

óptica de futuras referências de formação, tendo já tecnicamente assumido que, esta será a sua linha de actuação.

AS FEIRAS

Uma participação programada em feiras de âmbito nacional e regional (como expositor) dando a conhecer a nossa oferta formativa, complementada por participações (como visitante) em feiras também nacionais e internacionais, garantindo assim aos nossos técnicos, uma contínua actualização.

AS AUTORIDADES LOCAIS

Uma relação de forte proximidade com todas as forças vivas de nível nacional e regional procurando uma interacção profícua e duradoura com os agentes locais, sensibilizando-os para a importância da formação de uma forma geral e do nosso sector em particular.

INTERCÂMBIOS INTERNACIONAIS

Intercâmbios, seja a nível dos jovens no contexto da União Europeia, como forma de enriquecimento técnico e sócio-profissional e como vector de atracção/motivação, assim como de técnicos e formadores, numa óptica de evolução técnica e cooperação, a nível da U.E., PECOs e ÁFRICA.

Se por um lado é verdade que temos tido alguns resultados positivos, estamos conscientes que uma acção mais alargada e concertada tomará indubitavelmente um efeito exponencial.

A construção de competências é uma consequência da formação profissional.

A formação profissional é apanágio de mudança.

A mudança é da competência dos profissionais da formação.

Cabe-nos a nós saber propôr e saber mudar.

Inês Nascimento, Joana Oliveira,
Luís Rocha e Joaquim Luís Coimbra

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
- Universidade do Porto

O projecto VOTRACO - as relações existentes entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho no Norte de Portugal

O projecto VOTRACO (Vocational Training in Co-operation with Working Life and the Links to General Education) insere-se no programa comunitário LEONARDO DA VINCI, constituindo-se como um estudo de carácter transnacional levado a cabo por quatro países parceiros (Suécia, País de Gales, Espanha e Portugal) com o objectivo genérico de permitir a análise das relações entre as instituições educativas e as pequenas e médias empresas na União Europeia, assim como fomentar a adopção de formas mais viáveis e positivas no estabelecimento de tais relações. Em Portugal, a zona metropolitana do Porto foi eleita como campo de estudo. A recolha de dados combinou metodologias quantitativas (questionários a estudantes - N = 306) e qualitativas (entrevistas aos representantes de instituições educativas - N = 11, de pequenas e médias empresas - N = 9 e a estudantes - N = 67). Os principais resultados qualitativos mostram que não existem qualquer relação formal entre as empresas e as instituições de formação; e, para os estudantes, a existência de experiências de trabalho durante a formação é a medida mais mencionada para melhorar a qualidade dos cursos. As análises de cariz quantitativo mostram que

há diferenças significativas entre a opinião dos estudantes dos cursos tecnológicos, profissionais e da aprendizagem relativamente à qualidade/adequação da formação que lhes é oferecida. Esta comunicação apresentará em detalhe a metodologia usada em Portugal e descreverá e discutirá também os resultados obtidos, dando relevo às competências pessoais e profissionais valorizadas pela amostra acima mencionada.

INTRODUÇÃO

As relações entre o sistema de ensino e o mundo de trabalho têm sido objecto de inúmeros estudos que puseram em relevo a dificuldade, ou mesmo impossibilidade, de estabelecer entre os dois sistemas uma homeostasia, na melhor das hipóteses perfeita, na mais realista equilibrada. Desta forma, a investigação dos pontos de contacto, das fricções, das dependências e interdependências entre a formação e o trabalho surgem como vitais tanto para um campo como para o outro. Acrescente-se a esta linha geral, a galopante globalização das economias e o conseqüente pensamento supranacional, neste caso europeu, e encontramos o ponto de partida para o projecto VOTRACO.

O projecto VOTRACO foi originalmente proposto pelas Autoridades Locais Suecas, tendo-se posteriormente estabelecido parcerias com outras instituições ligadas à investigação do binómio formação-trabalho. O projecto conta como parceiros a Associação sueca de Autoridades Locais, a instituição galesa Education Policy Publicity Consulting (EPPC), o Governo Local da Província de Granada e a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Neste projecto também estiveram envolvidas duas instituições subcontratadas: a Universidade de Cardiff e o Instituto de Educação de Estocolmo.

Como objectivos principais desta pesquisa podem apontar-se:

- Investigar a qualidade e a capacidade de inovação dos sistemas de ensino e formação dos países parceiros;
- Desenvolver uma dimensão europeia no ensino, formação profissional e orientação vocacional;
- Contribuir para forjar elos mais próximos e fortes entre as instituições educativas e as pequenas e médias empresas.

Além dos objectivos gerais partilhados por todos os parceiros, cada equipa nacional de investigação teve a liberdade de delinear objectivos específicos. Assim, o parceiro português tomou como objectivos específicos:

- Investigar as práticas existentes em Portugal relativamente às relações entre as institui-

ções de ensino, as pequenas e médias empresas e organizações do mercado de trabalho, nomeadamente o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os seus Centros de Emprego;

- Perceber as formas usadas pelas instituições de formação que atribuem qualificações iniciais para regular a sua oferta formativa em resposta às necessidades dos empregadores.
- Determinar a existência, ou não, de variabilidade da percepção dos estudantes da eficácia da formação, dependendo da modalidade de formação de origem (cursos tecnológicos, profissionais e do sistema de aprendizagem – cursos de nível III);
- Avaliar o ponto de vista dos representantes de estabelecimentos de ensino e formação profissional, de pequenas e médias empresas, de instituições do mercado de trabalho e dos estudantes, em relação às medidas mais eficazes para promover a entrada dos jovens no mundo de trabalho.

METODOLOGIA

1) Amostra

Os dados qualitativos foram recolhidos através da administração de uma entrevista a uma amostra de 67 students, 11 responsáveis por instituições de formação e 9 representantes de pequenas e médias empresas.

Tabela 1. Amostra portuguesa para a análise qualitativa

Number of Interviews	Estudantes			Responsáveis por Instituições Educativas			PME's
	Escolas Secundárias	Escolas Profissionais	Sistema de Aprendizagem	Escolas Secundárias	Escolas Profissionais	Sistema de Aprendizagem	
	22	28	16	3	4	4	9
Total		67			11		9

Os dados quantitativos foram recolhidos através da administração de um questionário de auto-relato a uma amostra de 306 estudantes.

Tabela 2. Amostra portuguesa para a análise quantitativa

	Estudantes					
	Escolas Secundárias		Escolas Profissionais		Sistema de Aprendizagem	
Total	149		107		50	
	306					
	Sexo Masculino			Sexo Feminino		
	Escolas Secundárias	Escolas Profissionais	Sistema de Aprendizagem	Escolas Secundárias	Escolas Profissionais	Sistema de Aprendizagem
Total	82	62	50	66	45	1
	194			112		
	306					

II) Instrumentos

Os dados qualitativos foram recolhidos através da administração de entrevistas semi-estruturadas e os dados quantitativos foram recolhidos através da administração de questionários de auto-relato aos estudantes. Os questionários são compostos por dois grupos de perguntas fechadas: o primeiro, para a recolha de dados sócio-demográficos e outras variáveis descritivas; e o segundo para a avaliação da percepção dos estudantes da qualidade da formação (9 itens) e das atribuições de empregabilidade dos estudantes (internas vs. externas) (10 itens).

Em relação aos dados qualitativos, foram desenhadas quatro entrevistas semi-estruturadas, uma para cada grupo alvo: estudantes, representantes de pequenas e médias empresas, organizações do mercado de emprego e instituições de formação. Todas as questões presentes nas entrevistas foram elaboradas de acordo com os objectivos gerais do projecto.

III) Procedimentos de recolha dos dados

No sentido de marcar as entrevistas com alguns dos sujeitos identificados (representantes de instituições de formação e pequenas e médias empresas) foram efectuados contactos telefónicos. Os estudantes foram contactados directamente nas suas instituições de formação com o consentimento e colaboração dos órgãos de direcção das mesmas. Os estudantes foram entrevistados individualmente, tendo preenchido o questionário na sala de aulas. Todas as entrevistas com os representantes das instituições de formação e das pequenas e médias empresas foram registadas manualmente.

RESULTADOS

Os dados qualitativos foram analisados usando o QSR NUD.IST, versão 4.0. No sentido de assegurar a continuidade e consistência da análise, as principais categorias de codificação foram definidas por todos os parceiros, incidindo sobre as questões mais relacionadas com os objectivos, os indicadores de sucesso e os temas gerais subjacentes ao projecto VOTRACO. A análise qualitativa em Portugal seguiu a mesma estrutura geral, introduzindo-se novas sub-categorias de codificação relacionadas com os objectivos específicos.

A análise quantitativa foi feita através do uso do sistema SPSS, versão 10.0. Foram efectuados diversos procedimentos estatísticos: estrutura factorial dos dados do questionário (principal components analyse - ortogonal rotation varimax, principal components method), consistência interna - Alpha de Cronbach, T-test para amostras independentes e análise de variância (ANOVA). Para reduzir o conjunto de 19 itens iniciais foram utilizados os seguintes critérios: a) o nível de saturação de factor foi fixado em $.30$; b) o nível de discriminação de factor foi fixado em $.10$; c) o critério para 'communalities' foi fixado em $>.20$; d) a estrutura factorial deve possuir interpretabilidade substantiva. As tabelas 3 e 4 mostram a estrutura factorial final, assim como a estimativa do respectivo alpha Cronbach após a eliminação de 4 itens. A estrutura encontrada explica 41.8% da variância total.

Foram identificados dois factores: um composto por um conjunto de 8 itens que descrevem a apreciação dos estudantes da adequação ou/ qualidade da formação ($\alpha = .86$); e outro que agrupa 7 itens que medem as atribuições dos estudantes em relação aos determinantes do seu futuro emprego ($\alpha = .63$).

Tabela 3. Estrutura factorial do questionário após rotação ortogonal varimax, método dos componentes principais.

Itens	Conteúdo	Factor 1	Factor 2	Communalities
Adequação / Qualidade do curso				
3	Fiquei satisfeito com o método pedagógico.	.808	.071	.657
8	O curso está a preparar-me para a entrada no mundo do trabalho.	.786	.026	.619
1	O curso está bem organizado.	.764	.052	.587
10	O conteúdo do curso contribui para o desenvolvimento da minha competência profissional.	.757	.057	.576
7	O curso está a corresponder às minhas expectativas.	.745	.038	.557
9	O tempo do curso é suficiente para que eu faça aprendizagens.	.671	-.041	.453
6	Os objectivos das sessões são sempre alcançados.	.584	.046	.344
2	As relações dos estudantes com os formadores são boas.	.533	-.022	.285
Atribuições de Empregabilidade				
7	Ser se bem sucedido num emprego é só uma questão de sorte.	.053	.648	.423
20	É a pouca sorte das pessoas que as faz ficar desempregadas.	-.011	.643	.414
5	Conseguir um emprego depende da zona onde se vive.	.015	.571	.377
4	Actualmente conseguir um emprego é só uma questão de oportunidade.	.083	.541	.299
8	Conseguir um emprego depende realmente das outras pessoas.	.058	.487	.240
6	O desemprego é da inteira responsabilidade do sistema.	.069	.478	.233
21	As pessoas habitualmente não conseguem emprego por causa da instituição onde completaram a sua formação.	-.238	.458	.267
% of variance accounted for				
Total variance explained:		41.8	27.7	14.1

Tabela 4. Consistência interna das escalas (alpha de Cronbach).

Sub-escalas	Nº de itens	alpha de Cronbach
Adequação / Qualidade do curso	8	.8623
Atribuições de Empregabilidade	7	.6316

Os resultados gerais da análise qualitativa serão apresentados em concordância com as principais categorias de codificação consideradas.

Passos dados no sentido de assegurar que o ensino e formação profissional vão de encontro às necessidades dos empregadores locais

A maioria dos responsáveis por Escolas Secundárias ou Cursos Tecnológicos entrevistados, afirmou que não têm sido tomadas medidas especiais para assegurar que a formação que oferecem vai de encontro às necessidades dos empregadores locais.

No caso das Escolas Profissionais, os seus responsáveis parecem confiar na comunicação existente entre a escola, os estudantes ainda em formação, aqueles que já concluíram o curso e as pequenas e médias empresas para adequar a formação às exigências do mercado de trabalho.

A maioria dos representantes das pequenas e médias empresas (seis) declarou que não toma qualquer medida especial para assegurar que a formação oferecida aos estudantes vá de encontro às suas necessidades como empregadores.

Networking entre as instituições de formação e as PME's

A maioria dos representantes das PME's (cinco) afirmou não existir qualquer *network*, qualquer relação de comunicação formal estabelecida entre as suas empresas e as instituições locais de formação.

Do mesmo modo, a maioria dos representantes das Escolas Secundárias também declarou não existir qualquer relação formal de comunicação com as PME's locais.

Por outro lado, a maioria dos representantes das Escolas Profissionais e do Sistema de Aprendizagem referiu que a qualidade do relacionamento existente entre eles e as PME's é muito boa.

Eficácia das instituições de formação locais

Cinco dos nove representantes das empresas que foram entrevistados, declararam que as instituições de ensino e formação oferecem aos formandos um tipo de formação que não é adequada às necessidades do mercado de trabalho.

Estes dados sobre a eficácia das instituições de formação, tornam a análise das respostas dos estudantes a questões relacionadas com a adequação da formação muito importante no que diz respeito à identificação, através da comparação dos três tipos de cursos, dos elementos apontados como a implementar para melhorar a qualidade da formação. Como se pode ver na Tabela 3, há uma diferença significativa entre os estudantes de cada tipo de curso em relação às suas avaliações da adequação e qualidade da formação. Os estudantes dos Cursos Tecnológicos têm uma visão mais positiva do seu curso do que os estudantes do Sistema de Aprendizagem. Os estudantes dos Cursos Profissionais têm a percepção mais negativa dos programas de formação.

Tabela 5. Análise de variância segundo o tipo de curso. Médias, desvios-padrões, F, graus de liberdade e valores de p.

	Tecnológicos		Profissionais		Aprendizagem		F	gl	p
	M	DP	M	DP	M	DP			
Adequação / Qualidade do curso	24.504	6.789	19.866	8.270	20.571	5.441	20.730	304	.000**
Atribuições de Empregabilidade	27.527	5.204	26.671	6.084	28.137	5.075	.465	304	.496

Medidas para tornar a formação mais útil na preparação para o mercado de trabalho

A existência de experiências de trabalho durante a formação (formação em posto de trabalho) foi a medida mencionada com maior insistência, tanto por estudantes ainda em formação, como por estudantes que já concluíram a formação, para tornar os cursos mais úteis na preparação para o mercado de trabalho.

Talvez seja importante avaliar as respostas dos estudantes a duas questões colocadas na primeira parte do questionário: "Que percentagem da sua formação decorreu em contexto de trabalho?" e "Que percentagem teria sido ideal para si?"

A comparação da figura 1 com a figura 2 indica que todos os estudantes expressaram uma preferência pelo aumento da percentagem de formação em contexto de trabalho, especialmente os estudantes das Escolas Secundárias e dos Cursos Profissionais.

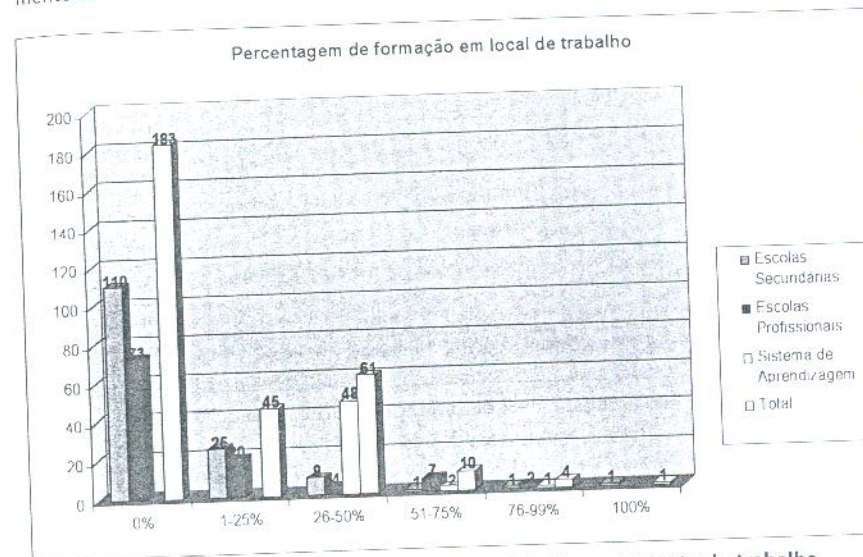


Figura 1 – Percentagem da formação completada em contexto de trabalho

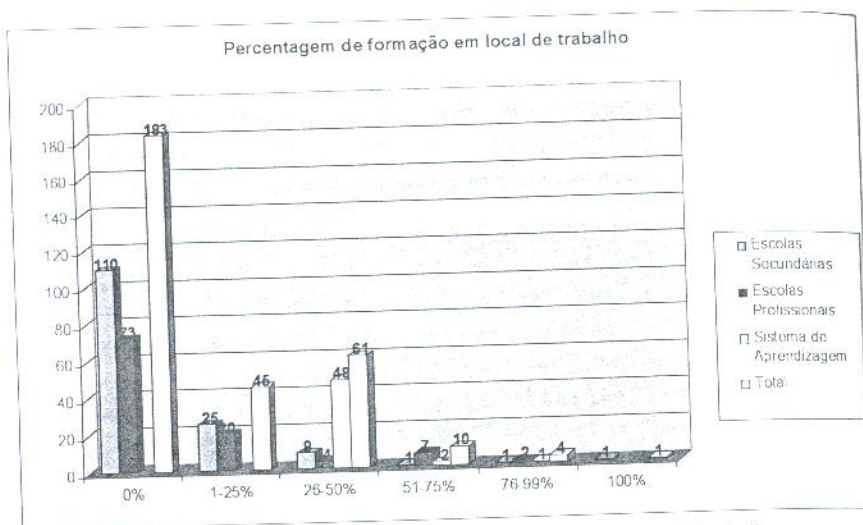


Figura 2 – Percentagem ideal da formação em contexto de trabalho para os estudantes dos diferentes cursos

Melhorar a formação

Todos os estudantes concordaram que a formação pode ser melhorada, havendo algumas opiniões recorrentes, tal como a importância de proporcionar aos estudantes experiências em contexto de trabalho, estreitar e fortalecer os contactos entre as escolas e as empresas, reduzir o número de horas em sala de aula e aumentando o tempo de formação em contexto real de trabalho.

Networking com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)

Cinco dos nove representantes das pequenas e médias empresas concordaram no facto de que não existe qualquer relacionamento entre estas e os Centros de Emprego locais. O mesmo número de entrevistados referiu que os contactos entre as suas empresas e os Centros de Emprego são esporádicos e todos relacionados com a formação em contexto de trabalho, especificamente através da realização de protocolos de estágios profissionais. Contudo, alguns destes contactos não são directos, mas efectuados através das próprias escolas.

Ao nível das Escolas Secundárias parece não existir um relacionamento muito estreito com o IEFP. Contudo, contactos não oficiais com esta instituição foram mencionados como forma de

resolver questões relacionadas com estudantes com um rendimento escolar abaixo da média, que as escolas tentam encaminhar para o Sistema de Aprendizagem.

As Escolas Profissionais e o Sistema de Aprendizagem parecem ter um relacionamento mais intenso, formal e estreito com o IEFP. Contudo, foi também mencionado que as relações são, a maior parte das vezes, de carácter burocrático.

Eficácia do IEFP

Todos os responsáveis por Instituições de Formação entrevistados afirmaram que o IEFP não é eficaz, descrevendo-o como um organismo extremamente burocrático. Um dos inúmeros exemplos apontados foi de que o nível de burocracia do IEFP e os seus pobres indicadores de eficácia desencorajam as iniciativas das instituições de formação no sentido do estabelecimento de protocolos ou na criação de qualquer tipo de parceria para facilitar a transição dos estudantes para o mercado de trabalho.

Ao nível das Escolas Secundárias foi referido que os contactos existentes com o IEFP são diminutos. No entanto, a avaliação que se faz desta organização é negativa.

A avaliação feita pelos representantes do Sistema de Aprendizagem, apesar de reconhecer algumas dificuldades e limitações, foi muito mais favorável.

Ajuda do IEFP na obtenção de emprego

Muitos estudantes não pretendem obter qualquer ajuda do IEFP na obtenção de emprego. Podem esboçar-se algumas hipóteses a partir destes dados, tal como a desconfiança na eficácia do IEFP ou o facto de que a maioria dos estudantes parece não saber como é que trabalha o IEFP. Mais uma vez, é evidente a distância entre o IEFP e os estudantes que procuram o primeiro emprego. Esta distância tem vários níveis de intensidade que aumentam quando nos deslocamos do Sistema de Aprendizagem para as Escolas Profissionais e destas para as Escolas Secundárias. É também interessante notar que o número de estudantes que pretendem continuar a estudar é considerável, particularmente nas Escolas Secundárias, o que pode ajudar a perceber os dados acima expostos.

Principais obstáculos à formação em contexto de trabalho

Quase todos os entrevistados teceram considerações acerca deste tópico que podem ser agrupadas em duas categorias diferentes, ainda que complementares:

- Os problemas que se levantam para as empresas que aceitam estudantes para a formação em contexto de trabalho, nomeadamente a redução nos níveis de produtividade (os estudantes não têm qualquer experiência e necessitam de uma constante vigilância/supervisão/orientação por parte dos outros trabalhadores, o que acrescentado à rotina diária de trabalho tende a diminuir a produção);
- Alguns empregadores são totalmente contra este tipo de formação e recusam-se a tomar parte nela (esta razão foi apontada por seis entrevistados).

Reacção dos empregadores à formação em contexto de trabalho

Analisando as respostas dos representantes das instituições de formação, as reacções positivas dos empregadores em relação à formação que decorre em contexto de trabalho são em maior número do que as reacções negativas.

Ao nível do Sistema de Aprendizagem são descritas apenas reacções positivas por parte dos empregadores.

Na generalidade, apesar de reconhecerem algumas dificuldades, todos os entrevistados expressaram optimismo sobre o sucesso de medidas que vão no sentido de aumentar a receptividade dos empregadores em relação à formação em contexto de trabalho.

Os resultados obtidos para esta categoria de análise estão em total contradição com a categoria anterior.

Monitorizar a inserção profissional dos estudantes

Mais uma vez, parece que as instituições de formação não têm uma estratégia formal, clara, específica, bem desenhada para monitorizar a inserção profissional dos seus alunos. Tal facto é curioso e, ao mesmo tempo, uma fonte de preocupação, uma vez que o índice de empregabilidade é considerado como uma das melhores formas de avaliar a qualidade da formação que é dada aos estudantes.

DISCUSSÃO

- A partir dos resultados podemos concluir que o Sistema de Aprendizagem é visto como aquele que apresenta uma melhor articulação com os agentes do mercado de trabalho (empresas e IEFP)

A lógica subjacente aos Cursos da Aprendizagem, onde a formação alterna entre a sala de aula e o contexto de trabalho, parece colocar este sistema em vantagem quando comparado com as Escolas Secundárias e Profissionais, uma vez que é fundamental estabelecer uma articulação formal entre a formação na sala de aula e a formação em contexto de trabalho. Com esta necessidade de um contacto permanente, ou pelo menos regular, entre a instituição de formação e as empresas, o Sistema de Aprendizagem torna-se quase auto-regulado: tomando como ponto de partida a avaliação dos empregadores da qualidade da performance dos estudantes num contexto real de trabalho, a pertinência ou não de alguns temas e conteúdos é, directa ou indirectamente, avaliada e mudanças podem ser sugeridas. De facto, os dados mostram que existe uma estratégia bem definida de relacionamento com as PME's, que operacionaliza os objectivos de profissionalização do Sistema de Aprendizagem, tendo um impacto positivo em termos do futuro empregabilidade dos estudantes.

- No que diz respeito às outras modalidades de formação, parece que há uma total ausência de intencionalidade ao nível da criação de perspectivas de emprego, especialmente no que diz respeito aos Cursos Tecnológicos.
- Os resultados evidenciam que os representantes das PME's não estão familiarizados ou desconfiam da oferta formativa, o que pode inibir as suas iniciativas de estabelecimento de relações com as instituições de formação. Parece que os empregadores preferem contar com eles próprios, com os seus recursos e dispositivos, naquilo que concerne a satisfação das suas necessidades de recrutamento, tomando medidas que, em todo o caso, excluem a possibilidade de empregarem jovens que tenham concluído recentemente qualquer dos subsistemas de formação inicial. Os empregadores valorizam a experiência prévia dos candidatos a emprego e preferem providenciar eles mesmos a formação que achem necessária, ainda que tal pareça não acontecer com muita frequência. Ao mesmo tempo, os empresários expressaram uma opinião desfavorável sobre a capacidade das instituições técnicas, profissionais e pessoais adaptadas às exigências. Foram identificados estes três tipos de competências como os mais importantes no desempenho apropriado de uma função. Duas das maiores críticas expressas estão ligadas à natureza do conhecimento adquirido durante a formação, descrito como genérico, descoordenado e largamente irrelevante para a futura actividade profissional, e aos maus hábitos criados pela cultura do sistema de ensino – o individualismo e competitividade são favorecidos em detrimento do trabalho de equipa geralmente requerido no local de trabalho. Os empresários não vêem nenhum benefício na articulação com as instituições de formação, uma vez que a formação que esta oferece é vista como desajustada, e, nos casos em que algum tipo de relacionamento é mencionado, o empregador vê-o como uma espécie de favor que está a fazer à escola em benefício dos estudantes, sem reconhecer qualquer benefício, pre-

sente ou futuro, para a empresa.

– A maioria dos empresários, quer pelo desconhecimento dos programas e medidas de incentivo à formação, quer pelas expectativas negativas sobre a eficácia do IEFP que estão ancoradas em relações mais ou menos problemáticas no passado, não recorrem aos serviços desta instituição. As empresas recorrem ao IEFP indirectamente, nomeadamente através de instituições de formação no que diz respeito ao programa de estágios profissionais, ou apenas para identificar candidatos a emprego. Parece que os representantes das PME's não estão interessados em estabelecer relações mais sólidas.

– Todos os estudantes, mesmo aqueles que avaliam a sua formação de forma positiva, reclamam uma formação mais prática com experiências reais de trabalho, um aumento de contactos com o mundo do trabalho (experiências esporádicas de formação em contexto de trabalho positive, visitas às empresas, redução do número de horas em sala de aula, etc.). Contudo, é importante notar que apesar dos estudantes dos Cursos Tecnológicos entrevistados serem aqueles que apontam mais falhas na sua formação, são também aqueles que têm uma visão mais positiva em relação à qualidade da mesma. Esta aparente contradição pode ser entendida se considerarmos que:

- 1) nas entrevistas os estudantes estão provavelmente a referir-se ao potencial da sua formação em relação à preparação para a entrada no mundo do trabalho (os Cursos Tecnológicos têm uma formação técnica mais intensiva quando comparados com os Cursos Gerais, mas o carácter disciplinar e teórico da aprendizagem parece prevalecer sobre as experiências de role-taking);
- 2) dado que os resultados acerca da inserção profissional e sobre a contribuição dos Centros de Emprego na mesma revelam que a maioria dos estudantes planeia prosseguir estudos para a Universidade, é provável que no questionário tenham expresso as suas opiniões sobre o curso, pensando mais na forma como este os está a preparar para o acesso à Universidade.

– Não existem hábitos de *network* e parece não haver real interesse na mudança deste estado de coisas, no sentido da melhoria da adequação das competências dos estudantes, construídas em larga medida em contexto de formação, e as necessidades das empresas, mas apenas algumas, poucas, bem-intencionadas sugestões. É por tudo isto que podemos falar num fenómeno de insularidade entre os principais responsáveis pelas qualificações iniciais, fenómeno que é agravado pela natureza burocrática subjacente a qualquer forma de relacionamento entre eles. Existe uma necessidade clara de parceria entre todas as organizações económicas e sociais para implementar as mudanças necessárias que, desejavelmente, produ-

zirão objectivos e padrões de trabalho comuns. Há um consenso significativo em relação à necessidade de forjar elos mais próximos entre a formação e o mercado de trabalho. Apesar deste sentimento generalizado, não existe ainda nenhuma acção clara por parte dos inúmeros agentes sociais no sentido de tentar alcançar este objectivo.