



No. 6 | Setembro 2012

## REALCE

- 3 Analfabetismo
- 5 Foto-novelas
- 6 Quadro Nacional de Qualificações
- 7 Colaboração com as empresas

## Artigo de fundo

Caros Leitores,

Ler, escrever e calcular são competências essenciais para resolver autonomamente muitas situações que fazem parte do quotidiano. Por outro lado, estas competências são imprescindíveis para a aprendizagem e para o exercício de uma profissão. O que significam estes factos para um país como Angola, no qual se estima que, ainda em 2002, 54% da população não era alfabetizada?

Esta edição do Jornal “Vamos Trabalhar!” dedica-se a dois temas principais: a alfabetização e a cooperação do Sistema Nacional de Formação Profissional com a comunidade empresarial. Analisamos a situação actual referente ao analfabetismo, em Angola, e apresentamos diferentes abordagens que estão a ser realizadas para combatê-lo. Falamos com o director do CFP do Cazenga sobre as experiências do seu centro na cooperação com as empresas.

Além disto, neste Jornal lhe informamos sobre os temas tratados na conferência “Desenvolvimento de Competências Profissionais”, realizada em Zurique/Suíça, na qual recentemente participaram representantes do INEFOP. Também, apresentamos os materiais didácticos elaborados pelo FormPRO, neste caso especificamente as diferentes foto-novelas que podem ser usadas mesmo para alfabetização como para falar sobre o valor dos trabalhadores artesanais.

Esperamos contribuir, novamente, com as nossas reflexões e estaremos gratos pela vossa reacção.

**Edda Grunwald**, Coordenadora do projecto FormPRO (GIZ)

**Olinda Nacachenhe**, Directora Geral do INEFOP

## Editorial

Today we focus on literacy as well as the cooperation with the private sector. This topic was discussed at the international conference „Policy learning in Vocational Skills Development” realized in Switzerland and attended by INEFOP representatives.

Heute geht es um Alphabetisierung. Neben Ansätze der Alphabetisierung werden Fotogeschichten vorgestellt, die FormPRO zur Alphabetisierung wie auch zur Vermittlung technischer Inhalte einsetzt. Auch wird die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, einem Thema der internationalen Konferenz „Policy Learning in Vocational Skills Development“, beleuchtet.

# Cooperação de um Centro de Formação Profissional com a comunidade empresarial

**Vamos Trabalhar! (VT!):** *Gostáramos focar no tema cooperação com a comunidade empresarial. Quais são as ligações do CFP Cazenga com as empresas?*

Mateus Lemos (ML): Há aproximadamente 6 anos que trabalhamos com várias empresas de diferentes ramos de actividades, cujas especialidades ou profissões nós ministramos no centro de formação profissional do Cazenga, no sentido das mesmas oferecerem estágios profissionais aos nossos formandos. Esta possibilidade significa uma grande valia para os jovens e adultos em fase de formação, pois que desta forma, eles conseguem aprimorar os conhecimentos trazidos do centro de formação, em contexto real de trabalho numa empresa pública ou privada.

De igual modo, estes estágios profissionais permitem aos formandos melhorar as suas habilidades por um lado e por outro, lidarem com equipamentos e ferramentas não didácticas, bem como facilitar o processo de aprendizagem numa dada profissão. Os conhecimentos adquiridos ao longo dos estágios, são avaliados posteriormente nas provas finais de aptidões práticas.

das empresas mencionadas já aceitem entre 5-10 estagiários ao mesmo tempo.

**VT!:** *Quais são as actividades do CFP em Cazenga para fortalecer a cooperação com as empresas?*

ML: Temos identificado um responsável do centro ligado a secção de formação, que mantém permanentemente contactos com as empresas acima referenciadas, bem como estabelecer novos contactos e mostrar às mesmas, que benefícios reais podem ter ao aceitarem formandos estagiários nas suas unidades.

**VT!:** *E quais são as vantagens que uma empresa tem em cooperar com um centro de formação profissional?*

ML: As vantagens são várias, já que elas passam a participar do processo de capacitação de activos e obter mão-de-obra qualificada, porquanto os formandos que enviamos para os estágios, estarem na fase final da sua formação no centro. Os estágios têm uma duração de 6 á 8 semanas. Para isto, as empresas não pagam salários aos estagiários. Elas apenas se responsabilizam pela alimentação no local de trabalho. Outra vantagem para as empresas é poder seleccionar os seus futuros trabalhadores de acordo com as competências e habilidades demonstradas pelos melhores estagiários. Por outro lado, de acordo com o que foi estipulado por Lei, faltando apenas de ser regulamentado, prevê-se que as empresas passarão a ter outros benefícios, no tange a impostos a pagarem, bem como de terem eventualmente facilidades no processo de acesso á empréstimos bancários, com vista a desenvolverem as suas unidades.



Entrevista com o Sr. Mateus Lemos, Director do CFP do Cazenga

**VT!:** *Sabe quantos formandos conseguiram obter um emprego nas empresas onde fizeram o seu estágio?*

ML: É uma boa fatia. No último ano, aproximadamente 650 formandos obtiveram um estágio profissional, deste número 40% dos estagiários ficaram nas empresas. Este processo varia de ano para ano, em uns menos e em outros, temos mais formandos a serem absolvidos pelas empresas onde realizaram os seus estágios.

Vamos continuar a trabalhar no sentido de convenceremos os empresários a aceitarem nas suas unidades, um maior número de estagiários e para o efeito, todos os anos realizamos feiras e exposições, onde apresentamos os trabalhos confeccionados pelos nossos formandos, acreditamos que isto também sensibilizará os mesmos a abrirem as portas aos nossos formandos.

**VT!:** *Director Lemos, agradecemos muito as suas palavras!*

Para contactar ao Centro de Formação Profissional do Cazenga:

- Sr. Mateus Lemos – Director /925678516;
- Sr. Fernando Maziku – Director Adjunto / 923535927;
- Sr. Elias Constantino – Chefe Secção de Formação / 9244866381652

**VT!:** *Quais os desafios na colaboração com as empresas?*

ML: Temos que admitir que existem desafios enormes, pois que não é fácil encontrar um número satisfatório de empresas que admitem estagiários. Neste momento trabalhamos com 12 empresas públicas e privadas, dos sectores do transporte, electricidade, água, mecânica, soldadura e canalização. Lamentavelmente, não conseguimos encontrar estágios para todos os nossos formandos, apesar de que muitas

# Contribuição do FormPRO para a Alfabetização

Ler, escrever e calcular são competências essenciais para resolver autonomamente muitas situações que fazem parte do quotidiano. Por outro lado, estas competências são imprescindíveis para a aprendizagem e para o exercício de uma profissão. O que significam estes factos para um país como Angola, no qual se estima que, ainda em 2002, 54 % da população – da qual cerca de 85 % são mulheres – não era alfabetizada? Embora em Angola seja atribuída uma grande importância à alfabetização - incluindo a dos adultos -, é óbvio que uma situação tão grave não pode ser invertida de um dia para o outro. Isso significa ainda que todas as instituições são chamadas a dar o seu contributo para minorar o problema. Nesse sentido, p. ex. os Pavilhões de Artes e Ofícios não providenciam apenas formação técnica, mas também, em cooperação com o Ministério da Educação, cursos de alfabetização dos quais beneficiam em especial as mulheres. Por seu lado, as empresas também se empenham na alfabetização do seu pessoal (ver página 4).



(H. Burger)

Perante este contexto, o FormPRO também não pode alhear-se a tão enorme tarefa. A sua contribuição realiza-se através da elaboração, testagem e divulgação de material didáctico-metodológico sobre o complexo temático “Orientação Profissional, Formação Profissional, Mercado de Trabalho e Alfabe-

tização”. Mas afinal, como pode o FormPRO contribuir concretamente? Para responder a esta pergunta refira-se que existe uma grande variedade de métodos para o ensino da leitura e escrita, como o método silábico - designado analítico-sintético, o método de Lautier - designado método de morfemas, o método

de palavras-chave e/ou sílabas-chave - designado método das 28 palavras, ou a abordagem da experiência da linguagem, entre outros. Perante esta diversidade, há que escolher o método mais apropriado, tendo em conta os métodos utilizados em Angola - especialmente no trabalho com jovens e adultos, já que, neste caso, não se trata apenas de aprender a ler, mas também de criar uma consciência crítica (consciencialização). É exactamente nesse aspecto que o FormPRO se fundamenta para a elaboração, testagem e divulgação de material didáctico-metodológico. Através de estórias fotográficas com pequenos elementos de texto, são apresentados temas para discussão que visam estimular uma reflexão conjunta no grupo de aprendizagem. As situações representadas, bem como as palavras utilizadas pertencem ao mundo real dos aprendentes, centrando-se na sua vivência quotidiana. Pretende-se, através desta troca de experiências, reforçar a auto-estima e desenvolver a motivação dos participantes para a aprendizagem.

## Das schwere Erbe: Analphabetentum

- 1975 waren ca. 85% der Bevölkerung Analphabeten.
- 2002 ca. 50-60% der Bevölkerung Analphabeten.
- 2011 ca. 33% der Bevölkerung Analphabeten.
- Das Programm für Alphabetisierung und schnelleres Lernen (PAAE) läuft von 2006 bis 2015. Die angolische Regierung hat das Ziel, 85% der angolischen Bevölkerung bis 2015, und 100% bis zum Jahr 2025, zu alphabetisieren.
- Der Strategische Plan zur Revitalisierung der Alphabetisierung wurde in 05/2012 genehmigt.
- Die wichtigsten Partner der Regierung bei der Bekämpfung des Analphabetentums sind: Kirchen, Stiftungen, Nichtregierungsorganisationen, Militär, Kooperativen und Verbände.

**Definition: Alphabetisierung** bedeutet, dass eine Person auf einfachem Niveau lesen, schreiben und rechnen kann, auch wenn diese Person die Grundschule nicht abgeschlossen hat.

## A difficult legacy: Literacy in Angola

- 1975: an estimated illiteracy rate of 85% of the population.
- 2002: an estimated illiteracy rate of 50-60% of the population.
- 2011: an estimated illiteracy rate of 33% of the population.
- The Literacy and Schooling Acceleration Program (PAAE) runs between 2006 and 2015. It aims at achieving a literacy rate of 85% by the year 2015 and eradicating illiteracy by 2025.
- The Strategic Plan for Revitalization of Literacy was approved in 05/2012.
- The government's main partners in literacy training are: Churches, Foundations, NGOs, Military, Cooperatives and Associations.

**Definition: Literacy** means a person is able to read, write and calculate on a basic level, even without having concluded primary education.

# Alfabetização: Actividades da CONDURIL Academy



Espaço de Aprendizagem - Imagens recolhidas no local de construção

## *Quem é CONDURIL e a CONDURIL Academy?*

A CONDURIL - ENGENHARIA, S. A., é uma empresa que se dedica à execução de Obras de Engenharia Civil e Obras Públicas. Fundada a 14 de Fevereiro de 1959 em Portugal e presente, ininterruptamente, em Angola há mais de duas décadas, conta com uma vasta experiência profissional nesta área de actividade.

A Conduril Academy foi criada em Outubro de 2009, tendo iniciado a sua actividade formativa em Angola em Abril de 2010. Financiada na totalidade pela Conduril - Engenharia S.A., a Conduril Academy, nos seus moldes actuais de funcionamento é, e será permanentemente, o organismo da Conduril responsável por garantir em Angola a formação profissional a todos os níveis, com credenciação e reconhecimento de competências profissionais. Dirige-se aos cerca de 1.500 trabalhadores que a empresa emprega, dos quais 90% são angolanos, quer nos domínios técnico-profissionais quer no domínio da alfabetização. Sempre que possível a formação será ministrada nos locais de trabalho.

## *Porque é que CONDURIL se dedica à alfabetização?*

O nosso objetivo de curto prazo é alfabetizar todo o quadro de trabalhadores da Conduril, analfabetos ou sub-escolarizados e contribuir para a capacitação e qualificação escolar e profissional dos nossos trabalhadores, fazendo uma articulação fun-

damental entre alfabetização e formação profissional.

Para a prossecução deste objetivo tornámo-nos parceiros do Ministério da Educação no final do ano de 2011 no âmbito do Programa Nacional de Alfabetização e Aceleração Escolar.

## *O que é que a Conduril Academy está fazendo nesta área?*

Actualmente o programa de alfabetização e aceleração escolar da Conduril Academy está operacional em três Províncias com cerca de 100 trabalhadores no total a frequentarem as aulas de alfabetização no módulo I (equivalente à 2ª classe do ensino primário) – as Províncias são Benguela, Malange (Dumba-Cambango) e Moxico (Cazombo). Estamos a activar o mesmo processo na Província do Zaire, nomeadamente no município do N'Zeto, por forma a estar operacional até ao final deste ano.

Ainda no seguimento da parceria com o Ministério de Educação a Conduril comprometeu-se a construir para as comunidades onde trabalha um espaço de aprendizagem que será oferecido às autoridades locais para que a curto prazo possam também elas incrementar de uma forma digna a luta contra o analfabetismo e o atraso escolar.

## *Quais são as lições aprendidas?*

Continuar a cultivar uma parceria dinâmica com o Ministério da Educação de Angola e com as Direcções Provinciais de Educação por forma a cooperarmos como temos

vindo a fazer na aceleração do progresso na alfabetização.

Cada programa de alfabetização e aceleração escolar é um desafio que deve instrumentar o trabalhador não somente para o seu posto de trabalho, mas para a vida no sentido mais amplo do termo. Queremos dizer com isto que, os trabalhadores da Conduril, enquanto adultos, aprendem melhor quando a alfabetização atende às suas metas particulares e suas necessidades individuais e se encaixa nos seus contextos específicos – a Conduril Academy está ciente disto e é bastante efectiva nesse sentido. Considera-se ainda que é imprescindível que empresas e as autoridades públicas na matéria mobilizem os esforços e recursos no apoio a esse objectivo vital de erradicação do analfabetismo.

## *Quais são os planos para o futuro (na área de alfabetização)?*

A meta é erradicar definitivamente o analfabetismo no quadro de trabalhadores na Conduril, e estender o programa de alfabetização em 2013 a outras províncias onde a Conduril opera.

Contamos ainda progredir com este programa para a consolidação de um plano de qualificação pessoal a nível escolar para cada trabalhador através da Aceleração Escolar e contribuir para a qualidade da oferta da alfabetização e educação de adultos até ao nível de escolaridade obrigatório que é a 6ª classe do ensino básico.

# Estória da Idalina – uma estória verdadeira

## Não é nada difícil!

“Vamos Trabalhar – Estória da Idalina, uma mulher polivalente” é uma colecção de fotografias que contam a estória de uma mulher, chamada Idalina, que, juntamente com o seu marido Lino, aprende a rebocar paredes e a ter êxito na vida.

No âmbito dos cursos de alfabetização para mulheres realizados em Viana e Nova Vida, o FormPRO testou o efeito desta estória com a ajuda de uma cooperante alemã para o desenvolvimento.

O que aprendeu o FormPRO?

É muito importante que este tipo de estórias contenha e possa transmitir uma variedade de mensagens que estejam estreitamente relacionadas com a realidade do quotidiano e com os interesses dos participantes. As mensagens contidas na estória da Idalina referem-se a

- Auto-confiança nas capacidades próprias
  - Planificação estruturada e auto-dirigida
  - Papel da mulher e do homem na família
- Que resultados concretos conseguiu o FormPRO através desta testagem?
- 3 Alfabetizadores (1 m / 2 h) foram treinados e utilizam este material.
  - A estória foi lida e analisada por 116 participantes, em duas localidades diferentes.
  - 71 mulheres levaram a estória para casa e falaram sobre ela com os seus filhos,

algumas também com os seus maridos. Lino representou um modelo a seguir, em prol da coesão da família, da responsabilidade conjunta e contra a violência doméstica.

- 5 mulheres seguiram realmente o exemplo da Idalina e fizeram pequenos trabalhos de construção, com o objectivo de melhorar as condições das suas próprias casas.

Com base nos conhecimentos adquiridos através desta experiência, o FormPRO já:

- integrou a estória da Idalina num treinamento sobre técnicas de facilitação para pessoal do INEFOP
- assegurou a disponibilização deste material didáctico-metodológico para todas as entidades de formação profissional do INEFOP



impulsionou a colaboração com empresas de construção, no âmbito da alfabetização. Por exemplo, a CONDURIL desenvolveu uma nova fotonovela para promover o tema alfabetização.

- iniciou a elaboração de outras fotonovelas, tendo sempre em conta que o principal aspecto é a autenticidade. Não basta a estória parecer verdadeira, o melhor é que ela seja de facto verdadeira porque, quando isso acontece, torna-se muito fácil as pessoas identificarem-se com as personagens da estória.

## Que materiais estão disponíveis?

### A Estória da Idalina – uma mulher polivalente (uma foto-novela) Guia metodológico

- Poster-Foto em formato A3, plastificado, para o formador e para os participantes
- Caderno A5 com a estória fotográfica para os participantes
- 1 filme animado/banda desenhada (DVD)

### A Estória do Jesus – um serralheiro (uma foto-novela) Guia metodológico

- Poster-Foto em formato A3, plastificado, para o formador e para os participantes
- Caderno A5 com a estória fotográfica para os participantes

### Celma – a electricista (um filme) Guia metodológico

- 1 filme (DVD)

### A Estória de Celma e Hélène Foto-novela

- Poster-Foto em formato A3, plastificado, para o formador e para os participantes
- Caderno A5 com uma estória fotográfica para os participantes

### A Estória do Filipe (uma foto-novela) Guia metodológico

- Poster-Foto, em formato A3, plastificado, para o formador e para os participantes
- Caderno A5 com a estória fotográfica para os participantes

Em breve estarão disponíveis outros materiais que estão em fase de elaboração.

## Reflexões sobre os temas da conferência “ Desenvolvimento de Competências Profissionais”

Nos dias 13 a 14 de Setembro de 2012, representantes do INEFOP participaram na conferência sobre a “Revisão da Transferência de Políticas na Área do Desenvolvimento de Competências Profissionais” em Zurique/Suíça (ver Jornal No. 5). Dois temas principais foram abordados: o “modelo do sistema de formação dual” e a “abordagem de qualificação nacional”, os que estão apresentados nestas duas páginas. Na conferência, o INEFOP estabeleceu contactos com as organizações OIT e CIF e decidiu-se realizar um workshop internacional em Fevereiro do 2013, a tratar o tema: Eixos estruturais a serem considerados no desenvolvimento de QNQ.

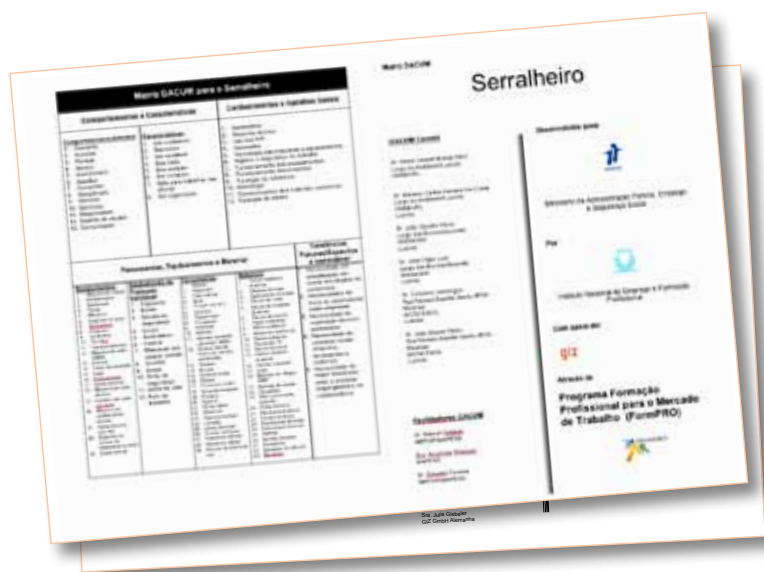


INEFOP e FormPRO em conversa com Michael Axmann da OIT. Juntos, vão realizar um workshop internacional no contexto da elaboração do QNQ, em 02/2013.

## O que significa para nós o quadro nacional de qualificações (QNQ)?

- Nos países em desenvolvimento, existe actualmente uma forte tendência para avançar rumo à criação de um quadro nacional de qualificações como forma de tornar a educação e formação (E&F) - incluindo a E&F formal, não-formal e informal - mais relevantes para as necessidades da economia e de possibilitar a transição de um tipo de qualificação para outro, ou seja, do ensino superior para o profissional, deste para o académico e vice versa. Neste contexto, a articulação da E&F com o mundo do trabalho é realizada através dos padrões profissionais. Este impulso tem sido tão poderoso que se tornou conhecido como uma mega-tendência.
- A Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) aprovou um Quadro Regional de Qualificações que permitiria ao titular de qualificações profissionais num país da SADC progredir na escala de qualificação noutra país da SADC.
- Apesar de vários anos de experimentação com o QNQ em países da África Austral não terem produzido sucessos muito directos devido às dificuldades enfrentadas para a sua concepção e implementação, o QNQ mantém um grande potencial. Assim, caso os problemas surgidos possam ser ultrapassados, o QNQ permitirá fazer face às dificuldades existentes no que toca ao reconhecimento de aprendizagens anteriores (RPL), com o subsequente efeito positivo de criar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para os pobres e marginalizados.
- Este efeito foi já parcialmente alcançado através de um modo de prestação de formação modular embora, por vezes, se tenha verificado uma desagregação em unidades fragmentadas as quais, agrupadas, não resultam necessariamente num conjunto significativo de qualificações.
- O QNQ assenta numa abordagem da educação e formação baseada em competências, ou seja, em que a ênfase é colocada nos resultados de aprendizagem. O importante é que o candidato seja capaz de mostrar que sabe fazer o trabalho. O QNQ baseia-se num sistema de atribuição de créditos pelos resultados de aprendizagem alcançados. Por “resultado de aprendizagem” entende-se essencialmente a capacidade desenvolvida no aprendente, reflectindo uma integração de conhecimentos e aptidões que pode ser compreendida, aplicada e transferida para diferentes contextos.
- A chave para o sucesso de um QNQ é um sistema de avaliação que seja justo e meça resultados alcançados em função de padrões nacionais claramente definidos. O processo de avaliação deve envolver todos os actores-chave, e, particularmente, o sector da indústria, já que a sua participação activa na determinação das necessidades e dos resultados é essencial.
- Verificou-se que o sistema funciona melhor na área vocacional e profissional da E&F, do que no ensino superior e universitário.
- A experiência obtida em países como a África do Sul demonstrou que um sistema excessivamente complexo, que vise ser abrangente e inclusivo, terá, por vezes com grandes custos, que ser simplificado e direccionado, requerendo particular esforço no que toca ao segmento inferior da escala de qualificações.
- Os países que conseguiram implementar com maior sucesso o QNQ foram aqueles que consideraram o desenvolvimento de quadros de qualificações como complementar à melhoria da capacidade institucional, e não como um substituto desta, ou como via para configurar as instituições. Aspectos como a governança - a inclusão dos actores-chave relevantes - e a clareza no estabelecimento de objectivos realistas são também decisivos para a obtenção de sucesso.
- Aos financiadores, como actores-chave, cabe o papel de promover um desenvolvimento endógeno do QNQ, por oposição à adopção de um sistema já em funcionamento num contexto em um país diferente, e, em conjunto, assegurar suficiente apoio para o sistema, a fim de garantir a sua sustentabilidade a longo prazo.

## Colaboração com a comunidade empresarial – um factor-chave de sucesso



A consecução dos ambiciosos objectivos de reforma da Formação Profissional (FP), tais como melhorar a relevância e a qualidade do sistema, implica inúmeros desafios que o Estado, por si só, já não consegue ultrapassar eficazmente. O envolvimento activo de outros actores-chave da Formação Profissional, em especial da comunidade empresarial, é, por isso, largamente aceite como factor-chave para o sucesso de sistemas de Formação Profissional eficientes e orientados para a demanda.

A relevância de um sistema de Formação Profissional está intimamente relacionada com a capacidade de dar resposta às necessidades dos mercados e, ao mesmo tempo, da sociedade. Enquanto os empregadores necessitam de trabalhadores qualificados, aquilo que as pessoas procuram são ofertas atraentes de Formação Profissional, conducentes a qualificações aceites que sobretudo melhorem as suas possibilidades de encontrar um trabalho assalariado. Neste contexto, os Padrões Profissionais (PP) desempenham um importante papel como ponto focal de referência para a prestação de Formação Profissional orientada para a demanda, bem como para a avaliação e certificação. Ora, a comunidade empresarial possui um conhecimento indispensável para a especificação dos PP. Assim sendo, o envolvimento da comunidade empresarial, tanto assumindo um papel preponderante no desenvolvimento dos PP como na avaliação com base nesses PP, são objectivos-chave típicos e desejáveis.

as componentes práticas da formação, são levadas a cabo em empresas, em estreita cooperação com institutos de FP, segundo critérios previamente acordados. Os benefícios vão, entre outros, desde uma maior orientação para a procura, até à familiarização dos aprendizes com o mundo real do trabalho e ao estabelecimento de contactos entre estes e potenciais empregadores, facilitando, assim, a transição para o trabalho.

O estabelecimento de uma colaboração sustentável orientada para os resultados é um processo de longo prazo, sobretudo porque não existe uma tradição. A abertura para uma colaboração recíproca e o reforço da confiança são essenciais, mas requerem algum tempo, sendo necessário desenvolver esta capacidade em diversos níveis (indivíduos, entidades da FP, parceiros da comunidade empresarial etc.). Isto exige uma abordagem gradual. Baseada nisto, a colaboração poderá ser generalizada e institucionalizada gradualmente, até chegar a uma “parceria em condições de igualdade”, que traz vantagens para todos.

As experiências iniciais obtidas no âmbito do programa FormPRO, relacionadas com o envolvimento activo de representantes de empresas de construção civil na FP, p.ex., num primeiro passo do desenvolvimento de alguns perfis profissionais são promissoras. Isto indica que existe potencial para alargar a colaboração num próximo passo para o desenho e a prestação de programas de FP, e posteriormente, para a sua avaliação.

## Perfil Profissional “Serralheiro”

### INEFOP continua o processo DACUM

O INEFOP continua a desenvolver perfis profissionais no processo DACUM. Este processo começou na primeira metade do 2012 quando, em cooperação com os consultores internacionais do FormPRO, foram já elaborados três perfis profissionais (veja “Vamos Trabalhar! 5”). Agora, entre os 19 e 21 de Setembro, o INEFOP realizou um workshop com 6 serralheiros experientes, provenientes de 3 empresas privadas, para desenvolver um quadro DACUM da profissão Serralheiro. Ao pedido do INEFOP, este quadro será revisto pelos consultores internacionais do FormPRO para garantir a sua qualidade e, para receber comentários sobre os desenvolvimentos técnicos futuros na profissão serralheiro.

Os perfis profissionais já desenvolvidos estão disponíveis para fazer download aqui: <http://www.formpro-angola.org/pt/article/205.3-perfis-profissionais-elaborados.html>

## News

### INEFOP continues the DACUM process

After the successful elaboration of three occupational profiles in the first half of 2012 (refer to Newsletter Nº5), INEFOP is now continuing this process on its own and focusing on locksmiths. In a three-day-workshop in September, an occupational profile for locksmiths was drafted in cooperation with experienced Angolan professionals. INEFOP wished for a feedback on the document by international consultants of FormPRO, in order to finalize the process.

## Aktuell

### INEFOP macht selbstständig weiter

Nachdem in der ersten Hälfte des Jahres 2012 bereits drei Berufsprofile entwickelt wurden (siehe Newsletter Nr. 5), führt INEFOP diesen Prozess jetzt selbstständig fort. Diesmal geht es um Schlosser. Vom 19.-21. September wurde, in Zusammenarbeit mit erfahrenen Angolanischen Schlossern, ein entsprechendes Berufsprofil erstellt. Im Anschluss daran hat INEFOP um ein Feedback von internationalen Gutachtern gebeten, um die Qualität zu sichern.

## Formação do pessoal administrativo do INEFOP

O INEFOP está a realizar uma formação do seu pessoal administrativo, nas áreas de Secretariado, Atendimento ao Público, Gestão de Expediente e Relações Humanas. O curso foi planificado com o apoio da *Escola Nacional de Administração* (ENAD), e desenhado especificamente para os requerimentos do INEFOP. A ENAD também facilita a formação nas instalações do INEFOP. O primeiro curso, com 16 participantes de diferentes instituições do INEFOP, termina no 5 de Outubro de 2012.

Um dos objectivos para realizar tal formação é aperfeiçoar o desempenho do pessoal administrativo, visando a melhoria da qualidade da imagem e dos resultados da instituição.

FormPRO julga importante apoiar este tipo de actividades, pois contribuem a um desenvolvimento organizacional integral. Não só é suficiente fortalecer aos técnicos, mas também ao pessoal administrativo porque este estabelece a base da instituição.



Um dos temas na formação para pessoal administrativo: Atendimento ao público (aqui inscrição para um curso de formação profissional) (R. Maro/version-foto.de)

### Training of INEFOP's administrative staff

INEFOP introduced a training course for its administrative staff on secretarial issues, public attendance and other topics. The first course of this kind counts on the participation of 16 persons from different INEFOP organizations and runs until early October. It is tailor-made by the National School for Administration ENAD and implemented by the same. FormPRO supports these kind of activities as we believe they contribute to a systemic organizational development of INEFOP.

### Weiterbildung des Verwaltungspersonals in INEFOP

Derzeit führt INEFOP einen ersten Trainingskurs für seine Verwaltungsangestellten mit 16 Teilnehmern aus verschiedenen Institutionen des INEFOP durch. Der Kurs wurde eigens von ENAD, der nationalen Schule für Verwaltung, konzipiert und wird von derselben auch durchgeführt. Inhalte sind, unter anderen, Sekretariatsangelegenheiten und Kundenbetreuung. FormPRO unterstützt das Vorhaben, denn es leistet einen Beitrag zur Organisationsentwicklung von INEFOP.

## Anúncio – Announcement – Vorankündigung

### Anúncio: 2 representantes do INEFOP na Academia de Formação na Itália

Na segunda metade de Outubro 2012, a próxima "Academia sobre a Formação e o Desenvolvimento de Competências" será organizada pelo Centro da Academia de Formação da Organização Internacional de Trabalho (OIT). O objectivo é estimular a aprendizagem e o intercâmbio de experiências sobre os desafios a nível político-estratégico e sobre as possibilidades de estabelecer sistemas eficazes de desenvolvimento de competências. Também, discutir-se-ão as abordagens mais

recentes na área de formação profissional.

O evento será efectuado em Turim (Itália) e contará com a participação de representantes internacionais de vários tipos de instituições de formação profes-

### Two staff members to ITC Turin

The next "Academy on Skills Development" will be realized in October 2012 by the International Training Centre of the ILO in Turin (Italy). Like last year MAPESS, with support of FormPRO, will send two of its Angolan staff members to participate in it.

sional. O MAPESS, com apoio do FormPRO, vai mandar dois funcionários angolanos – igual como no ano passado quando também participaram dois representantes do INEFOP com muito sucesso (ver Jornal Nº 2).

### 2 Mitarbeiter des INEFOP zum ITC nach Turin

Ende Oktober führt das *International Training Centre* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die diesjährige Akademie zur Beruflichen Bildung in Turin/Italien durch. Wie schon im letzten Jahr werden auch 2012 wieder zwei Mitarbeiter des INEFOP an der Akademie teilnehmen.

### Ficha técnica

#### Editor:

GIZ-FormPRO  
Rua Martin Luther King 143/145  
Luanda - Angola  
T 00244 222 391707  
F 00244 222 338453  
info@formpro-angola.org  
www.formpro-angola.org  
Responsável pela publicação:  
Edda Grunwald (GIZ-FormPRO)  
Olinda Nacachenhe (INEFOP)  
Desenho Gráfico: WARENFORM

**giz**

Financiado pelo  
Ministério Federal  
para Cooperação  
Económica e  
Desenvolvimento

