

PARECER n.º 08 / 2011

ASSUNTO:

FUNDAMENTAÇÃO PARA A FORMULAÇÃO DOS PROGRAMAS FORMATIVOS

Entende o Conselho de Enfermagem clarificar, no sentido da harmonização e do suporte ao trabalho de diversos grupos, em sede do próprio Conselho de Enfermagem e dos Colégios de Especialidade, a fundamentação que se considera adoptar para a formulação dos programas formativos.

1. Do conceito de «necessidade formativa»

A palavra «necessidade» é polissémica e, de certa forma, ambígua.

Há autores que definem «necessidade formativa» tendo como fundo a discrepância entre «a forma como as coisas deveriam ser (exigências), poderiam ser (necessidades de desenvolvimento) ou gostaríamos que fossem (necessidades individualizadas) e a forma como são, de facto»¹. Numa perspectiva próxima, pode ser definida como a diferença entre o estado actual e o estado desejado e é essa diferença que determina a necessidade – pois alguns autores formulam o modelo de necessidades a partir de uma distância mensurável entre os resultados actuais e os resultados esperados, concebidos como expectativa ou como norma.

O conceito de «necessidade formativa» tem a sua origem na assunção de que existem exigências para um determinado exercício profissional. Reconhecendo que as necessidades podem ser individualizadas, de desenvolvimento e prescritivas, é sobre estas últimas que assentam as expectativas de projecto de desenvolvimento profissional – em concreto, orientadas para a resposta a um perfil de competências. Portanto, as necessidades formativas são formuladas em função de metas específicas.

Tradicionalmente, o conceito de «necessidade formativa» estava orientado para a discrepância com o desempenho. Ora, esta perspectiva não é a que agora se coloca. Considere-se, de forma ampliada, a «necessidade formativa» em ligação a uma concepção da formação como ferramenta e como oportunidade de majorar os diferentes processos de aprendizagem (formais, informais, não formais).

A compreensão das necessidades formativas orientada para o futuro² torna mais proactiva a formação e dirige-se a metas de médio e longo prazo. Trata-se de partir do desenho das competências a adquirir para os percursos e processos formativos de que elas resultarão. Nesta perspectiva, a necessidade formativa é proactiva, antecipadora, decorrendo da necessidade de formar determinadas competências.

¹ ZABALZA, M. A. - *Planificação e desenvolvimento curricular na escola*. Lisboa: Edições ASA, 1998, p. 62.

² NIETO, Sonia Agut - *Avances recientes en e estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*. Jornades de fomento de la investigación. <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>.

2. Do conceito de experiência profissional

A experiência apresenta um carácter dinâmico – alterada em função das situações vivenciais, mais habituais ou novas, o que permite o desenvolvimento do profissional e resultando em processo de formação e aprendizagem. A amplitude do conceito de experiência resulta do facto da experiência «se confundir com a presença do sujeito no mundo, há permanentes interações com o meio e consigo próprio, mesmo os não-factos, as não-acções, as não-comunicações são também experiências»³. É necessário ter em conta que «nem toda a experiência resulta em aprendizagem, embora a experiência constitua, ela própria, um potencial de aprendizagem»⁴.

Importa igualmente compreender que nem todas as aprendizagens são conscientes e os instrumentos utilizados permitem orientar o processo, com potencialidades ao nível da conscientização. Trata-se, assim, de tornar visíveis as competências profissionais, a partir da dupla dimensão de auto e hetero-reconhecimento.

A «experienciação» de alguns contextos pode ser considerada requisito mandatório para a validação de competências, em particular do domínio de competências específicas.

3. Do Quadro Europeu de Qualificações

O *Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida* (QEQ) «é um quadro europeu de referência comum que permite fazer corresponder os sistemas de qualificações de vários países, funcionando como um dispositivo de conversão de modo a tornar as qualificações mais claras e compreensíveis entre diferentes países e sistemas na Europa. Tem dois objectivos principais: promover a mobilidade dos cidadãos entre países e facilitar a sua aprendizagem ao longo da vida»⁵.

Os oito níveis de qualificação abrangem desde o nível 1, certificado de conclusão do ensino básico, ao nível 8, correspondente a doutoramento, estando descritos em termos de resultados de aprendizagem⁶.

A Recomendação⁷ entrou formalmente em vigor em Abril de 2008, fixando o ano de 2010 como a data recomendada até à qual os países deveriam referenciar os respectivos sistemas nacionais de

³ VERMERSCH, P. - *L'entretien d'explicitation dans la formation expérientielle organisée*. In B. Courtois & G. Pineau, *La formation expérientielle des adultes*. Paris: La Documentation Française, pp. 271-284. 1991. (p. 275.).

⁴ DOMINICE, P. - *Experience et apprentissage: faire de necessite vertu*. Education Permanente, 100, pp. 57-65.1989, (p. 62).

⁵ COMISSÃO EUROPEIA EDUCAÇÃO E CULTURA - *Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida* (QEQ). Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2009. ISBN 978-92-79-08487-4
http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_pt.pdf.

⁶ «De acordo com o QEQ, um resultado de aprendizagem é definido como o enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem. Desta forma, o QEQ centra-se nos resultados de aprendizagem em vez de se centrar em elementos do respectivo processo, como por exemplo, a duração do estudo. Os resultados de aprendizagem são especificados em três categorias – conhecimentos, aptidões e competência. Tal significa que as qualificações, em diferentes combinações, englobam um vasto âmbito de resultados de aprendizagem, incluindo conhecimentos teóricos, aptidões praticas e técnicas e competências sociais, nas quais a capacidade de trabalhar com os outros será crucial», Idem, p. 4.

qualificação e o QEQ, devendo assegurar que, em 2012, os certificados de qualificações individuais contenham uma referência ao nível correspondente do QEQ.

A Recomendação salvaguarda que:

«não prejudica a Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais que confere direitos e obrigações as autoridades nacionais competentes e aos migrantes. A referência aos níveis de qualificações constantes do Quadro Europeu de Qualificações não devesse condicionar o acesso ao mercado de trabalho nos casos em que as qualificações profissionais tenham sido reconhecidas ao abrigo da Directiva 2005/36/CE»⁸.

Dos instrumentos decorrentes, releva-se: Quadro Nacional de Qualificações, a referência explícita em certificados de qualificações, diplomas e documentos «Europass», a aplicação dos princípios de garantia da qualidade, a designação de pontos de coordenação nacionais. Neste quadro, entende-se:

«qualificação» como o resultado formal de um processo de avaliação e validação, obtido quando um órgão competente decide que uma pessoa alcançou resultados de aprendizagem de acordo com determinadas exigências;

«resultados da aprendizagem», o enunciado do que um aprendente conhece, compreende e é capaz de fazer aquando da conclusão de um processo de aprendizagem, descrito em termos de conhecimentos, aptidões e competência;

«competência» como a capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e / ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e / ou pessoal. No âmbito do Quadro Europeu de Qualificações, descreve-se a competência em termos de responsabilidade e autonomia.

4. Do Sistema Nacional de Qualificações

A 1 de Outubro de 2010 entrou em vigor o Quadro Nacional de Qualificações.

Uma das premissas de base é o

«reconhecimento dos resultados de aprendizagem, o que reflecte uma mudança importante na forma de conceptualização e descrição das qualificações, ao permitir compará-las de acordo

⁷ RECOMENDAÇÃO 2008/C111/01/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 23 de Abril de 2008 relativa a instituição do Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida.
http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_pt.pdf.

⁸ Recomendação, nº 11.

com as competências a que correspondem e não com os métodos ou vias de ensino e formação pelos quais foram adquiridas. Porque se valoriza por igual as competências obtidas por vias formais, não formais e informais, é necessário estabelecer um quadro que compare essas competências, independentemente do modo como foram adquiridas»⁹.

O Quadro Nacional de Qualificações

«abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências obtidas por vias não formais e informais desenvolvidos no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações»¹⁰.

Estrutura-se em **oito níveis de qualificação**, definidos por um conjunto de descritores que especificam os resultados de aprendizagem correspondentes às qualificações dos diferentes níveis.

*Quadro Nacional de Qualificações*¹¹

Níveis	Qualificações
1	2.º Ciclo do Ensino Básico.
2	3.º Ciclo do Ensino Básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação.
3	Ensino Secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior.
4	Ensino Secundário obtido por percursos de dupla certificação ou Ensino Secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses.
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior ¹² .
6	Licenciatura ¹³ .
7	Mestrado ¹⁴ .
8	Doutoramento ¹⁵ .

5. Dos diferentes processos de reconhecimento, validação e certificação de competências

Não obstante o uso dos mesmos pressupostos, consideremos três esferas diversas de realização. Uma realidade dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) diz respeito à esfera das profissões de nível não superior. Nesta esfera, releva-se a criação da Agência

⁹ Portaria n.º 782/2009 de 23 de Julho. Preâmbulo.

¹⁰ Idem, Artigo 3.º.

¹¹ Idem, anexo II.

¹² Corresponde aos cursos de especialização tecnológica regulados pelo Decreto – Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio.

¹³ Corresponde ao 1.º ciclo de estudos, Cf. Artigo 5.º do Decreto–Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto –Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

¹⁴ Corresponde ao 2º ciclo de estudos, Cf. Artigo 15.º do Decreto –Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto –Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

¹⁵ Corresponde ao 3º ciclo de estudos do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior, Cf. especialmente o Artigo 28.º do Decreto –Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto –Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

Nacional para a Qualificação (ANQ) com a missão de coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional e assegurar o desenvolvimento e gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, na dupla vertente de certificação escolar e profissional. A ANQ fez já entrar em vigor o Catálogo Nacional de Qualificações,¹⁶ com referenciais de qualificação baseados em competências, focalizados nos resultados e estruturados em unidades de competências certificáveis de forma autónoma e capitalizáveis para uma ou mais qualificações.

Na actualidade, para a evolução da formação profissional na Europa configura-se como muito importante quer o Quadro Europeu de Qualificações, quer outros dispositivos e instrumentos, como o ECVET – Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional, de acordo com a Recomendação¹⁷ de 2009.

Quanto a este sistema, o processo de consulta pública (realizado em Portugal em 2007) evidenciou a sua natureza qualitativa e quantitativa. E tem sido destacada a importância da articulação entre o Sistema ECVET e o Quadro Europeu das Qualificações (QEQ) já que este é o suporte para a operacionalização do ECVET.

Note-se que na Recomendação, para «permitir uma abordagem comum ao utilizar os pontos ECVET, aplica-se uma convenção segundo a qual devem ser atribuídos 60 pontos aos resultados de aprendizagem normalmente alcançados após um ano de Educação e Formação Profissional formal e a tempo inteiro». Mais se clarifica que, no sistema ECVET,

«a atribuição de pontos inclui geralmente duas fases: os pontos são primeiro atribuídos globalmente à qualificação e, de seguida, especificamente a cada unidade que compõe essa qualificação. Para cada qualificação, apenas um único contexto formal de aprendizagem pode servir de referência, procedendo-se então, com base na convenção supracitada, à atribuição do número total de pontos correspondente. Desse total, são depois atribuídos pontos ECVET a cada unidade, de acordo com o seu peso relativo na qualificação considerada. No caso das qualificações que não se referem a um programa de aprendizagem formal, os pontos ou créditos ECVET podem ser atribuídos por estimativa em comparação com outra qualificação inscrita num contexto de referência formal. Para estabelecer a comparabilidade das qualificações, a instituição competente deve basear-se no nível

¹⁶ «O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) é um instrumento de gestão estratégica de qualificações de nível não superior que integra o Sistema Nacional de Qualificações (Decreto-Lei nº 396/2007 de 31 de Dezembro). Este instrumento, disponível no [site www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt), integra, nesta fase, 247 qualificações profissionais que abrangem 39 áreas de educação e formação. O Catálogo Nacional de Qualificações organiza-se por áreas de educação e formação, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Portaria nº 256/2005, de 16 de Março), e define para cada qualificação os respectivos referenciais: Perfil Profissional, Referencial de Formação, Referencial de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (componente de base e tecnológica)» <http://www.anq.gov.pt>.

¹⁷ RECOMENDAÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 18 de Junho de 2009 sobre a criação do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET) (2009/C 155/02). O objectivo desta recomendação é criar um Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais («ECVET»), com o objectivo de facilitar a transferência, o reconhecimento e a acumulação de resultados de aprendizagem a todos os cidadãos que desejem obter uma determinada qualificação. O sistema ECVET aplica-se a todos os resultados de aprendizagem que podem, em princípio, ser alcançados através dos diferentes percursos de ensino e de aprendizagem a todos os níveis do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida («QEQ»), e de seguida podem ser transferidos e reconhecidos. A recomendação é aplicável sem prejuízo da aplicação da Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais. O objectivo é aplicar, a partir de 2012 — de acordo com a legislação e práticas nacionais, e com base na experimentação e ensaio — o sistema ECVET às qualificações do EPF a todos os níveis do QEQ, bem como utilizado para efeitos de transferência, reconhecimento e acumulação de resultados de aprendizagem alcançados em contextos formais e, se for o caso, não formais e informais.

QEQ equivalente ou, se for caso disso, no nível do QNQ, ou ainda, na semelhança das competências, das áreas profissionais ou dos resultados de aprendizagem».¹⁸

O crédito ECVET, enquanto «conjunto de resultados de aprendizagem que foram avaliados e que podem ser acumulados para obter uma qualificação ou ser transferidos para outros programas de aprendizagem ou qualificações» apresenta-se em «pontos ECVET», expressão numérica do peso global dos resultados de aprendizagem num processo de qualificação e do peso relativo de cada unidade nesse processo.

Outra realidade destes processos de RVCC diz respeito à sua utilização **no Ensino Superior**.

O *European Credit Transfer and Accumulation System*, conhecido pela sigla ECTS (em português Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos) é um sistema de descrição de um ciclo de estudos que associa a cada uma das suas unidades curriculares um valor (o número de créditos) fixado com base no trabalho que o estudante deve realizar nessa unidade e pretende facilitar o planeamento, a consecução, a avaliação, o reconhecimento e a validação de qualificações e de unidades de aprendizagem.

O ECTS é amplamente utilizado no Ensino Superior formal, podendo ser igualmente aplicado a outras actividades de aprendizagem ao longo da vida. Os créditos ECTS baseiam-se na carga de trabalho necessária para que os estudantes alcancem os resultados de aprendizagem¹⁹ previstos. 60 créditos ECTS correspondem à carga de trabalho²⁰ de um ano de aprendizagem formal a tempo inteiro e aos resultados de aprendizagem associados. Se os estudantes tiverem alcançado resultados de aprendizagem noutros contextos ou calendários de aprendizagem (formal, não-formal ou informal), os créditos associados podem ser atribuídos após a avaliação com aprovação, a validação ou o reconhecimento dos referidos resultados de aprendizagem. O sistema de créditos ECTS é regulado pelo Decreto-lei nº 74/2006 de 22 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-lei nº 107/2008 de 25 de Junho, regime jurídico dos graus e diplomas do Ensino Superior.

A criação de um novo sistema de créditos curriculares utilizou o crédito enquanto «uma unidade de medida do trabalho do estudante sob todas as suas formas, designadamente, sessões de ensino de natureza colectiva, sessões de orientação pessoal de tipo tutorial, estágios, projectos, trabalhos no terreno, estudo e avaliação»²¹ sendo que «o trabalho de um ano curricular realizado a tempo inteiro situa-se entre 1500 e 1680 horas e é cumprido num período de 36 a 40 semanas» e o «número de

¹⁸ Idem, Anexo III.

¹⁹ Os resultados de aprendizagem espelham os conhecimentos, o nível de compreensão e as aptidões que o estudante deverá possuir, uma vez concluído com êxito o processo de aprendizagem; correlacionam com os descritores de nível dos quadros de qualificação europeu e nacional.

²⁰ Na maior parte dos casos, a carga de trabalho de um estudante oscila entre 1500 e 1800 horas por ano académico, correspondendo um crédito a 25 a 30 horas de trabalho. Os créditos são afectados a qualificações e programas de estudo completos, assim como às suas componentes educacionais (tais como módulos, disciplinas, unidades curriculares, trabalho de dissertação, estágios laborais e trabalho de laboratório). O número de créditos atribuídos a cada componente baseia-se no seu peso em termos da carga de trabalho necessária para que os estudantes alcancem os resultados de aprendizagem num contexto formal. Os créditos são atribuídos individualmente após a conclusão das actividades de aprendizagem exigidas por um programa de estudos formal ou por uma única componente educacional e a avaliação, com aprovação, dos resultados de aprendizagem alcançados. Os créditos podem ser acumulados com vista à obtenção de qualificações, consoante decisão da instituição que confere o grau.

²¹ Decreto-Lei 42/2005 de 22 de Fevereiro, Artigo 3º.

créditos correspondente ao trabalho de um ano curricular realizado a tempo inteiro é de 60». Para períodos curriculares de duração inferior a um ano, o número de créditos é atribuído na proporção que representem do ano curricular. O ciclo de estudos conducente ao grau de licenciado tem entre 180 e 240 créditos, o de mestre tem entre 90 e 120 créditos.

Em qualquer dos ciclos de estudo – conferente ou não conferente de grau – considera-se a certificação de competências até um terço dos ECTS do Curso.

Outra realidade diz respeito à utilização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências na esfera de profissionais auto-regulados. O Processo de Bolonha recoloca questões sobre a admissão à Ordem, como recentemente no caso da Ordem dos Engenheiros²² e, de alguma forma, os próprios modelos tradicionais de admissão (com «exame à Ordem») podem ser reequacionados à luz das mudanças do paradigma de formação.

No caso dos enfermeiros, da certificação de competências decorre a atribuição de título – de enfermeiro ou de enfermeiro especialista.

Uma base comum²³ a todos os processos de RVCC é o pressuposto de que há continuidade entre a aprendizagem e a experiência, que os processos de aprendizagem são interdependentes com as experiências. A formação é entendida como um processo contínuo no tempo e no espaço e uma «produção de si, por si», em que o indivíduo «se utiliza a si próprio como recurso»²⁴. Genericamente, reconhece-se a centralidade da pessoa no processo de aprendizagem e a importância dos contextos experienciais.

O desenvolvimento profissional dos enfermeiros tem, claramente, uma dimensão social decorrente das novas necessidades e uma dimensão individual que se refere à condição do enfermeiro como pessoa, com a sua história, o seu percurso, as suas necessidades e ritmo de aprendizagem, o seu projecto.

6. Dos dispositivos e instrumentos

A formação «cumprir o duplo objectivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, consequentemente, contribuir para a melhoria do desempenho organizacional»²⁵.

A formação ao longo da vida prossegue para lá da formação inicial, de forma coerente e integrada, tendo como finalidade o desenvolvimento profissional e a melhoria da qualidade dos cuidados, e considerando-se a dimensão da formação em contexto como «uma experiência planeada de aprendizagem que é concebida com o objectivo de resultar numa mudança permanente dos

²² ORDEM DOS ENGENHEIROS – *Estratégias para o enquadramento profissional*. Janeiro 2011.

http://www.ordemengenheiros.pt/fotos/editor2/caq/admissao_membros_documento_discussao_3janeiro2011.pdf.

²³ Cavaco, Carmen - *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais*. Sísifo. Revista de Ciências da Educação, 2, 2007. pp. 21 - 34. <http://sisifo.fpce.ul.pt>.

²⁴ Charlot, 1997, citado em Canário, 2000, p. 133.

²⁵ VELADA, Ana Raquel - *Avaliação da eficácia da formação profissional: Factores que afectam a transferência da Formação para o local de trabalho*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. Especialidade em Comportamento Organizacional. ISCTE, 2007. p.15.

conhecimentos, atitudes ou competências, críticos para o bom desempenho da função de um indivíduo»²⁶.

As competências – ou a formulação de perfis ou de catálogos de competências – constitui-se como ferramenta e instrumento metodológico. Permitem, para já, articular a formação de nível superior e a certificação / formação profissional, materializando itinerários de formação ou o desenvolvimento de diferentes percursos de aprendizagem. Sobre a operacionalização das competências, o Conselho de Enfermagem já se pronunciou em Parecer²⁷ próprio. Importa, sob o cenário desse Parecer, explicitar alguns dispositivos e recomendações para a construção dos programas formativos.

O primeiro passo para conceber um programa formativo consiste na realização de um diagnóstico do necessário – a partir da operacionalização das competências (conhecimentos, capacidades e atitudes) e tendo, eventualmente, como suporte a matriz de referência para os Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem.

Alguns critérios decorrem da própria matriz de individualização das especialidades, como, por exemplo:

- a) Respeita os referenciais da profissão promovendo um exercício profissional congruente com a conjuntura actual do conhecimento na Disciplina de Enfermagem, numa perspectiva de contínua expansão e aperfeiçoamento;
- b) Circunscreve um domínio específico de Enfermagem;
- c) Responde a fenómenos de Enfermagem comuns e / ou recorrentes de um grupo-alvo no sentido de obter ganhos em saúde;
- d) Configura uma estratégia para a promoção da qualidade dos cuidados de Enfermagem;
- e) O alvo de intervenção está definido de acordo com o modelo de individualização aprovado e o campo de intervenção não coloca em risco de fragmentação da profissão e / ou limita o desenvolvimento da mesma;
- f) O âmbito de intervenção profissional do enfermeiro especialista é delimitado pelo campo e respectivas áreas de intervenção;
- g) O campo de intervenção demarca o espaço de actuação profissional do enfermeiro especialista, atenuando a sobreposição entre especialidades;

²⁶ Idem.

²⁷ CONSELHO DE ENFERMAGEM, Parecer nº 1/2011.

- h) O campo de intervenção responde simultaneamente à coexistência de necessidade e de solicitação em cuidados Enfermagem especializados;
- i) Potencia o exercício profissional autónomo na área de especialidade.

Diversos documentos (como o «Inventário das Prioridades de Formação em Enfermagem»²⁸, Comissão de Formação, 2010) ou processos, bem como a emergência de novos desafios da envolvente, podem sugerir fortemente necessidades actuais ou previsíveis.

No global, constituem-se como instrumentos:

- [a] um quadro de competências profissionais como instrumento para a certificação e base de organizações curriculares; já formulado e aprovado em Assembleia-Geral;
- [b] um mecanismo de acompanhamento e actualização das competências definidas, mantendo um leque amplo, que exceda o enfoque de «posto de trabalho», transferível entre contextos; a prever pelos Colégios de Especialidade;
- [c] a operacionalização das unidades de competência, quer em termos dos domínios de competências comuns, quer do domínio de competências específicas; em realização com as comissões e o painel de peritos;
- [d] deliberação sobre a relação das unidades de competência com os processos de aprendizagem necessários a cada – formais, informais e não formais;
- [e] a modularização de *curricula* de formação, incluindo temas, métodos, processos e, quando apropriado pela natureza formal, a sua organização em créditos;
- [f] a explicitação das experiências clínicas necessárias e de eventuais requisitos a ter em conta, considerando, por exemplo, de forma diversa as que ocorrem com e sem presença de enfermeiro especialista; ou as que, considerando o desenvolvimento do Modelo de Desenvolvimento Profissional (MDP), decorram em contextos com e sem idoneidade formativa acreditada para Desenvolvimento Profissional Tutelado (DPT) de uma dada área de especialidade;
- [g] critérios para o ordenamento das experiências profissionais consideradas necessárias em cada domínio de competências e dos seus requisitos;

²⁸ Foram identificadas: 1 – Modelo de Desenvolvimento Profissional; 2 - Domínio Ético-deontológico; 3 - Enquadramento Conceptual dos Cuidados de Enfermagem; 4 – Padrões de Qualidade dos Cuidados de Enfermagem; 5 – Sistemas de Informação em Enfermagem; 6 – Desenvolvimento de Competências Profissionais do Enfermeiro; 7 - Família e Ciclo de Vida; 8 - Gestão Integrada de Processos de Saúde / Doença; 9 - Incertezas Sociais.

[h] a definição de itinerários de formação científica e técnica, formulando resultados de aprendizagem mínimos;

Uma das questões centrais na concepção de programa formativo refere-se à selecção dos métodos, estratégias e evidências que dele decorrem. Quer evidências da aprendizagem, quer do comportamento e da transferência da formação.

Relator	Enf. ^a Lucília Nunes, Presidente do Conselho de Enfermagem
Aprovado por unanimidade na reunião de CE de 18.01.2011.	

Pe' O Conselho de Enfermagem

Enf.^a Lucília Nunes
(Presidente)