



Universidades Lusíada

Dias, Mário Caldeira, 1951-

Teoria dos sistemas, ciclo do projecto e avaliação da formação profissional

<http://hdl.handle.net/11067/5598>

<https://doi.org/10.34628/hgt9-dd26>

Metadados

Data de Publicação

2020

Resumo

Este artigo procura identificar as características mais relevantes dos sistemas e das suas relações com a noção de projecto. Analisa os diferentes tipos de projecto incluindo os de formação profissional nas suas várias dimensões. Trata-se de fundamentar a lógica do planeamento do valor acrescentado da avaliação do investimento nos recursos humanos, dos vários tipos de avaliação, da avaliação que ocorre na prática e dos modelos estruturados de avaliação do investimento nos recursos humanos....

This text tries to identify the main characteristics of the systems theory and its relationship with the concept of project. Analyze the different kinds of project including those of vocational training in all of its dimensions. Tries to support the basis of planning the assessment of the vocational training investment added value, the different kinds of assessment, the real assessment that occurs in practical ways and the structured models of investment in human resources assessment....

Palavras Chave

Gestão de projecto, Formação profissional - Avaliação, Empregados - Formação, Teoria dos Sistemas

Tipo

article

Revisão de Pares

yes

Coleções

[ULL-FCEE] LEE, n. 28 (2020)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-09-21T12:17:11Z com informação proveniente do Repositório

TEORIA DOS SISTEMAS, CICLO DO PROJECTO E AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Mário Caldeira Dias

Director da Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa
Universidade Lusíada

<https://doi.org/10.34628/hgt9-dd26>

Resumo: Este artigo procura identificar as características mais relevantes dos sistemas e das suas relações com a noção de projecto.

Analisa os diferentes tipos de projecto incluindo os de formação profissional nas suas várias dimensões

Trata-se de fundamentar a lógica do planeamento do valor acrescentado da avaliação do investimento nos recursos humanos, dos vários tipos de avaliação, da avaliação que ocorre na prática e dos modelos estruturados de avaliação do investimento nos recursos humanos.

Palavras-chave: Avaliação; Formação; Capital humano.

Abstract: This text tries to identify the main characteristics of the systems theory and its relationship with the concept of project.

Analyze the different kinds of project including those of vocational training in all of its dimensions.

Tries to support the basis of planning the assessment of the vocational training investment added value, the different kinds of assessment, the real assessment that occurs in practical ways and the structured models of investment in human resources assessment.

Keywords: Evaluation; Formation; Human capital.

1. Um dos objectivos do presente texto será o de servir, também, como contributo pedagógico para a Unidade Curricular de Técnicas de Avaliação e Validação da Formação Profissional do Mestrado em Gestão de Recurso Humanos e Análise Organizacional.

De forma mais precisa trata-se da avaliação do investimento nos recursos humanos.

2. A teoria dos sistemas é considerada por muitos académicos, nomeadamente, pelo Professor Luís Valadares Tavares como um dispositivo cognitivo

poderoso e abrangente.

A teoria dos sistemas recebeu, tendo como base os sistemas biológicos. o impulso decisivo de von Bertalanfly na sua obra sobre a Teoria Geral dos Sistemas (Bertalanfly, 1986).

Com conceitos simples como a relação input/output, o funcionamento organizado, a noção de auto-regulação e a sua combinação com controlos externos ou com a influência de condicionantes externas no seu funcionamento interno. A existência de um objectivo específico que dá a razão de ser ao sistema. A sua relação de entropia ou não entropia com o contexto ou ambiente que rodeia o sistema, o que permite chegar ao conceito de sustentabilidade que resulta, por sua vez, da capacidade de adaptação do sistema ao contexto envolvente.

A consecução dos objectivos projecta-se na envolvente, na qual estão presentes os objectivos gerais para o(s) qual (ais) os objectivos específicos contribuem.

Os desajustamentos na consecução dos objectivos específicos e na sua projecção nos objectivos gerais, dá origem a uma informação de feed-back que uma vez digerida pode promover a readaptação do sistema.

Uma última referência ao conjunto de interdependências que transformam o somatório das partes em algo diferente (sinergias) – Uma sociedade é diferente do somatório de indivíduos que, por sua vez, se tornam diferentes por estarem incluídos num todo interactivo.

3. Um projecto corporiza uma acção planeada (Trindade, 2007).

Os projectos possuem aspectos comuns e algumas diferenças. Os aspectos comuns são de fácil identificação e de forma muito próxima da teoria dos sistemas (Sousa, 2005), (Prata, 2014); (Manual do Ciclo do Projecto, 1994):

- A identificação dos problemas (diagnóstico) e de quais problemas cuja solução pode depender da nossa actuação, total ou parcialmente.
- A definição de objectivos resulta da necessidade de resolver os problemas;
- A relação entre meios e fins é uma relação input/output que admite várias alternativas ou cenários (princípio da equifinalidade dos sistemas) e corporiza quer o conceito de estratégias ou políticas públicas que exigem um certo tempo de execução.

Cada alternativa deve ser colocada como integradora de todo o projecto como se já estivesse executado, embora virtualmente (Manual do Ciclo do Projecto, 1994).

- Escolha ou determinação da acção – do melhor entre os vários caminhos possíveis – embora o critério de melhor possa fazer apelo a critérios económicos – eficiência, eficácia, economia, alavancagem, dimensão relativa do grupo alvo, mas também a outros como critérios de natureza social, ambiental, impacte político, regional...
- Execução da acção planeada
- Avaliação, a desenvolver num dos próximos pontos.

4. Será que os projectos têm todos a mesma natureza?

De facto, podem ter uma tipologia diferenciada:

- O primeiro tipo pode atribuir-se a um projecto empresarial (Sousa, 2005) no mercado dos bens e serviços. É centrado numa análise económica das variantes que privilegia a dimensão da eficiência e da eficácia – custos dos factores de produção e receitas geradas no mercado. O melhor caminho será o que assegura uma taxa de rentabilidade interna (TIR) mais elevada e naturalmente superior aos custos de oportunidade. Pode ter uma fase de construção e uma fase de exploração mais ou menos longa.
- O segundo tipo corresponde a projectos de intervenção no âmbito das políticas públicas (Alves, Moreira, 2004) no mercado político com os fundamentos da teoria da escolha pública – aplicação dos conceitos da economia às decisões políticas.

Sem deixar de constituir uma relação entre meios e objectivos, distinguem-se pela natureza dos meios, dos critérios de escolha das alternativas e, sobretudo, pela natureza dos objectivos e do seu processo de definição.

A metodologia da política económica foi desenvolvida essencialmente por Tinbergen na obra “Técnicas Modernas da Política Económica” da qual conhecemos a edição francesa. Lá estão os meios e instrumentos e os objectivos e metas. Os dados são elementos exógenos às políticas mas que não podem deixar de ser tidos em conta (Tinbergen, 1952); (Kirschen, 1965).

O cerne da questão é a relação meios - fins ou instrumentos – objectivos.

O desenvolvimento dos sistemas de contabilidade nacional e a quantificação dos respectivos agregados conduziu aos modelos de política económica na medida em que contêm variáveis instrumento e variáveis objectivo (Kirschen, 1965).

A partir desta formulação é possível desenvolver a caracterização das políticas subordinadas às orientações macroeconómicas que também designam polí-

tivas selectivas (têm que seleccionar uma parte do todo) e complementares porque escolhem um foco específico (OIT, 1948); (OCDE, 1964).

Aliás, uma das formas de identificar uma política específica resulta da possibilidade de encontrar objectivos específicos e meios específicos. A OIT e a OCDE tiveram um papel fundamental no desenvolvimento destes conceitos.

- O terceiro tipo consiste em projectos submetidos para financiamento a organismos públicos nacionais e europeus (Manual do Ciclo do Projecto, 1994); (Fundos Estruturais da EU) no mercado semi público (parcerias) no âmbito da implementação de determinadas políticas públicas, que também são projectos. Neste caso os objectivos, prioridades, grupos alvos, tipos de despesas e outros requisitos já estão previamente definidos. O diagnóstico já está feito e os problemas já, mal ou bem, identificados. Os projectos serão aprovados em função da sua aderência ao quadro político previamente definido. As candidaturas podem ser abertas, o que pode levar a um esgotamento das verbas com os primeiros e não com os melhores. As fechadas consideram e hierarquizam todos os projectos entrados mas com uma maior sobrecarga burocrática.

- O quarto tipo serão os projectos da formação profissional que misturam características dos anteriores. Enquadram-se no mercado da formação na perspectiva da existência de uma procura, uma oferta e uma forma de ajustamento e assume características diferenciadas com impacte na natureza dos cursos. Existe um mercado público da formação com as suas determinantes previamente definidas. Existem entidades que colocam projectos a financiamento com orientações pré definidas. Há, ainda a referir as entidades que operam no mercado de acordo com as suas regras de concorrência, embora sujeitas a uma regulamentação bastante estrita.

Nos dois primeiros casos o mercado ajusta pelas quantidades e só no último caso pode ajustar pelos preços embora de forma diferida.

Em todos estes casos, a fase de identificação dos problemas pode começar quando os formandos já estão seleccionados. Neste caso, é natural que o diagnóstico comece por um melhor conhecimento dos referidos formandos

Todos os projectos estão submetidos a condicionantes vindas do exterior e que influenciam o seu decurso (Manual do Ciclo do Projecto, 1994). As chamadas hipóteses mortais anulam as possibilidades do próprio projecto – o financiamento, por exemplo.

Os projectos, como qualquer estrutura de planeamento, devem poder responder a um conjunto de questões:

- O quê – descrição sucinta
- Porquê – objectivo
- Como – modalidade de intervenção
- Com quem – parcerias ou cooperação

Para quem – grupo alvo – directo e indirecto
Onde – delimitação geográfica
Quando – enquadramento temporal
Quanto – custos dos recursos envolvidos
Entidade ou pessoas responsáveis

Numa óptica mais desagregada, a consecução do objectivo do projecto resulta do desenvolvimento de um conjunto de actividades planeadas que estão na base dos respectivos resultados que irão suportar a referida consecução do objectivo específico

5. Teoria da avaliação com aplicação à formação

A avaliação destina-se a determinar o valor acrescentado líquido da acção empreendida. No caso da formação será a diferença entre o perfil de entrada e de saída dos formandos. Por isso, a avaliação da formação pode fazer parte das intenções de avaliação do investimento nos recursos humanos. Outras contribuições poderiam ser incluídas como o sistema educativo e a formação no decurso da actividade profissional.

Surge daqui uma das duas questões mais críticas da avaliação – se a realidade mistura os efeitos das minhas acções com a sua própria evolução como deduzir o chamado “deadweight effect”, ou seja, como teria evoluído o problema em causa mesmo que não tivesse feito nada (Dias, 1997).

Por vezes a minha actuação pode contrariar a evolução benigna da realidade (efeitos perversos) e dificultar a consecução endógena do objectivo.

A outra questão parte da natureza das variáveis em causa. Será adequado fazer uma avaliação com base em indicadores objectivamente verificáveis, que poderemos designar por evidências, conduzindo à necessidade de quantificar dimensões qualitativas. A área da gestão de recursos humanos, em particular, enveredou pelos questionários e entrevistas baseados nos consensos intersubjectivos que traduzem aquilo que as pessoas pensam da realidade e não a realidade propriamente dita. As imputações e o conjunto das proxies relevantes podem ajudar.

A avaliação adapta a sua natureza ao ciclo do projecto (Dias, 1997).

- Avaliação à priori, ex-ante, diagnóstico, prévia...procura identificar os problemas e compreender a sua relação com as nossas capacidades de intervenção. Se essa relação existir, definem-se os meios e objectivos e interligam-se de acordo com as várias combinações possíveis. Acaba quando se opta (ou não) pela melhor, de acordo com os critérios adoptados.

- Avaliação durante, “monitoragem”, acompanhamento e controlo... -centra-se no decurso do processo de execução para identificar e corrigir desvios face ao previsto.
- Avaliação no final, à posteriori, ex-post, sumativa...focada na avaliação da consecução do objectivo específico sobretudo na perspectiva da eficiência económica e qualitativa e da eficácia.
- Avaliação de impacte – indirecta e subsequente que procura medir a relação entre a consecução do objectivo específico e o(s) objectivo(s) geral(ais) que se pode(m) alongar no tempo e no espaço – a organização, o mercado, incluindo o de trabalho, o rendimento, alguns subsistemas sociais, económicos ou geográficos.

Uma boa avaliação no final ou de impacte deverá ser preparada antes e durante a execução por forma a construir e a recolher, se necessário, os indicadores objectivamente verificáveis. Podem também servir-se dados já existentes.

A avaliação no final e de impacte podem fazer-se envolvendo todo o processo desde o início (identificação dos problemas) e percorrer todos os itens – os problemas foram bem identificados?, os objectivos foram bem definidos?, a execução correu como o previsto? o objectivo específico foi conseguido? os efeitos indirectos e subsequentes foram os previstos? O resultado poderá dar origem a uma informação de feed back. Surge, então, uma das funções mais relevantes da avaliação. Ao identificar o que correu mal estou a aumentar os conhecimentos e a aumentar as possibilidades de melhorar a minha acção. A avaliação enquanto laboratório das ciências sociais (Popper, 1987).

A avaliação no final e de impacte permite uma importante distinção entre a validade interna e externa do processo. Procurando uma exemplificação no âmbito da formação profissional, a validade interna relaciona-se com a qualidade da formação e do processo de transmissão de competências e a validade externa com a interrogação sobre o que fazer com essas competências – servem para alguma coisa, em concreto?

A avaliação também é, em si, um projecto – os problemas, os objectivos, a execução, os resultados, os efeitos.

O que levanta a questão interessante de uma avaliação das avaliações.

6. Avaliação do investimento nos recursos humanos na óptica da formação profissional.

Mesmo não sendo completamente evidente sempre houve formas mais ou menos generalizadas de avaliação da formação profissional como sejam (Dias,1997):

- A avaliação dos conhecimentos através de testes escritos ou exames orais incluindo os exames feitos por um júri no contexto das profissões regulamentadas e em confronto com perfis profissionais previamente definidos no QNQ (IEFP, 2019).
- A análise da empregabilidade na sequência dos cursos de formação. Pode revestir a forma de inquéritos longitudinais (Vincens,1981). A empregabilidade constitui o interface mais relevante na relação entre a formação e o mercado de trabalho. A designação da formação como profissional tem o seu foco na consecução de um emprego, na manutenção do emprego ou no progresso na carreira.
- A realização de inquéritos ou entrevistas com escalas de pontuação.
- Os balanços de competências (saber, saber fazer, saber ser ou estar e saber relacionar-se).

Já no que se refere a modelos estruturados de avaliação da formação, o artigo de Jonathan Passmore e Maria João Velez faz uma síntese actualizada dos referidos modelos de avaliação (Passmore, Velez, 2017):

- Kirkpatrick's Model – Reaction, Learning, Behavior and Results;
- Kaufman and Keller's Model – Enabling and reaction, acquisition, application, organizational output, societal outcomes;
- CIRO Model – Contents/contexts, inputs, reaction, outcomes;
- CIPP Model – Context, input, process, product;
- Phillips Five Level ROI – Reaction and Planned Action, Learning Applied learning on theJob, Business results, Return of investment;
- Bikerhoff's Six Stage Model - Goal setting, program design, program implementation, immediate outcomes, impacts and worth;
- IPO Model – HRD Evaluation and Research Model – Learning, individual performance organization;
- Success Case Method – Evaluation focus and planning, impact model creation, administration of a survey to gauge success rates, conduction of interviews with success and nonsuccess instances, formulation of conclusions;
- Dessinger Moseley Full Scope – Formative evaluation, summative evaluation, confirmative evaluation, meta evaluation;
- SOAP-M Model – Self, other, achievements, potential, meta analysis.

Alguns comentários:

- Alguns autores dão importância à questão da reacção o que é compreensível na área dos recursos humanos. A motivação conta, mas não em toda a formação, que se pode tornar compulsiva por razões profissionais;

- A estrutura dos modelos, com diferentes nuances, refere-se à organização propiciada pelas componentes de um sistema o que é compatível com a sua perspectiva planeada e sujeita a processos organizados de avaliação;
- O modelo de Phillips (Bilhim, 2007), ao qual se reconhece a possibilidade de criação de condições para uma avaliação mais objectiva, constitui uma revisão do conceito clássico da TIR aplicada ao investimento nos recursos humanos. O ROI é apenas um indicador de eficiência.

Outra questão relevante prende-se com os contextos:

- Contexto da organização que se relaciona com a aprendizagem organizacional e da organização qualificante que cria condições para que surjam as qualificações de que necessita mais. Ao mesmo tempo, aprende o que para a sua evolução é mais relevante (Lopes, (1998); (Argote, 2017); Cabrita, 2009);
- Contexto mais alargado que encara o processo de aprendizagem como a base do aumento da produtividade e do bem-estar geral (Stiglitz, 2017).

Referências bibliográficas

- ALVES, A.A.; MOREIRA, J. M. (2004) - O que é a Escolha Pública.
- ARGOTE, L. - Knowledge Transfer and Organizational Learning.
- BERTALANFLY, L. von (1986) - General System Theory - Ed. George Brazillier
- BILHIM, J. (coord.) (2007) - Gestão e Boas Práticas de Investimento em Capital Intelectual - Ed. ISCSP.
- CABRITA, R. (2009) - Capital Intelectual e Desempenho Organizacional - Ed. LIDEL.
- DIAS, M.C. (1997) - Avaliação das Políticas de Emprego e Formação - Ed. IEFP.
- KIRSCHEN, E.S. (1965) - Política Económica contemporânea - Ed. Occide4.
- LOPES, H. (coord.) (1998) - As Modalidades de Empresa que Aprende e Empresa Qualificante - Ed. OEFP.
- Manual (1994) - Gestão integrada do Ciclo do Projecto - Comissão das Comunidades Europeias.
- OCDE - Recomendações de Conselho (1964) sobre Política de Mão-de-Obra, Instrumento de crescimento Económico e Recomendação do Conselho (1976) Política Global de Emprego e da Mão-de-Obra.
- OIT - Convenção n.º 122 de 1948.
- PRATA, F. (2014) - Avaliação do Impacte da Formação - o caso da clínica de S. Cristóvão - Dissertação de Mestrado da Univ. Lusíada orientada por Mário

Caldeira Dias.

PASSMORE, J.; VELEZS, M.J. - Training Evaluation.

POPPER, K. (1987) - O Realismo e o Objectivo da Ciência - Ed. D. Quixote.

SIGLITZ, J. (2017) - Por uma Sociedade da Aprendizagem - Ed. Bertrand.

SOUSA, A.R. (2005) - Avaliação Económica e Financeira de Projectos - Ed. ISCSP.

TINBERGEN, J. (1952) - On the Theory of Macroeconomic Policy - Ed. North Holland.

TRINDADE, P. (2007) - O Guia do Animador - Ed. Presença.

Vários autores (2019) - Formação Profissional em Portugal - Ed. IEFP.

VINCENS, J. (1981) - Insertion Professionnelle et Marché de Travail - Colloque Emploi Formation - Université de Toulouse.