnicos e profissionais específicos de um ramo ou outro neste caso estamos a falar dos cozinheiros da Marinha, e, a Marinha tem esta tradição de ter bons cozinheiros, porque essencialmente a diferença que nós estando no mar não temos a oportunidade irmos a restaurante não gostamos da cozinha restaurante não gostamos da comida vamos ao restaurante ali ao lado, no mar temos que comer aquilo que existe tanto é meio caminho andado para processo de qualquer missão termas das pessoas bem alimentadas por isso a Marinha investiu desde o início e há muitos séculos na qualidade da confeção, na qualidade da distribuição acima de tudo na qualidade da comida apresentada.

11. Considera que o investimento que é feito na formação profissional dos militares, tem depois os eu retorno na medida em que eles são aproveitados pela Marinha, ou, ao contrário, a Marinha está a investir na formação de profissionais que depois tendem a sair para o exterior?

(35:35) O objetivo da Marinha é investir em qualquer pessoa primariamente para ser utilizado como um recurso da Marinha. A Marinha não investem ninguém mais ou menos função daquilo que ela vai decidir 6 anos depois, a Marinha investe naquilo que é necessário garantir para colmatar as necessidades operacionais das Forças Armadas, o empenho que nós damos em termos de formação é igual um qualquer um dos cursos de formação que damos, o nosso objetivo sempre e este foi sempre o nosso objetivo aqui na escola é dar o seu melhor formação possível para que tecnicamente os nossos militares não só na componente militar sejam bons militares não só na componente civil sejam excelentes cidadãos, mas essencialmente na componente técnica sejam os melhores técnicos possíveis muito melhores do que os formadores.

12. Na sua perspetiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?

(37:20) Isto é uma instituição militar, não é? Eu posso ter o melhor cozinheiro, péssimo militar não o quero, portanto, se tiver aqui um péssimo cidadão eu não quero, podes ser o melhor cozinheiro. As três componentes de formação militar, técnico, cívico andam sempre a par. Eu prefiro ter um médio técnico um médio militar e um médio cidadão do que ter qualquer uma desta componente má. Qualquer uma destas condições que sejam destas três vertentes represente uma avaliação negativa não serve para a Marinha. E, portanto, eu quero um bom técnico, no limite um excelente técnico um excelente militar e um excelente cidadão é isto que nós queremos todos os dias. Às vezes não encontramos bons militar não servem, porque no limite temos de preparar aqui militares para situações extremas podem ser muito bons, mas são péssimos militares, então não os quero e esta é que é realidade. Portanto, eu acredito que essas pessoas podem estar melhores noutros sítios nas outras instituições. Mas essencialmente tem de ser... aqui têm de ser bons militares.

Grupo III - DAL e o CFP08

13. Relativamente à questão anterior, que estratégias tem para evitar a fuga dos formandos da Marinha? Como vê esta situação? Que estratégias para o evitar?

(40:10) Há estratégias que são do nosso domínio e há outras estratégias que não são do nosso domínio, por isso, vou só cingir aquelas que são do nosso domínio. Qualquer coisa que comece obrigatoriamente. (Eu até quero que considere crucial) tem de começar bem, dificilmente uma coisa que comece bem vai ao caminho, existem situações que vão ao caminho, mas o esforço é muito maior e ao tentarmos fazer desde o início algo bem e as pessoas sentindo que estão a fazer tudo para que essa pessoa seja a melhor possível, haverá em alguma fase uma tentativa de retorno deste esforço que é dado. Nem sempre é possível abrir vagas para as áreas que temos mais necessidade, aliás, nem sempre é possível preencher todas as necessidades que nós queremos e nem sempre é possível abrir vagas onde nós temos mais necessidade. Esta é a lei da vida: Nós queremos ser os melhores, mas depois já está tanta gente naquela área, portanto não vale a pena estarmos a colocar onde não faz falta, faz falta noutras áreas é nessas áreas que nós temos de dar assistência. E, portanto, estamos limitados estatutariamente. Também para nós garantirmos aqui que temos de ter um conjunto de pessoas em determinadas áreas. Há áreas que nós não abrimos, até para ingresso nos quadros e as pessoas naturalmente vão-se embora. Independentemente, E essa é a nossa política... Independentemente do desfecho final o nosso objetivo é sempre o mesmo formar o melhor possível nestas três vertentes, garantir que em qualquer circunstância primeiro lugar o produto que nós damos é o melhor que podemos, é o melhor que sabemos é o melhor que se pode dar só pela satisfação do próprio que recebe a formação, mas também por satisfação nossa que damos a formação, e portanto, não há qualquer alteração de comportamento relativamente aquilo que é as perspetivas de continuidade onde não continuidade nas Forças Armadas. Nós fazemos aqui na escola e na Marinha é a tentarmos dar ao máximo podemos para depois na altura quando tiver de decidir se querem cá ficar, que é uma decisão exclusivamente das pessoas. Essas são as variáveis que nós podemos controlar. As variáveis que nós não podemos controlar o dinheiro, a progressão na carreira, ascenderem, diversificarem, poderem fazer outro tipo de coisas. Essas são coisas que nós não podemos controlar. Nós temos que controlar aquilo que estamos a fazer e fazemo-lo diariamente todos os formadores que chegam cá e que se apresentam aqui é exatamente isso que eu preciso e peço é transmitir os valores da Marinha acentos das três vertentes da relação e fazer deles muito melhores do que aquilo que nós fomos.

14. Tendo em conta a pandemia e depois de uma época de redução do mercado da restauração, como é que a Escola vai reagir? Será que a alteração da oferta externa é um fator que influencia a retenção dos formandos na Marinha?

(44:23) Eu acho que as pessoas que..., segundo as pessoas que estão no regime de contrato, se tiveram oportunidades de lá fora no mercado a auferir em outro tipo de vencimentos, sem os constrangimentos que decorrem na vida militar e na vida da Marinha em particular, são estes os fatores que determinam o que é que os novos militares em regime de contrato pretendem fazer da sua vida as ofertas de emprego que existem no mercado obviamente condicionam sempre aquilo que é a nossa oferta. Se oferecerem vencer o dobro com metade do tempo disponível, metade do tempo que têm aqui nas Forças Armadas e ganhar o dobro obviamente as pessoas são capazes de pensar nisto. Isto é o início de uma carreira é o início de um percurso de uma vida as pessoas têm de decidir muito claramente o que é que querem fazer, não só gosto há outras variáveis que contam aqui. Mas é sobretudo em situações de crise na sociedade que normalmente se constituem como as oportunidades para as Forças Armadas, portanto a oferta no exterior baixa e aqui preenche-se mais aquele precisamos quando a oferta lá fora é maior e melhor em termos de regalias e condições as pessoas obviamente tendem a com as valências, com a experiência, com as credenciais que levam daqui acabam por depois, se calhar seguir outro caminho. Nós não podemos antever neste momento não conseguimos antever de facto qual é o impacto na nossa sociedade na área dos cozinheiros, sente-se algum decréscimo em termos de trabalho na sociedade, que se pode ser apesar do efeito negativo que está a ter na sociedade e na economia que isso pode ser "benéfico" para as forças armadas. Vamos ver, mas eu considero que existem sempre as oportunidades dentro das Forças Armadas aumentam quando fora das Forças Armadas a sociedade civil as coisas estão ao menos boas. E isto é a lei da vida e foi sempre assim. Quando as coisas são melhores lá fora outras condições, melhores vencimentos as pessoas e depois acabam por ir lá para fora.

Sugestão adicional para o estudo.

(49:00) Eu diria que precisamos que a sociedade civil olhe por nós nem como um problema nem como uma solução, mas como uma parte aquilo que as Forças Armadas fornecem aos cidadãos não só na formação técnica, mas de todas as outras componentes de formação que mencionei. Permite à sociedade ter uma diferença de comportamentos, de atitudes futuras. Não é o DAL não é o DPE, nem outro departamento qualquer em qualquer escola militar que faz a diferença é aquilo que os militares são e procuram ser diariamente no apoio direto às populações, no apoio às catástrofes porque é a que os militares aparecem em primeira linha, mas para as pessoas aparecerem tiveram muito tempo para serem preparadas, muito tempo para serem formadas, treinadas e mantidas. E estas capacidades normalmente na sociedade civil só vêm ao de cima quando são necessárias. É esta capacidade Resiliente, silenciosa. A sociedade civil persistentemente se esquece.

Entrevistadora: Obrigada

Direção: Muito Obrigado nós

Respostas da Entrevista

Entrevistado nº 3

Nome do entrevistado: Coordenação Pedagógica

Local: TEAMS

Data: 19/08/2020

Hora de início: 11h00

Hora do fim: 12h00

Organização que pertence: Marinha Portuguesa

Departamento: DAL

Género: Feminino

Habilitações Literárias: Licenciatura

Questões para a Coordenação Pedagógica do DAL:

Participantes:

P1 – Tenente DAL; P2 – Técnica Superior do departamento da Formação Profissional da Marinha

Grupo I – O DAL enquadrado na ETNA

1. Na sua perspetiva, quais são as grandes vantagens para a ETNA dos protocolos ou parcerias com outras instituições, organizações e empresas? (trata-se de uma estratégia de divulgação, cabe nos objetivos institucionais, ...)

Olá boa tarde, é assim, nós parte de protocolos e parcerias nós ETNA não temos... temos sim com outros cursos, mas com os cursos de formação de praças cozinheiros neste caso não temos nenhuma. A divulgação e tudo o que seja da organização parte de outra repartição que não a nossa, que é da parte da divulgação da Marinha e de todos os cursos. Por isso, nós aqui parcerias só temos mesmas Jerónimo Martins, mas que não terá qualquer relevância para os cursos de formação de praças por isso daqui da parte da ETNA, parcerias não temos.

2. Quais são as estratégias atualmente seguidas pela ETNA para tornar os cursos mais atrativos e na captação de formandos? (Como, quando e para quem)

(1.48) Lá está, é assim nós como formadores o nosso objetivo neste caso é, eles serem... ficarem habilitados com o máximo de UFCD para um dia mais tarde se não conseguirem ingressar nos quadros permanentes da Marinha conseguirem levar as maiores bases possíveis lá para fora. Agora em questão de estratégias atrativas, captação... pronto é realmente nós vemos o que é que poderá ser melhor o futuro deles aqui na Marinha, mas nós vamos outra vez à parte da divulgação que já será outra repartição e outro serviço a fazer que não nós ETNA que não P1 eu penso que o fato de estarmos a trabalhar no sentido de certificar algumas partes da formação deles que também é um atrativo, ou seja, eles não saem daqui sem nada saem daqui com algumas UFCD já feitas e com algumas coisas no Passaporte Qualifica que podem utilizados posteriormente e eu acho que isso também poderá ser um fator atrativo embora não seja tão divulgado como eu acho que deveria ser pela parte de divulgação, mas lá está o resto já foi dito pela Tem Mata muito bem que a estratégia da parte da parte da divulgação da Direção de Pessoal (DP) são outros tantos, da nossa parte da formação tentamos que ela seja certificada para ter aqui um atrativo tentamos que ela seja da melhor qualidade também para ser um atrativo eles aprenderem eficazmente e saírem daqui mesmo com conhecimentos que deem para utilizar em outros aspetos da vida deles se estiverem de sair porque nós queremos é que ficar com eles como é óbvio! Mas tiveram de sair... Eu acho que a formação principalmente formação de cozinheiros esse é tem sido muito reconhecida pela Marinha lá fora. E acho que isso é um atrativo.

3. Qual é o público-alvo da formação?

(3.52) P1 Pois lá está cada divulgação feita pela DP normalmente a situação é feita aos mais jovens tanto com que tenham acabado 12º ano sempre naquela faixa etária, portanto como para nós a divulgação faz para a Escola Naval e faz para a Escola Tecnologias Navais, portanto é o ingresso na Marinha, aí depois qual será a classe que eles irão escolher depois já é outro tanto, mas aqui a divulgação não exige não o público-alvo são os mais jovens. P2 são os que podem concorrer.

Grupo II- DAL e as unidades de Formação

4. Considera que os módulos e conteúdos da formação têm acompanhado a inovação da atualidade? Caso não se verifique quais as suas razões? Na sua opinião que poderia melhorar?

(4.43) P1 Sim, Claro que tem evoluído e mais agora com esta coisa da unidade de formação nós reformulados o curso de toda há 2 anos, portanto o curso foi todo reformulado e está a ter equivalências lá fora e para nós próprios como formadores também têm evoluído, e vendo, e assistindo às vezes até próprios cursos de formação lá fora para conseguir evoluir tanto lá fora e até como a Ana Ferreira disse quer dizer quanto mais experiência e divulgação e eles mais experiência tiverem, portanto esta divulgação esta formação com este novo vamos sempre inovando e vamos sempre reformulando e os cursos e vão sempre vendo e vão estar sempre abertos a melhoria claro.

5. Até que ponto o MESUP, o Dossier do Curso CFP08, as definições de formação em funções distintas, vão de encontro com as necessidades formativas dos futuros cozinheiros e com o que foi inicialmente previsto?

(6.40) P1 Sim vai porque acima de tudo primeiro que tudo primeiro são militares e depois são cozinheiros, portanto a nossa formação tem dia de acordo com a produção de militares e depois seguir como cozinheiros e a formação está mesmo preparada para isso agora se vai a necessidade claro que a ser pensado estão sempre a reformular evoluir e nós também os navios vão sendo diferentes e própria por isso mesmo os formadores de me vão rodando com outras experiências, mas sim nós estamos sempre a evoluir e a fazer as funções que eu tento fazer não sei se queres juntar mais alguma coisa, Ana.

P2 penso que é tudo efetivamente quando nós planeamos uma formação já temos em conta que eu que esperamos que os formandos aprendam se vai ser o tio lá não porque efetivamente a formação tem de ser o teu depois para os navios e portanto já está tudo pensado e os recursos igualmente claro que muitas vezes pode haver uma dificuldade a outra não tipo de recurso, mas quando existe isso também temos Então aqui podemos divulgar através de relatórios de avaliação interna se acontecer alguma coisa ou se existe necessidade de aprimorar alguma coisa do curso e vai-se controlando assim, mas quando se faz o planeamento do curso já está tudo pensado e aí por normal tem corrido bem e tenha acabado com as valências que nós desejamos.

6. Quais os intervenientes do processo formativo desde a sua conceção, planeamento, divulgação, execução e avaliação?

(8.33) P2 Muita gente muita gente porque são muitas funções aquilo que se referiu, portanto para começar se calhar daqui e com a parte do planeamento a Direção de Formação (DF) todos os anos manda-me a escolas e centros de formação da Marinha que são várias as necessidades de formação de onde é que eles vão buscar as necessidades d formação vou buscar as mapas detalhados dos cargos dos militares que cursos é que já tem que curso não tem os que não têm que significa que são necessidades, portanto essas necessidades vamos ver quantos cursos e quantas edições é que nós temos que desenvolver para colmatar

essas tais necessidades e portanto eles fazem isso tudo, mas não há escolas e dizem olha neste ano está previsto vocês terem que fazer estas edições de cursos têm de ser assim muitas vezes não são feitas todas porque embora esteja não mapa detalhada de cargos os comentários não conseguem muitas vezes terem disponibilidade para virem cá tiraste as formações porque está nos navios ou navio estar no mar ou por outras funções que sempre ativas e portanto não podem estar a ser das unidades deles. Portanto, esse planeamento depois vai sendo contínuo, mas existe sempre o planeamento anual que tem a ver com as necessidades existentes pronto, mas deve depois vai para a Escolas faz o planeamento e quem é que faz isso nas escolas é o GTE o gabinete tecnologia educativa a parte do planeamento faz os horários juntamente com os vários departamentos de formação por exemplo aqui na ETNA temos vários departamentos planeamento desempenham os planeamento de acordo aquilo que foi frito com a quantos edições é que são precisos para termos também se consegue se não conseguem vamos ajudassem planeamento e ao longo do ano vai ser estando de acordo. Então se há condições para os cursos não podem ser cancelados ou então concretizados portanto a parte do planeamento é DF os departamentos e o GTE pois não participação da formação é sem dúvida o departamento de formação e depois os formadores também tem ouvido direito outro curso ou encarregado turma que está determinada por esses determinados cursos pois temos o núcleo de avaliação que é onde eu estou que tem a ver com tudo o que passa na avaliação, portanto pautas testes tudo isso passa para que os relatórios de avaliação interna, portanto que é feito entre o GTA digamos que GTA está sempre envolvido que é o mecanismo controle da escola e os departamentos e os formadores quando eles também estão envolvidos nesse processo das pautas e etc... por fim temos então o relatório de formação Interna no meio disto tudo também podemos ser validação de formadores podemos ter auditoria cisternas também, portanto é tudo um processo que viria com os intervenientes principais serial Direção de Formação, o GTE, o chefe do departamento de formadores. Principais intervenientes. Para a concessão dos cursos temos de planeamento que é o que faz a documentação de cada curso e essa documentação é feita em colaboração com a Direção de Formação são eles que validam e a validação final nesse sentido a Direção de Formação responsável por toda a formação simplesmente delegam funções por várias escolas e centros de formação da Marinha eles é que criam por exemplo o MESUP e o MESUP tem lá todos os normativos e regulamentos que nós temos que reger, simplesmente há um ao outro documento que nós podemos adaptar e que temos autonomia enquanto escola para o fazer, mas é a Direção de Formação sem dúvida que valida tudo aquilo que nós fazemos Quando um curso acaba aqui, nós enviamos as classificações do curso para a Direção de Formação e são eles que validam e que fazem homologação dessas classificações. Portanto, o curso só termina depois de ir à Direção de Formação, portanto eles é que são os principais responsáveis por tudo isso simplesmente delegam tarefas e dão autonomia a escolas e centros de formação para agirem em conformidade com os normativos que nos dão, portanto, claro que sim, estão mais do que envolvidos. (Intervenção 14.33) Mas atenção, a divulgação interna, não é a divulgação externa. A divulgação que eu estava a falar era: a divulgação que nós fazemos, portanto, de acordo com aquilo que eu disse, portanto, as necessidades que a DF recolhe anualmente de acordo com aquilo que nós temos os nossos cargos as nossas necessidades para os nossos cargos, para as necessidades formativas a DF diz que curso e quantas edições desses cursos é esperado existirem num ano e depois nós enquanto departamentos é que dizemos se é possível, se não é possível, quantas são e etc. Todos os meses é feito uma divulgação dos cursos que vão acontecer esse mês, mas isto internamente, portanto não é divulgação para cativar pessoas lá de fora, não é isso. A divulgação de pessoas lá de fora é feita só pela DP, muitas vezes é pedido do a colaboração de departamento de formação para exposições ou algo do género mostrarem algumas artes vamos fazer, mas implicações mesmo específicas de captar pessoas cá para dentro nós não temos enquanto escolas e centros de formação quem faz isso é Direção de Formação nós aqui divulgamos os cursos internamente para os nossos militares que já cá estão.

Grupo III – CFP08_TFH Curso de Formação de Praças

7. Na sua perspectiva a ETNA forma militares especializados em Cozinha, ou prefere considerar que forma cozinheiros que são militares?

(16.14) P1 É como disse há bocado, acima de tudo, primeiro são militares e depois cozinheiros. Eles têm de estar aptos como militares e a seguir vem outra função, por isso nós formamos militares para serem cozinheiros.

8. Qual o objetivo final do CFP_TFH? A ETNA pretende formar profissionais para a Marinha, ou admite que muitos dos formandos acabam por ir trabalhar para o exterior? Porquê, na sua opinião?

(17.05) P1 Bem isto aqui já tem muita coisa, é assim, claro que o objetivo principal da Marinha quando ingresso de grumetes é com que esses militares fiquem dentro da Marinha porquê que... e faz com que eles tentem cá ficar é porque é que eles saem? Saem... porque, se calhar temos muitas navegações não fazem a mínima ideia do que é a vida no mar há muitas suposições, não é. Se calhar o vencimento, também não será o mais atrativo e há muitas coisas e depois com o curso, como a bocado a Ana Ferreira também tinha dito, isto também acaba por ser muito atrativo lá para fora e muitos deles vêm outra saída e outra maneira de aproveitar o curso de lá fora na vida civil.

9. Até que ponto existe a preocupação de adequar a formação às situações de trabalho? De que modo neste curso são tidos em conta as exigências e condições de trabalho que os militares, findo o curso, vão encontrar?

(18.12) P1 Normalmente, nós preparamos eles para irem trabalhar para um navio e o contexto real será se eles não conseguirem entrar nos quadros permanentes ou se quiserem sair da Marinha, depois terão a uma vida civil lá fora não tem nada a ver com o navio, primeiro nós queremos é que eles estejam preparados para ir para um navio, mas claro que até na formação em si é uma cozinha normal não temos aqui simuladores de navios nem nada disso como uma cozinha para eles estarem preparados, embora eles façam estágio e normalmente a tendência será sempre para ir para Unidade Navais de para eles ficarem logo com uma ideia do que é, mas eles realmente eles só irão aprender na prática depois quando destacarem para as unidades e depois verem a realidade.

P2 Sim eu concordo e penso que a nossa preocupação é sempre que eles consigam aplicar os conhecimentos teóricos depois na prática naval, não é, que é o nosso principal objetivo é o mar, mas por exemplo também temos de falar da componente militar que está sempre presente e que essa eles têm adequada ao trabalho que vão fazer desde o início da formação até ao fim, têm sempre um enquadramento militar que sabemos que será necessário depois para a vida futura dentro da Marinha, não é, ao nível do trabalho lá está podem existir algumas limitações ao nível da cozinha que não é igual ao navio, etc., mas é para que também temos a componente do estágio que nós consideramos ser muito importante então enquadramento mais específico, vamos dizer assim.

10. Quais são os critérios de seriação dos candidatos para o curso de cozinha?

(20.15) P1 Pois, isso pré-requisitos não somos nós que escolhemos. Os pré-requisitos, se calhar têm a ver um bocado com a avaliação, com os testes psicotécnicos e isso tudo que eles fazem quando ingressam, concorrem a Marinha não é, e eles escolhem por... é feito uma apresentação das diversas classes que abrirão para eles terem um pequeno conhecimento do quê o que cada classe faz e quando eles aí vão escolher, escolhem. Agora também sei, não tenho a certeza se são três ou quatro prioridades, mas com a avaliação dos psicotécnicos, com a entrevista com a psicóloga e isso tudo é que depois eles são colocados.

11. Relativamente ao diagnóstico de necessidades para a formação para cada edição do curso, qual é o procedimento seguido? Quais são os intervenientes? Os formadores são envolvidos? De que modo?

(21.12) P2 Aqui, depende do que é que estamos a falar imaginemos se estivermos a falar do diagnóstico de necessidades que vai criar um curso, portanto aquele diagnóstico inicial para criação de um curso aí sim temos DF, temos a escola/centro de formação e temos sempre uma unidade técnica que é normalmente é um ou mais formadores especializados naquela especialidade naquela área e com isso constrói-se então o curso de acordo com as necessidades existentes a nível do trabalho, agora quando o curso já está feito, o que é que nós temos aqui. porque é esta coisa que eu quero esclarecer se a pergunta é, se os formadores estão envolvidos no curso criado raiz ou numa alteração à documentação do curso que também vão sendo alteradas ao longo dos tempos porque a matéria também vai sendo atualizada, não é, aí sim, eles estão envolvidos. Agora, o diagnóstico de necessidades de cada edição, ou seja, cada edição se tem o diagnóstico de necessidades antes de começar, esse diagnóstico for feito por edição claro que é feito efetivamente pelos formadores quando chegam a sala fazem sempre aquilo que nós pedimos e que dizemos que é adequado a

nível pedagógico fazer um diagnóstico das necessidades dos formandos que têm em sala de aula e a partir daí então adequarem a formação que já está planeada já está na documentação curso, mas adequaram a formação e a forma como vão ministrar essa formação com às necessidades que têm, às pode aparecer um dos dois formandos que tem mais experiência, mas há cursos aqui por exemplo formando já tem muita experiência e portanto, se calhar existem determinadas matérias que podemos dar de outra forma ou chegar mais a fundo nesta matéria não sei se me fiz aqui perceber, ou seja, não sei qual é que era o objetivo essa formação por edição, portanto por edição é mesmo a função do formador de fazer isso, ta bem? A DF vê se os formandos que vão para o curso têm os requisitos, mas depois dentro do curso é o formador que vê se eles já têm mais experiência, se não têm, como é que vão dar a formação, etc., tem que dar sempre os conteúdos todos, mas pode aprofundar mais algumas coisas, se eles já tiverem algum conhecimento de causa ou ter que dar mais apoio não é, portanto nesse aspeto os formadores também estão envolvidos outra forma.

12. Considera que os interesses, e a experiência passada das/os formandas/os que são adultos para a execução na formação?

(24.19) P2 certa forma também que eu estava a dizer há bocadinho quando nós temos que os formandos naquele diagnóstico inicial podemos a primeira aula que fazemos umas perguntas diagnóstico sobre qual é o estado dele sofremos conformando já tem experiência que já tem alguma semente causa o formador tenho tendência a explorar mais esse conhecimento ou não ia ter pode pedir ao Fernando que dê exemplos concretos sobre determinada coleção, portanto deve-se sempre aproveitar essa experiência dos formandos no caso dos TFD's eles vêm ainda crus, mas de certo que a Tenente deve ter algo a dizer.

P1 Sim alguns deles, mas começam a aparecer cada vez mais talvez por causa da divulgação Já nos começa a aparecer alguns com formação até nesta área porque reconhecimento casa apartamento, mas é tal coisa penso vem aqui para ganhar realmente eu falo na parte dos cozinheiros mesmo eles vêm para ganhar experiência e este curso ainda lá para fora tenho muita saída e eles vêm aqui com uma hipótese de poder é melhorar o mesmo não fica na Maria maior parte deles vem com a saída a gente podem entretanto Alonso Carreira mudar acabam por ver aqui também logo melhoria e arranjar perspectiva emprego lá fora aquela por não acontecer outras classes que se calhar a perspectiva de depois terem um emprego lá fora não se dá tão grande.

13. Considera que a ETNA promove uma formação de qualidade e que depois tem aplicação na prática de cozinha, e no contexto de trabalho? Como é feita essa avaliação?

(26.27) P2 Eu acho que aqui é tudo um pouco nós valorizamos quarta contexto de trabalho fica uma teórica tudo aquilo que nos permitem que o formando saia de lá com mensagens adequadas para pôr em prática no seu posto de trabalho onde foi colocado não é, portanto, Eu acho que não valorizamos nenhuma específica tudo com pesos e medidas ter em conta também quero que nós conseguimos dar por vezes a prática deve conter simuladores, simuladores atenção que estejam adequados à realidade que temos nos navios que muitas vezes já estão desatualizados vamos dizer assim, portanto muitas vezes já temos essa dificuldade e temos então esforçamo-nos para ter por exemplo mais visitas de estudo permite formandos ir ao local quando já tem tenham material mais atualizado e recente, mas efetivamente tudo é importante tanto a parte teórica importante para que eles estavam as bases daquilo que vão fazer com uma parte prática e todos os cursos que como poderás pedir-nos para ver documentação de curso e todos eles têm as três componentes todos eles têm isto PAFM I todos eles têm estágio também para a parte prática profissional todos parte prática tem parte teórica tudo bem misturado só estás aqui na parte final eu não teria a importância apenas uma componente Pedagógica, mas sim a todas.

14. Quais são as práticas e metodologias utilizadas para avaliar a formação? (formação de reação na perspectiva do/a formador/a e dos formandos/as, e que outras existem? Conhecimentos, transferência, impacto?)

(29.00) Nós aqui como indicadores pesquisar explorar se não me soube depois eu posso dizer onde é que eles estão o teu número MESUP na parte 1 página Anexo C3 é lá que estão lá todos os indicadores está lá uma tabelinha vai se quiseres ver mais pormenor está lá, mas posso dizer assim por alto, portanto como é que eu sei se o curso é de qualidade ou não tenho vários mecanismos para o fazer primeiro tenho os

questionários de avaliação da satisfação que são dados aos formandos e formadores que me permite saber se houve suposto de correr dentro da normalidade se há necessidades que as pessoas estão satisfeitas com o que é dado não só nível do que idade do formador que também avaliado pelos formandos, mas também por exemplo a nível da atualidade de material que foi transmitido de usuários foram cumpridos se a avaliação foi de acordo com aquilo que era esperado por exemplo quando para a gente faz sentido avaliada parte da satisfação, portanto daí temos indicadores pessoais vamos dizer assim as pessoas estiveram envolvidas. Depois temos também relatório de avaliação interna que é feita para todos os cursos onde o diretor de curso de escreve todos os dados que foram resultantes desse questionários de satisfação e que escreve também tudo o que pode ter acontecido a nível de ocorrências que achas que falta acontecer confirmando pode ter sido o curso por exemplo houve uma falha de simulador e não consegui usar aquela que terminar da matéria esse tipo de dificuldades também são descritas no relatório, portanto nós sabemos sempre se se o curso de correr dentro da normalidade ou não e se não podemos fazer para melhorar depois disso temos também como indicadores a avaliação transformador estamos fazendo ao longo de todo o ano uma surpresa das programadas, portanto permite nos saber qual o nível da qualidade que está a ser transmitida por determinado formador e tentarmos corrigir isso conformador através de reuniões mais individualistas também temos depois as visitas técnicas que é feito pelo GTE a todos os departamentos formação anualmente uma vez por cada ano uma vez por ano a cada departamentos. Somos sete departamentos, são sete visitas técnicas em que devemos ver só documentação foi toda realizada EA vida da melhor forma se efetivamente aquele que a DF nos dias que nós temos de fazer através do meio etc. Está a ser então correspondido com esses os nossos próprios procedimentos que nós estivemos aqui escola enquanto temos autonomia para tal também estão a ser instituídos esse também conseguimos fazer ao relatório e saber quais são os saber se a formação foi dada com qualidade e seus conhecimentos estão a ser feitos com qualidade pedido ou não depois também temos auditoria feitas pela Direção de Formação que é muito semelhante aquele que nós fazemos nas visitas técnicas, mas feita por um avaliador externo, portanto não é ninguém de cá da Direção de Formação ainda temos auditoria certificada que APCER também vem cá e que vê novamente estou de sistema está a ser cumpridos formador estão a fazer o que quiser pedido se não é DC e só para resguardar uma coisa que é a Direção de Formação para além dos auditores que também fazem avaliações da satisfação passados no mínimo 3 meses aos formandos e os formadores de uma determinada formação e pergunta-lhe se mais tarde se então a formação que tiveram que aplicações ativar o meu local de trabalho deles e aí conseguem perceber já tiveram a formação já tiveram de aplicar no local de trabalho e consegue saber se efetivamente a formação está a corresponder às expectativas supostas quando nós podemos criamos um determinado curso, portanto através do sistema de avaliação ou conseguimos saber se eu percebo válido já não é válido se está a correr bem se ter alterado e a por isso também que a documentação dos cursos ali no planeamento vai ser alterada até porque tem de ser porque as matérias também vão ser atualizadas e penso que é tudo. A avaliação feita no contexto de trabalho não somos nós que fazemos é feita pela Direção de Formação que faz lá está , eles escolhem determinados cursos aleatoriamente mandam os questionários (MESUP) para todos os formandos de uma determinada edição do curso e para todos os formadores em determinada atividade nos dizer assim se formando após ter ido ao curso melhorou nessa atividade vamos imaginar e depois tem lá uma forma de classificar de 1 a 5 quanto melhorou ou se não melhorou se o curso que uma todas as necessidades que de acordo com a Chefia do indivíduo precisava de aprender para estar naquele trabalho é o seu poder escrever se ensinam o que é que acham que o curso pode ter ainda mais um dizer assim muitas vezes existe lacunas que nós não sabemos e através dos relatórios nós conseguimos saber que alguma coisa vai ter que mudar porque não está a chegar expectativas daquilo que local de trabalho por exemplo, portanto para formandos e aos formadores e aquele curso pronto e através deles cenários para se fazem para uma análise se o curso sei que o que é dado no curso Naval etc. se não é válido se preciso de alteração não é feito o relatório também da parte da Direção de Formação.

15. Quais são os critérios/requisitos na escolha de um/a formador/a para o curso? (em primeiro lugar ele deve ser um bom cozinheiro ou um bom militar?)

(35.35) Eu acho que ambas as empresas de comunicações de curso tem pré-requisitos para cada curso basicamente o documento tem lá os pré-requisitos escritos para já tenho que ter a certeza absoluta o AIT05 que é formação Pedagógica inicial de formadores de, os formadores devem ter e depois tem alguns pré-requisitos neste caso possivelmente está lá escrito a Tenente saberá que tem de ser alguém na Taifa, curso de cozinha, portanto já tendo experiência decisão possivelmente escrito, mas tem sempre os requisitos escrito e certas pessoas podem dar aquela formação ok, portanto não temos nós decidimos quem é que vai quer dizer decidimos dentro das folhas de formadores do bloco de formadores que estivermos quem é que

dá e o que não está, mas também tem a ver com a disponibilidade formador que tem a ver com várias coisas, mas penso que a Tenente poderá como colmatar aquilo que eu estou a dizer.

P1 É assim os requisitos que nós temos é que tem de ser neste caso para os cozinheiros tem de ser gentis quando entram aqui na classe de sargentos não há uns a gente cozinhar nem lá o sargento chefe de estação seus urgentes de Taifa passa a ser urgentes oriundos das três áreas, portanto os cozinheiros, despenseiros e padeiros, portanto para os cozinheiros tem de ser um sargento seja oriundo de cozinheiro é isso que está conhecido que chega aqui a unidade e teu AIT05 o curso de formação de formadores, pois a partir daí é claro nós falamos com a repartição pedimos uma pessoa que tenha mais experiência que também tenha embarcado para passar essa experiência é só formação de quem já teve nem barco porque parece que não o sargento que já passou como despenseiro não embargo já traz outra experiência que ele tem próprio pode passar, mas isso somos nós que às vezes com a própria repartição que tentamos pedir isso claro que por vezes depende de quem está disponível e não está nem sempre conseguimos que venha uma pessoa com essa experiência toda, mas com experiência em cozinha vem de certeza e isso é que é importante.

16. O curso dispõe já de alguma acreditação ou certificação por parte de uma entidade certificadora? (Se não, por que)

(38.29) Aqui o CFP08 na sua totalidade não é certificado têm é unidades de formação de duração são certificadas e que ficam no passaporte qualificação dos formandos que podem ser utilizadas mais tarde num percurso formativo que eles terão de concluir lá fora. Eu diria de uma forma muito simples que é porque nós também temos de ter disciplinas derivadas o âmbito militar, e portanto, essas disciplinas não são certificadas lá fora e são imprescindíveis para nós, portanto, não podemos comprar nosso curso com curso de lá fora na sua totalidade porque precisamos de coisas que lá fora não são precisas e tal como uma empresa lá fora precisa de coisas que nós não precisamos. Por isso, nós não conseguimos ter cursos certificados, quer dizer, temos um outro, mas CFP não tem nenhum curso certificado na sua totalidade às vezes é preciso o formando ir lá fora, ver o que... às vezes é só uma disciplina ou duas que faltam fazer, mas terá de fazer noutra âmbito.

Agradecimentos e despedidas.

Respostas da Entrevista

Entrevistado nº 4

Nome do entrevistado: Participante nº 1 ex-formanda do CFP08/2013

Local: MDN

Data: 15/10/2020

Hora de início: 12h00

Hora do fim: 12h40

Organização que pertence: Ministério da Defesa Nacional

Departamento: DAL

Género: Feminino

Habilitações Literárias: Licenciatura

Grupo I – Ingressão/Candidatura na ETNA

1. Como teve conhecimento dos cursos da ETNA?

Apenas tive conhecimento dos cursos da ETNA quando ingressei na Força Aérea na especialidade de SHS (Serviço de Hotelaria e Subsistência – Cozinheiro).

2. Quais as expectativas de entrada e o que encontrou?

Como não conhecia não tinha grandes expectativas, tanto as condições das instalações e com a formação desenvolvida foram bastante satisfatórias.

3. Qual o nível de envolvimento do DAL com os restantes departamentos?

Departamento de Administração e Logística (DAL) fisicamente ficava afastado dos outros departamentos, pelo que a nível de envolvimento direta apenas existia entre os cursos que decorriam no mesmo edifício.

4. De que modo está organizado o trabalho nesta instituição? E nas restantes unidades da Marinha Portuguesa verifica-se mesmo?

A perceção que tive enquanto elemento externo à Marinha, é que esta funciona em prol da colaboração mútua entre todos os colaboradores. Isso verificou-se nas diversas atividades extracurriculares que decorriam, em quem todos os alunos, independente da área de Formação, realizam as tarefas em grupo.

Não sei avaliar como o trabalho é organizado nas restantes unidades de Marinha, pois a minha colocação foi na Força Aérea.

5. Quais são os meios utilizados para a troca de informação entre as/os formandas/os?

Ou através dos meios de comunicação normalmente utilizados, como telemóvel ou computador, ou pessoalmente.

Grupo II – DAL e relação com os/as formadores/as

6. De que modo são concretizados os modelos de inovação para os contextos de formação profissional?

A Formação que encontramos (enquanto alunos) foi um modelo já previamente estabelecido e implementado. Já tinha uma estrutura, e os formadores seguiram o plano. Sempre que havia possibilidade

os formadores davam-nos alguma liberdade para explorar outras receitas. Mas apenas isso, não senti que existisse possibilidade para inovação, pois existia um plano de Formação que tinha de ser cumprido.

7. Considera que o curso é sobretudo de formação militar com especialização em cozinha, ou é mais um cozinheiro com formação militar?

Na minha opinião o curso é mais cozinheiro com Formação militar do que o oposto, pois apesar de haver Formação militar, seja em ordem unida ou condição física, as horas de Formação eram essencialmente para a cozinha.

8. Considera que a experiência da atividade formativa colmata os problemas que são detetados na área funcional da cozinha em que trabalha?

Os problemas detetados na área funcional da cozinha não têm em nada, a ver com problemas de conhecimento técnico, têm a ver com a valorização profissional versus respeito pela condição militar e o acolhimento e integração que são feitos no local de trabalho.

Portanto ajuda, pois proporciona elevados conhecimentos a nível técnico, mas não colmata, pois são problemas transcendentais.

Grupo III – Aprendizagens e transferência para o local de trabalho

9. Com que finalidade ingressou no curso de cozinha?

Para ser honesta, calhou. Não era a especialidade que tinha escolhido como primeira preferência, mas surgiu como opção e aceitei.

10. Qual a componente principal da formação de cozinha para Praças? (técnica, específica ou para o trabalho)

Considero que seja mais para o trabalho, apesar também de ter componente técnica, penso que seja mais vocacionada para aplicação no trabalho.

11. Considera que existe alguma atividade complementar à área da cozinha que tenha contribuído para a sua formação?

Depende, para a Formação enquanto praça cozinheira não. Enquanto militar sim, como por exemplo DLA (departamento de limitação de avarias).

12. A sua experiência passada, os seus interesses, os seus conhecimentos, foram tidos em conta durante a formação?

Foram tidos em conta na medida em que facilitaram a aprendizagem.

13. Como avaliar preparação e o acompanhamento prestado pela instituição durante todo o processo formativo? (diagnóstico de necessidade de formação, adaptação dos conteúdos às necessidades formativas e tendência para a resolução de conflitos/problemas)

Atendendo que é uma instituição militar, penso que o acompanhamento foi satisfatório.

14. Considera que as aprendizagens que adquiriu na ETNA têm uma aplicação prática no contexto de trabalho?

Sim, considero que têm.

15. Qual o nível de contacto que os formadores, coordenadores e direção do DAL têm com os formandos?

Os formadores tinham um maior contacto com os alunos. A coordenação e a direção tinham um contacto menos próximo e regular.

16. Qual a sua opinião sobre o resultado da formação em que participou?

Penso que foi um resultado positivo. Tive uma boa aprendizagem num contexto diferente.

17. Considera que a formação ministrada pela Marinha Portuguesa em regime presencial em contexto de trabalho foi eficaz para a sua aprendizagem global?

Sim, concordo plenamente. É uma formação muito prática pelo que faz sentido que seja realizada de forma presencial. Contudo há disciplinas teóricas, que também fazem parte do plano formativo, que na minha opinião poderiam ser frequentadas a distância.

18. Aconselharia o curso da ETNA a amigos e conhecidos? Porquê?

Se a pessoa quisesse mesmo seguir a carreira de cozinheiro, sim. É um curso completo, as instalações são boas.

19. Fez o curso na ETNA, e a partir daí qual foi o percurso profissional que teve e porquê?

Depois do curso fui colocada numa mesa da Força Aérea por 3 anos. Fui 3 anos em missão para o estrangeiro, desempenhar funções completamente diferentes de cozinheira. Quando o contrato dos 6 anos com a Força Aérea terminou iniciei outra atividade profissional na área de Recursos Humanos. O percurso foi feito de forma progressiva, mediante opções, Estudos e vontade e mudar de área profissional.

Respostas da Entrevista

Entrevistado n° 5

Nome do entrevistado: Participante n.º 2 ex-formando do CFP08/2013

Local: TEAMS

Data: 12/10/2020

Hora de início: 15h00

Hora do fim: 15h40

Organização que pertence: Empresa privada

Departamento: DAL

Género: Masculino

Habilitações Literárias: 12.º ano

Grupo I – Ingressão/Candidatura na ETNA

1. Como teve conhecimento dos cursos da ETNA?

Através da Força Aérea Portuguesa.

2. Quais as expectativas de entrada e o que encontrou?

As expectativas eram altas e deparei-me com alto ensinamento e valores que foram passados.

3. Qual o nível de envolvimento do DAL com os restantes departamentos?

O nível é muito baixo, pois encontra-se isolado dos restantes departamentos da ETNA.

4. De que modo está organizado o trabalho nesta instituição? E nas restantes unidades da Marinha Portuguesa verifica-se mesmo?

O trabalho está bem organizado, embora haja alguma carga nos serviços pós período laboral, nas restantes unidades não tenho conhecimento.

5. Quais são os meios utilizados para a troca de informação entre as/os formandas/os?

Penso que seja através de sistema interno e boca a boca.

Grupo II – DAL e relação com os/as formadores/as

6. De que modo são concretizados os modelos de inovação para os contextos de formação profissional?

Não tenho informação acerca desse ponto, pois na minha opinião a formação é demasiado profissional para as tarefas a desempenhar pós curso.

7. Considera que o curso é sobretudo de formação militar com especialização em cozinha, ou é mais um cozinheiro com formação militar?

É muito mais que um curso de formação de cozinheiro para uma instituição militar, tenho noção que é um dos cursos mais dispendiosos, e no final não se aplica 30% do ensinamento passado numa cozinha militar.

8. Considera que a experiência da atividade formativa colmata os problemas que são detetados na área funcional da cozinha em que trabalha?

Não.

Grupo III – Aprendizagens e transferência para o local de trabalho

9. Com que finalidade ingressou no curso de cozinha?

Era a minha única opção.

10. Qual a componente principal da formação de cozinha para Praças? (técnica, específica ou para o trabalho)

Confecionar para a unidade.

11. Considera que existe alguma atividade complementar à área da cozinha que tenha contribuído para a sua formação?

Sim, a formação de Nutrição.

12. A sua experiência passada, os seus interesses, os seus conhecimentos, foram tidos em conta durante a formação?

Sim.

13. Como avaliar preparação e o acompanhamento prestado pela instituição durante todo o processo formativo? (diagnóstico de necessidade de formação, adaptação dos conteúdos às necessidades formativas e tendência para a resolução de conflitos/problemas)

Na minha opinião, acho demasiada formação e informação quando na realidade ao sermos colocados numa unidade para desempenhar as nossas funções, somos deparados com uma realidade completamente diferente no sentido de termos de “aprender” tudo de novo, de acordo com cada realidade de cada unidade em específico para desempenhar funções.

Infelizmente cada unidade tem um modo de trabalhar, modos esses que são completamente diferenciados do ensinamento passado na ETNA.

14. Considera que as aprendizagens que adquiriu na ETNA têm uma aplicação prática?

Sim, sem dúvida!

15. E no contexto de trabalho?

Em restauração que não em uma unidade Militar.

16. Qual o nível de contacto que os formadores, coordenadores e direção do DAL têm com os formandos?

Alto nível, sem dúvida! Cada formador tem o seu modo de ensinar ou capacitar cada instruendo, mas na generalidade eu diria que são excelentes profissionais.

17. Qual a sua opinião sobre o resultado da formação em que participou?

Eu diria que não poderia ser melhor.

18. Considera que a formação ministrada pela Marinha Portuguesa em regime presencial em contexto de trabalho foi eficaz para a sua aprendizagem global?

Sim, sem dúvidas, mais uma vez, é passada demasiada informação sem finalidade alguma depois que adquirida, ao ser aplicada numa realidade de cozinha de campanha.

19. Aconselharia o curso da ETNA a amigos e conhecidos? Porquê?

Sim, depois de tudo o que aprendi e me esforcei para ser um dos melhores, tenho completa noção que embora não tenha tido formação numa outra instituição, é sem dúvida tudo muito profissional e prático.

20. Fez o curso na ETNA, e a partir daí qual foi o percurso profissional que teve e porquê?

Fui colocado numa cozinha numa unidade da Força Aérea, tive de me adaptar à realidade daquela cozinha e aprender como se confeciona para 600 pessoas e até 1200, quando na realidade aprendemos na Etna a confecionar para 4 pessoas. O percurso foi positivo ainda assim.

Respostas da Entrevista

Entrevistado nº 6

Nome do entrevistado: Participante n.º 3 ex-formando do CFP08/2013

Local: TEAMS

Data: 13/10/2020

Hora de início: 11h00

Hora do fim: 12h00

Organização que pertence: Guarda Nacional Republicana

Departamento: DAL

Género: Masculino

Habilitações Literárias: 12.º ano

Grupo I – Ingressão/Candidatura na ETNA

1. Como teve conhecimento dos cursos da ETNA?

Devido à formação na FAP.

2. Quais as expectativas de entrada e o que encontrou?

Receber formação em toda a área de hotelaria mais propriamente na secção de cozinha, encontrei uma equipa espetacular de formadores com muitos anos de experiência/casa, o qual foi uma mais-valia para a minha aprendizagem.

3. Qual o nível de envolvimento do DAL com os restantes departamentos?

É o ponto de partida na qualificação e formação dos militares para desempenharem num futuro e nos vários departamentos uma melhor prestação dos serviços.

4. De que modo está organizado o trabalho nesta instituição? E nas restantes unidades da Marinha Portuguesa verifica-se mesmo?

Não sei, não estou na instituição.

5. Quais são os meios utilizados para a troca de informação entre as/os formandas/os?

Manuais um pouco ultrapassados, pessoalmente através do diálogo.

Grupo II – DAL e relação com os/as formadores/as

6. De que modo são concretizados os modelos de inovação para os contextos de formação profissional?

Nada para comentar.

7. Considera que o curso é sobretudo de formação militar com especialização em cozinha, ou é mais um cozinheiro com formação militar?

Um cozinheiro com formação militar.

8. Considera que a experiência da atividade formativa colmata os problemas que são detetados na área funcional da cozinha em que trabalha?

Já não trabalho na cozinha, mas sem dúvida que a formação me ajudou a colmatar muitos dos desafios encontrado nas cozinhas que trabalhei.

Grupo III – Aprendizagens e transferência para o local de trabalho

9. Com que finalidade ingressou no curso de cozinha?
Obter uma formação qualificada em cozinha, como melhorar os conhecimentos.
10. Qual a componente principal da formação de cozinha para Praças? (técnica, específica ou para o trabalho)
Para o trabalho no dia a dia nas messes, mas também iniciação a pormenores mais específicos na área de cozinha mais elaborada.
11. Considera que existe alguma atividade complementar à área da cozinha que tenha contribuído para a sua formação?
Sim, todas as áreas que complementaram o curso são importantes para a formação de um cozinheiro, podendo a cozinha de sala ser mais ensinada no curso.
12. A sua experiência passada, os seus interesses, os seus conhecimentos, foram tidos em conta durante a formação?
Sim, estando em contacto com os formadores. Eles sempre se interessaram em estar presentes, saber os interesses e articulando as matérias para ir de encontro as expectativas dos formandos.
13. Como avaliar preparação e o acompanhamento prestado pela instituição durante todo o processo formativo? (diagnóstico de necessidade de formação, adaptação dos conteúdos às necessidades formativas e tendência para a resolução de conflitos/problemas).
A instituição sempre esteve disponível para resolver qualquer particularidade do curso.
14. Considera que as aprendizagens que adquiriu na ETNA têm uma aplicação prática no contexto de trabalho?
Sim sem dúvida.
15. Qual o nível de contacto que os formadores, coordenadores e direção do DAL têm com os formandos?
Contacto muito próximo como não poderia deixar de ser num curso prático.
16. Qual a sua opinião sobre o resultado no fim da formação em que participou?
Muito positiva, indo de encontro as minhas expectativas.
17. Considera que a formação ministrada pela Marinha Portuguesa em regime presencial em contexto de trabalho foi eficaz para a sua aprendizagem global?
Sim bastante.
18. Aconselharia o curso da ETNA a amigos e conhecidos? Porquê?
Sim. Pela formação e pelos conhecimentos.
19. Fez o curso na ETNA, e a partir daí qual foi o percurso profissional que teve e porquê?
A nível do curso de cozinha continuei a exercer na FAP 5 anos.

APÊNDICE 7 – Análise de Conteúdo

Tema	A importância da ETNA nas Forças Armadas								
Entrevistado	Capacidade de autonomia e dependência			Lógicas de ação			Público-alvo		Informação e Comunicação
Subcategoria	Organização	Desenvolvimento	Formação	Antecipação/ Estratégia	Retorno do investimento	Des. Pessoal e Social	Civil	Militar ou equiparado	Meios e suportes
QDF1	nós temos uma dependência proporcional diretamente da Direção de Formação que nos emana as instruções e os procedimentos para a formação e isto é comum a todas as outras escolas.	nós somos, digamos a escola das escolas sendo que articulação em grande parte, senão maioritariamente das ações de formação previstas na Marinha estão centradas aqui, portanto, existe necessariamente uma articulação com as outras escolas como é que nós fazemos essencialmente através do diretor técnico pedagógico é o elo de ligação entre os outros diretores técnico-pedagógicos das outras escolas.	A Escola de Tecnologias Navais tem mais uma vez pela sua dimensão, pela variedade e diversidade de formação que dá, permite ter uma oferta formativa muito abrangente(...) algumas vertentes, nomeadamente, na vertente de Formação de Formadores, a Escola de Tecnologias Navais através de determinados cursos tem de facto uma valência que é reconhecida por outras entidades da estrutura das Forças Armadas.	incidimos sobre os cursos de longa duração, portanto, os cursos de carreira estes cursos têm uma necessidade que é de nós garantirmos que vamos dotar as unidades operacionais com os meios e recursos humanos qualificados o quanto possível (...)diariamente estamos aqui entre formandos e formadores 600 a 700 pessoas, apesar de situação pandémica.	Independentemente do desfecho final o nosso objetivo é sempre o mesmo formar o melhor possível nestas três vertentes, garantir que em qualquer circunstância primeiro lugar o produto que nós damos é o melhor que podemos, é o melhor que sabemos é o melhor que se pode dar só pela satisfação do próprio que recebe a formação, mas também por satisfação nossa que damos a formação, e portanto, não há qualquer alteração de comportamento relativamente aquilo que é as perspetivas de continuidade onde não continuidade nas Forças Armadas.	o nosso objetivo aqui na escola é dar o seu melhor formação possível para que tecnicamente os nossos militares não só na componente militar sejam bons militares não só na componente civil sejam excelentes cidadãos, mas essencialmente na componente técnica sejam os melhores técnicos possíveis muito melhores do que os formadores.	neste momento com Jerónimo Martins em que permite que nós façamos cursos também já fizemos curso de cozinheiro, mas também fazemos cursos de panificação, portanto, este tipo de formação nós ao fazermos já disponibilizamos	a Força Aérea, o Exército e até a Guarda Nacional Republicana vem cá para frequentar ações de formação, portanto, a importância que Escola de Tecnologias Navais tem na estrutura da formação nas Forças Armadas	Para comunicação interescolas nós temos o e-mail, temos as plataformas da Microsoft Teams e que temos utilizado esta fase pandemia muitas vezes essas plataformas. (...) estamos a trabalhar em várias plataformas de comunicação, de informação e de dados, nomeadamente, a DGES, temos outros sistemas de informação a serem edificados e face aos requisitos que estão sempre a ser validados.
QDF2	organicamente a ETNA não depende de nós, depende efetivamente em termos técnicos, porque o diretor de formação é o órgão máximo da formação e assim, portanto tem essa competência digamos assim do planeamento e da questão de toda a formação.	a ETNA é responsável por uma área que é importante na formação está agregada ao departamento técnico de formação o DFTE este departamento está responsável por ministrar a parte técnica e pedagógica a todas as escolas	a primeira parte da formação que é a formação básica quando as pessoas, os militares entram para a Marinha é aqui que sentem o primeiro impacto com a nossa organização e é os valores que são transmitidos pela ETNA	investir aqui em realidades virtuais ou algo do género é sempre difícil, portanto nós atravessamos aqui um problema, estamos a tentar minimizar, porque que a formação não pode parar	as essas pessoas decidirem um dia ir lá para fora, se calhar até vão, mas se calhar vão lá fora e o nome da Marinha	a ETNA segue rigorosamente é passar um conjunto de valores na formação base, e isto de alguma forma se reflete-se porque as pessoas depois se revêm na nossa organização (...) têm competências adquiridas que depois possam transformar essas competências no mercado de trabalho de alguma forma ingressarem mais rapidamente num emprego ou de alguma forma entregar integrarem rapidamente depois da vida civil se assim o entenderem.		A Escola de Tecnologias Navais tem mais uma vez pela sua dimensão, pela variedade e diversidade de formação que dá, permite ter uma oferta formativa muito abrangente e obviamente outros ramos como a Força Aérea, o Exército e até a Guarda Nacional Republicana vem cá para frequentar ações de formação	Para comunicação interescolas nós temos o e-mail, temos as plataformas da Microsoft Teams e que temos utilizado esta fase pandemia muitas vezes essas plataformas.
CRFP1		as unidades dizem que têm as necessidades de formação baseadas no mapa detalhado cargos que eles têm as qualificações que estão previstas para cada cargo, manifestam as necessidades de formação e depois a Direção de Pessoal analisa e passa depois para a Direção de Formação	a Direção de Formação coordenar este conjunto de cursos e necessidades para as escolas				Pois lá está cada divulgação feita pela DP normalmente a situação é feita aos mais jovens tanto com que tenham acabado 12º ano sempre naquela faixa etária		
CRFP2				ficarem habilitados com o máximo de ufcd's para um dia mais tarde se não conseguirem ingressar nos quadros permanentes					

				da Marinha conseguirem levar as maiores bases possíveis lá para fora.					
EPF1	A percepção que tive enquanto elemento externo à Marinha, é que esta funciona em prol da colaboração mútua entre todos os colaboradores.								Ou através dos meios de comunicação normalmente utilizados, como telemóvel ou computador, ou pessoalmente.
EPF2									Penso que seja através de sistema interno e "boca a boca".
EPF3									Manuais um pouco ultrapassados, pessoalmente através do diálogo.

Tema	Entrevistado	A ETNA e os seus departamentos de formação							
Categoria		Políticas			Organização do DAL				Difficuldades
Subcategoria		Princípios	Valores	Objetivos	Instrução militar Vs Instrução Técnica	Formação contínua	Estágios	Curso mais Valorizado	
	QDF1	dimensão, pela variedade e diversidade de formação. temos um conjunto de valências e capacidades acima daquilo que é exclusivo da Marinha, como eu mencionei há bocado nalgumas áreas já tivemos no passado o curso de cozinheiros e o curso de TFD abertos outros Ramos	conhecimentos só podem ser transmitidos efetivamente geração em geração mesmo ambiente no mesmo meio que é o meio naval. a experiência, com as credenciais que levam daqui acabam por depois, se calhar seguir outro caminho.	satisfazer essencialmente, portanto aquilo que nos é pedido relativamente aquilo que é as necessidades que decorrem nas unidades operacionais	As três componentes de formação militar, técnico, cívico andam sempre a par. Eu prefiro ter um médio técnico um médio militar e um médio cidadão	também já fizemos curso de cozinheiro, mas também fazemos cursos de panificação, portanto, este tipo de formação nós ao fazermos já disponibilizamos, também, temos protocolos com outras unidades e entidades são, nomeadamente, por exemplo hoje bombeiros em que o nosso parque de incêndios e o nosso Departamento de Limitação e Avarias permitenos oferecer outro tipo de ações de formação que dificilmente encontram na sociedade civil. A Escola de Fuzileiros também aos cursos de liderança e Team Building		O DAL pela sua especificidade de cursos é aquele que se aproxima mais em termos de unidades de formação de curta duração, em módulos reconhecidos lá fora são de fato os cursos que têm mais do UFCD'S	existe aqui um conjunto de dificuldades porque sendo uma formação especificamente prática, teórica e prática, mas a parte da componente prática seria difícil avaliar sem ser uma formação presencial. segundo as pessoas que estão no regime de contrato, se tiveram oportunidades de lá fora no mercado a auferir em outro tipo de vencimentos, sem os constrangimentos que decorrem na vida militar e na vida da Marinha em particular, são estes os fatores que determinam o que é que os novos militares em regime de contrato pretendem fazer da sua vida as ofertas de emprego que existem no mercado obviamente condicionam sempre aquilo que é a nossa oferta.
	QDF2			planeamento anual dos ciclos de formação tanto das carreiras, como os de complemento e aperfeiçoamento da formação, portanto temos aqui um ciclo anual, portanto baseado nas necessidades das unidades da Marinha	tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições			mais sonantes e que a gente se recorda no DAL. ah qual é o curso? Efetivamente o de restauração efetivamente. Sei que temos bons cozinheiros e bons padeiros se deverá ser pela boa formação que eles têm.	mesmo que nós consigamos investir aqui em realidades virtuais ou algo do género é sempre difícil, portanto nós atravessamos aqui um problema, estamos a tentar minimizar, porque que a formação não pode parar, mas a formação foi reduzida ao mínimo essencial para questão dos contágios não proliferarem nas escolas um problema que nós ainda temos de solucionar na

									totalidade não vamos conseguir atualmente atingir o objetivo conseguimos fazer alguma formação online
	CRFP1		o contacto da sociedade civil, também trazem alguma mais valia à nossa organização, mas é no âmbito abre as nossas portas para a vida civil e identificam o nosso nome, e dar a conhecer aquilo que fazemos bem,	há uma estratégia do Senhor Almirante CEMA que está escrita na diretiva da Marinha, que diz que a Marinha se deve integrar na sociedade civil abrindo as suas portas e divulgando o seu nome aquilo que faz	primeiro são militares e depois cozinheiros. Eles têm de estar aptos como militares e a seguir vem outra função, por isso nós formamos militares para serem cozinheiros.		embora eles façam estágio e normalmente a tendência será sempre para ir para Unidade Navais de para eles ficarem logo com uma ideia do que é, mas eles realmente eles só irão aprender na prática depois quando destacarem para as unidades e depois verem a realidade. todos eles têm estágio também para a parte prática profissional, parte prática e também parte teórica tudo bem misturado	cursos da padaria e restauração são aqueles os mais visíveis	se calhar temos muitas navegações não fazem a mínima ideia do que é a vida no mar há muitas suposições, não é. Se calhar o vencimento, também não será o mais atrativo
	CRFP2			o nosso principal objetivo é o mar			ao nível do trabalho lá está podem existir algumas limitações ao nível da cozinha que não é igual ao navio, etc., mas é para que também temos a componente do estágio que nós consideramos ser muito importante, então enquadramento mais específico, vamos dizer assim.		isto também acaba por ser muito atrativo lá para fora e muitos deles vêm outra saída e outra maneira de aproveitar o curso de lá fora na vida civil
	EPF1								Os problemas detetados na área funcional da cozinha não têm em nada, a ver com problemas de conhecimento técnico
	EPF2								
	EPF3								

Te ma	A organização do Curso de Formação de Praças de Cozinheiros											
Cat ego ria	Entrevistado	Organização			DNF	Avaliação Institucional		Avaliação por parte dos participantes		Oferta formativa	Caraterísticas	
		Componente Técnica	Componente Militar	Experiência dos participantes		Interna	Externa	Processo	Avaliação do curso		Entidade Formadora (ETNA)	Formadores
		eu quero um bom técnico, no limite um excelente técnico um excelente militar e um excelente cidadão é isto que nós queremos todos os dias.	essencialmente tem de ser... aqui têm de ser bons militares.		É principalmente daquilo que são as necessidades decorrentes das unidades operacionais da Marinha. E portanto, em primeira instância nós estamos a satisfazer essencialmente portanto aquilo que nos é pedido relativamente aquilo que é as necessidades que decorrem nas unidades operacionais	sobre tudo avaliarmos sem alterações os nossos parâmetros e matrizes de avaliação para garantir os nossos produtos saiam tão o quanto qualificado nós queremos.				tem mais uma vez pela sua dimensão, pela variedade e diversidade de formação que dá, permite ter uma oferta formativa muito abrangente.	A Escola Tecnologias Navais é que exatamente igual a qualquer outra escola, mas pela dimensão que Escola Tecnologias Navais tem, nós somos, digamos a escola das escolas sendo que articulação em grande parte, senão maioritariamente das ações de formação previstas na Marinha estão centradas aqui	todos os formadores que chegam cá e que se apresentam aqui é exatamente isso que eu preciso e peço é transmitir os valores da Marinha acentos das três vertentes da relação e fazer deles muito melhores do que aquilo que nós fomos.
	QD F1											
		um cozinheiro na Marinha não pode ser só bom cozinheiro, tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições			as unidades dizem que têm as necessidades de formação baseadas no mapa detalhado cargos que eles têm as qualificações que estão previstas para cada cargo, manifestam as necessidades de formação e depois a Direção de Pessoal analisa e passa depois para a Direção de Formação coordenar este conjunto de cursos e necessidades para as escolas	o plano anual de atividades para as escolas, submeter para avaliação do superintendente e de pessoal e depois controlar a qualidade da formação, em termos genéricos, é praticamente isso.				a ETNA é responsável por uma área que é importante na formação está agregada ao departamento o técnico de formação o DFTE este departamento está responsável por ministrar a parte técnica e pedagógica a todas as escolas		
	QD F2											

			acima de tudo, primeiro são militares e depois cozinheiros. Eles têm de estar aptos como militares e a seguir vem outra função, por isso nós formamos militares para serem cozinheiros.	começa a aparecer alguns com formação até nesta área	dentro do curso é o formador que vê se eles já têm mais experiência, se não têm, como é que vão dar a formação, etc., tem que dar sempre os conteúdos todos, mas pode aprofundar mais algumas coisas, se eles já tiverem algum conhecimento de causa ou ter que dar mais apoio não é, portanto nesse aspeto os formadores também estão envolvidos outra forma.	a Direção de Formação para além dos auditores que também fazem avaliações da satisfação passados no mínimo 3 meses aos formandos e os formadores	visitas técnicas que é feito pelo GTE a todos os departamentos formação anualment e uma vez por cada ano uma vez por ano a cada departamento				cozinheiros tem de ser um sargento seja oriundo de cozinheiro é isso que está conhecido que chega aqui a unidade e teu AIT05 o curso de formação de formadores, pois a partir daí é claro nós falamos com a repartição pedimos uma pessoa que tenha mais experiência que também tenha embarcado para passar essa experiência é só formação de quem já teve nem barco porque parece que não o sargento que já passou como despenseiro não embargo já traz outra experiência que ele tem próprio pode passar,	
CR FP1												
		quanto o contexto de trabalho e uma teórica tudo aquilo que nos permitem que o formando saia de lá com mensagens adequadas para pôr em prática no seu posto de trabalho		causa o formador tenho tendência a explorar mais esse conhecimento o ou não ia ter pode pedir ao Formando que dê exemplos concretos sobre determinada situação, portanto deve-se sempre aproveitar essa experiência dos formandos	o diagnóstico de necessidades antes de começar, esse diagnóstico foi feito por edição claro que é feito efetivamente pelos formadores quando chegam a sala fazem sempre aquilo que nós pedimos e que dizemos que é adequado a nível pedagógico fazer um diagnóstico das necessidades dos formandos que têm em sala de aula	primeiro tenho os questionários de avaliação da satisfação que são dados aos formandos e formadores que me permite saber se houve suposto de correr dentro da normalidade se há necessidades que as pessoas estão satisfeitas com o que é dado não só nível do que idade do formador que também avaliado pelos formandos. O relatório de avaliação interna que é	auditorias são feitas pela Direção de Formação que é muito semelhante e aquele que nós fazemos nas visitas técnicas, mas feita por um avaliador externo. APCER também vem cá e que vê novamente estou de sistema está a ser cumpridos formador estão a fazer o que	primeiro tenho os questionários de avaliação da satisfação que são dados aos formandos e formadores que me permite saber se houve suposto de correr dentro da normalidade de se há necessidades que as pessoas estão satisfeitas com o que é dado não só nível do				ter a certeza absoluta o AIT05 que é formação pedagógica inicial de formadores
CR FP2												

						feita para todos os cursos onde o diretor de curso de escreve todos os dados que foram resultantes desse questionários de satisfação.	quiser pedido.	que idade do formador que também avaliado pelos formandos .				
	EPF 1	apesar também de ter componente técnica, penso que seja mais vocacionada para aplicação no trabalho.	Na minha opinião o curso é mais cozinheiro com Formação militar do que o oposto, pois apesar de haver Formação militar, seja em ordem unida ou condição física, as horas de Formação eram essencialmente para a cozinha.	Foram tidos em conta na medida em que facilitaram a aprendizagem.				tanto as condições das instalações , como a formação desenvolvida foram bastante satisfatórias. É um curso completo, as instalações são boas.	Apenas tive conhecimento dos cursos da ETNA quando ingressei na Força Aérea na especialidade e de SHS (Serviço de Hotelaria e Subsistência – Cozinheiro). Como não conhecia não tinha grandes expectativas.	A coordenação e a direção tinham um contacto menos próximo e regular.	Os formadores tinham um maior contacto com os alunos.	
	EPF 2	iniciação a pormenores mais específicos na área de cozinha mais elaborada. Confeccionar para a unidade.						é sem dúvida tudo muito profissional e prático. As expectativas eram altas no final não se aplica 30% do ensinamento passado numa cozinha militar. O percurso foi positivo ainda assim. deparei-me com alto ensinamento e valores que foram passados.	Através da Força Aérea Portuguesa	O trabalho está bem organizado, embora haja alguma carga nos serviços pós período laboral, nas restantes unidades não tenho conhecimento.	Alto nível, sem dúvida ! Cada formador tem o seu modo de ensinar ou capacitar cada instruendo, mas na generalidade eu diria que são excelentes profissionais .	

EPF 3			Sim , estando em contacto com os formadores.			encontrei uma equipa espetacular de formadores com muitos anos de experiencia/casa, o qual foi uma mais valia para a minha aprendizagem.	Devido à formação na FAP.	A intuição sempre esteve disponível para resolver qualquer particularidade do curso.	Contacto muito próximo como não poderia deixar de ser num curso prático. Eles sempre se interessaram em estar presentes, saber os interesses e articulando as matérias para ir de encontro as expectativas dos formandos.
----------	--	--	--	--	--	--	---------------------------	--	---

Tema	Entrevistado	RELAÇÃO FORMAÇÃO-TRABALHO				Percurso dos ex-formandos
Categoria		Articulação entre o curso e a prática profissional		Saídas do curso		
Subcategoria		Aplicação à prática na Marinha	Fora da Marinha	Dentro da instituição	Fora da instituição	
	QDF1		<p>cada vez mais um desafio aos tempos atrás algumas décadas atrás há uns anos atrás ser cozinheiro não era tão atrativo como é hoje temos a capacidade para fazermos outro tipo de apresentação outro tipo de qualidade em confeccionar em determinada forma para garantir que nós conseguimos cativar um determinado público é uma coisa que não é uma exigência da Marinha ou das Forças Armadas é uma exigência que tem sido crescente na sociedade</p>	<p>Existem um conjunto de cargos que são ocupados no setor público em que são escolhidos essencialmente técnicos e profissionais específicos de um ramo ou outro neste caso estamos a falar dos cozinheiros da Marinha</p>	<p>têm depois um reconhecimento da sociedade civil e algumas até para além daquilo que ele sistema nacional e que poderão ser uma forma de obter uma carteira profissional ou quase uma carteira profissional que seja reconhecida lá fora.</p>	<p>Há áreas que nós não abrimos, até para ingresso nos quadros e as pessoas naturalmente vão-se embora. segundo as pessoas que estão no regime de contrato, se tiveram oportunidades de lá fora no mercado a auferir em outro tipo de vencimentos, sem os constrangimentos que decorrem na vida militar e na vida da Marinha em particular.</p>
	QDF2	<p>um cozinheiro na Marinha não pode ser só bom cozinheiro, tem de ser um cozinheiro que sabe efetivamente o que que é que a organização e como é que ela se organiza, quais são os valores militares que têm e as suas tradições</p>	<p>se calhar vão lá fora e o nome da Marinha é de alguma maneira elevado dizem: "ah minha formação foi na Marinha, Ah ok", então para o seu currículo é diferente.</p>	<p>nós estamos preocupado efetivamente com os valores e com as pessoas que vêm para a Marinha esperamos que elas fiquem cá e temos de alguma forma maneira de cativar</p>	<p>Estes cursos técnicos que estão na ETNA quando as pessoas depois recebem essa formação e bom pensam agora tenho esta formação e tenho uma data de equivalências tanto no Plano de Qualificações Nacionais no Quadro de Qualificações Nacionais, podem ir lá para fora efetivamente eles podem</p>	<p>competências adquiridas que depois possam transformar essas competências no mercado de trabalho de alguma forma ingressarem mais rapidamente num emprego ou de alguma forma entregar integrarem rapidamente depois da vida civil se assim o entenderem.</p>
	CRFP1			<p>eles vêm aqui com uma hipótese de poderem melhorar.</p>	<p>se quiserem sair da Marinha, depois terão a uma vida civil lá fora</p> <p>este curso ainda lá fora tenho muita saída</p>	
	CRFP2	<p>a nossa preocupação é sempre que eles consigam aplicar os conhecimentos teóricos depois na prática naval</p>				
	EPF1	<p>Portanto ajuda, pois proporciona elevados conhecimentos a nível técnico, mas não colmata, pois são problemas transcendentais.</p>		<p>Penso que foi um resultado positivo.... Se a pessoa quisesse mesmo seguir a carreira de cozinheiro, sim.</p>		<p>O percurso foi feito de forma progressiva, mediante opções, Estudos e vontade e mudar de área profissional.</p>
	EPF2	<p>quando na realidade aprendemos na ETNA a confeccionar para quatro pessoas.</p>	<p>tive que me adaptar à realidade daquela cozinha e aprender como se confecciona para 600 pessoas e até 1200,</p>			<p>Fui colocado numa cozinha numa unidade da Força Aérea</p>
	EPF3	<p>Sim, todas as áreas que complementaram o curso são importantes para a formação de um cozinheiro (...)</p>	<p>podendo a cozinha de sala ser mais ensinada no curso.</p>	<p>A nível do curso de cozinha continuei a exercer na FAP 5 anos.</p>		<p>Receber formação em toda a área de hotelaria mais propriamente na secção de cozinha</p>