



Boletim

Instituto de Formação Bancária de Moçambique

Número 5/6 - Série II Janeiro/Dezembro de 2011

FICHA TÉCNICA

DIRECÇÃO

Dr. Aurélio Rocha

EDIÇÃO

Luís Tenório

APOIO TÉCNICO

Óscar Cossa

SUMÁRIO

A Formação Profissional como Factor de Relações Sociais	1
Precursos do E-learning	2
A Formação Presencial	3
A Formação como Resposta às Necessidades de Transformação	4
Aconteceu...	5
Vai acontecer...	5
Formação Avançada	6
Cooperação	7
Citando...	7
Biblioteca	8

A Formação Profissional, catalizador de Relações Sociais

Tornou-se já um lugar comum dizer-se que a banca é o sector de maior dinamismo em Moçambique. Atente-se à eficácia da modernização que a banca foi capaz de levar a cabo nos últimos dez a quinze anos. Não só foi reduzido o atraso em relação aos sistemas financeiros mais pujantes da região, como se avançou no domínio da inovação, tanto no que a métodos como a instrumentos e procedimentos diz respeito. Um bom exemplo disso é esse importante indicador que são os meios de pagamento electrónico, que têm demonstrado uma capacidade de resposta notável. Muito se tem feito também no campo da bancarização, apesar de, neste domínio, os rácios estarem ainda longe do desejado. Assim, é importante ressaltar a capacidade que a banca em Moçambique tem revelado em organizar-se para responder aos desafios do futuro, quantas vezes antecipando os instrumentos necessários para o conseguir.

O IFBM tem tido, modestamente embora, um papel sobretudo na valorização e na criação de valor acrescentado por todos os que trabalham no sector. Contam-se já em alguns milhares os quadros que, quer em acções de actualização quer em cursos de valorização rápida, vêm tendo a possibilidade de assegurar o aprofundamento dos conhecimentos teóricos e do domínio das técnicas bancárias dentro do próprio sistema. No domínio da valorização dos trabalhadores da Banca, o IFBM, instrumento escolhido pelos bancos na realização dessa tarefa, pensa ter preenchido a missão que lhe cabia no país, embora ainda não se tenha afirmado no confronto internacional, não porque lhe falte vontade ou capacidade para interpretar o quadro bancário, mas porque carece dos instrumentos necessários que lhe permitam concorrer em igualdade de circunstâncias com outras instituições congêneres.

Aliada à actualização, o IFBM promove uma cultura comum, permitindo que a mobilidade de profissionais entre instituições se faça com naturalidade e baixos custos pessoais. A criação de valor nas carreiras profissionais e a mobilidade acrescida são apenas algumas das respostas de que qualquer sector, mesmo o bancário, precisa para

fazer face aos desafios do presente e do futuro. Nas cimeiras da SADC dos últimos anos tem-se chamado a atenção para estas questões que, no domínio do emprego, estão ligadas à mobilidade e à capacidade de adaptação profissional, pela aquisição de novas competências. É exactamente o que se tem procurado fazer de forma consciente, realista e sustentada. Em tudo isto tem sido ressaltada a acção formadora do nosso Instituto. Mas será a formação profissional, no caso vertente a formação bancária, alvo de devida atenção dos nossos empresários do sector?

A celebração neste ano do nosso 17º aniversário talvez possa constituir o momento decisivo para iniciarmos uma viragem não só em termos de criação de um novo modelo ou estratégia para a o IFBM a nível nacional, como também de abertura ao exterior, não só no sentido de podermos dar corpo à nossa integração no sistema bancário regional em emergência mas no aprofundamento de relações com outras instituições às quais nos unem laços de amizade e afectividade vocacional. Nada disto se fará sem dificuldades: a falta de tradição, a rotina, o trabalho diário (absorvente), a necessidade de um esforço suplementar, competências e qualificações, etc.. Há, porém, factores favoráveis: o mercado, com a maior aproximação das instituições e o aparecimento de novas entidades, a preocupação comum de melhorar a atenção do cliente (não é o nosso objectivo prioritário?), as necessidades de financiamento resultantes de novos mecanismos financeiros, etc..

A formação profissional é cada vez mais uma acção partilhada entre uma formação em situação escolar e uma formação em posto de trabalho, numa concepção integradora de diferentes processos de aprendizagem: estou a falar duma formação em alternância. É por isso importante que nas empresas se comece a dar o devido reconhecimento ao papel que devem desempenhar tanto o responsável de formação como o formador de posto de trabalho, enquanto intervenientes no processo de formação, dado o significado das suas funções. Dois aspectos devem ser realçados na intervenção destas figuras: o método de ensino e a natureza da relação com os novos empregados ou estagiários.

A formação em alternância é funda-

mental, porque se baseia na íntima ligação entre a escola e o mundo do trabalho, num plano em que se conjugam teoria e prática de modo a provocar aprendizagens eficazes. No caso da formação profissional, como se articulam estas duas vertentes? A formação teórica é, obviamente, feita em ambiente de sala de aula, visando a aquisição do conhecimento e da compreensão das matérias que contribuem para a formação geral dos jovens e também matérias ligadas ao exercício da profissionalidade. É uma formação basicamente teórica, embora certas matérias permitam, por meio de exercícios práticos e de simulação de situações, o treino e o domínio de competências mais ligadas ao «saber fazer». A formação no posto de trabalho surge como complemento indispensável da aprendizagem em sala, sem a qual o projecto de formação não estaria cabalmente realizado. Existe uma relação íntima entre teoria e prática, o que permite até falar em ensino teórico-prático. Como partes de um mesmo processo, a teoria coloca questões que são resolvidas na prática e o trabalho prático suscita, por sua vez, perguntas que são respondidas pela teoria. A aprendizagem resulta, em geral, daquilo que se vê e se ouve; mas, é sobretudo com o que se faz e se diz que as aprendizagens se tornam sólidas. É para estas situações de início da profissão que o sistema converge, na medida em que a formação em posto de trabalho é já um aprender em situação real, lá onde o jovem se expõe de forma muito peculiar, jogando todas as suas expectativas relativamente ao seu futuro profissional.

É isto que torna a função Formação num verdadeiro campo onde se aprofundam as relações sociais, pela sua capacidade de unir ou combinar o elemento pessoal com o elemento profissional. Com as nossas ideias, lancemo-nos a integrar as nossas forças e o nosso entusiasmo para consolidarmos a escola bancária que todos almejamos; isto é, continuemos o caminho iniciado em 25 de Maio de 1994.

A. ROCHA



-learning



A nossa aposta para a formação do futuro

Oportunidade para todos



Precursosores do e-learning

O e-learning compreende o binómio ensino/aprendizagem suportado por meios electrónicos. O e-learning é uma evolução das técnicas de ensino à distância que datam de meados do século passado. O próprio, ensino à distância convencional tem a sua origem no ensino por correspondência, que se iniciou ainda no século dezanove. A ideia destes tipos de ensino é fazer chegar aos alunos conhecimentos sem haver contacto directo entre aluno e professor, por motivo do isolamento dos seus destinatários relativamente ao detentor do conhecimento.

Estão neste caso, por exemplo, a “Telescola” em Portugal, em que através da televisão estatal, se ministravam aulas a alunos reunidos num centro de recepção com a presença de um monitor, onde ouviam e viam, conteúdos de um programa pré-estabelecido.

A avaliação da aprendizagem era feita através de testes enviados aos monitores que os distribuíam pelos alunos e que depois de respondidos eram enviados ao departamento central da Telescola para serem classificados. A intenção era permitir aos alunos residentes em áreas rurais e suburbanas, cumprir a escolaridade obrigatória.

Outro exemplo muito conhecido são os cursos de valorização profissional e de preparação para o

reingresso na sociedade civil, produzidos pela Marinha dos Estados Unidos da América. Os principais destinatários eram militares ausentes em comissão de serviço. São essencialmente cursos técnicos que preparavam para o progresso na carreira militar, ou que davam bases para encarar o regresso à vida civil, normalmente com a criação de um pequeno negócio. Um pormenor curioso: nestes cursos, havia já testes, hoje muito amplamente utilizados, com perguntas de resposta múltipla, em que a escolha das respostas possíveis se encontrava oculta por uma tinta que podia ser retirada por raspagem. – a “raspadinha” que veio a ser utilizada em jogos de azar e na introdução de códigos de utilização de créditos de telefones celulares, etc.. Na avaliação, a quantidade de respostas que tinham sido rasgadas antes de atingir a resposta certa tinham influência na classificação final. Também era comum que ao desvendar uma resposta errada aparecesse uma referência para estudar melhor um ponto referenciado.

Mais um exemplo, este na nossa própria casa, o CFTB - Curso de Formação Técnica Bancária, ao que sabemos pioneiro do Ensino à Distância (na forma clássica, com base do material em papel) em Moçambique, que foi iniciado em

1994 e que foi frequentado por mais de 3.000 estudantes dos quais cerca de 2.000 conseguiram completar, tendo grande parte deles continuado a exercer funções nas diversas Instituições de Crédito a operar em Moçambique, onde hoje alguns ocupam lugares de chefia. O curso tinha a duração de três anos e dava formação profissional e ao mesmo tempo académica, pois tinha equivalência à 12ª classe de escolaridade (Secundário Geral e Técnico). Este curso deixou de ser ministrado nos últimos dois anos por ter diminuído o número de interessados devido ao aumento de escolaridade verificado entre a população bancária, tendo sido substituído por um curso de apenas 1 ano e que exige para a sua matrícula a 12ª classe de escolaridade, o CITB - Curso Integrado Técnicas Bancárias.

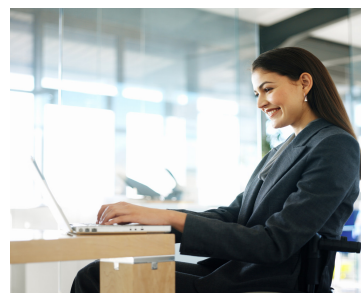
Todos estes cursos distribuem o material didático (manuais, testes, material de apoio, etc.) em suporte em papel que tem de ser disponibilizado a alunos e tutores, o que pressupõe um apoio logístico de uma certa dimensão.

Dos cursos de e-learning propriamente ditos, falaremos nos próximos boletins.

Luís Tenório

Cursos de e-learning que serão ministrados em 2012

- Acolhimento e Orientação de Clientes
- Operações de Comércio Internacional
- Como Criar um Negócio
- Noções Gerais de Crédito
- Crédito a Empresas
- Crédito a particulares
- Técnicas de Negociação e Vendas
- Produtos e Serviços Bancários



Formação Presencial

Geral e Intermédia

A Formação Presencial no Instituto de Formação Bancária de Moçambique (IFBM) privilegia a prática bancária. Na sala de aulas, a formação assenta na competência técnica e pedagógica dos formadores, com recurso a métodos activos de aprendizagem. Para o efeito, são utilizados métodos como o estudo de caso, a simulação e o exercício prático, realizados diariamente, estimulando desse modo o envolvimento e a participação dos formandos. No sentido de aplicação da estratégia do «saber-fazer», utilizam-se em certas situações mais específicas, os produtos e instrumentos das instituições de crédito.

Na vertente da Formação Presencial, o Programa de Actividades do IFBM, anualmente revisto e actualizado, comporta os seguintes cursos e actividades:

- Curso Geral Bancário
- Curso de Candidatos à Profissão Bancária
- Cursos de Formação Intermédia nas seguintes Áreas:
 - ◆ Operações e Técnicas Bancárias; Mercados Financeiros; Contabilidade e Análise de Empresas;
 - ◆ Gestão da Actividade Comercial; Formação Específica.

Gestão de Recursos Humanos

OBJECTIVOS:

- Desenvolvimento de competências nas relações interpessoais;
- Introdução às técnicas e práticas da gestão de pessoal;
- Desenvolvimento de competências de diagnóstico de contextos organizacionais e de trabalho;
- Aquisição de capacidade de gestão de pessoas e de processos de mudança.

DESTINATÁRIOS:

- Gerentes, Subgerentes e Chefias Intermédias.

DURAÇÃO:

- 20 Horas

INSCREVA-SE!

Operações de Comércio Internacional

OBJECTIVOS:

- Transmitir conceitos essenciais de comércio internacional;
- Aprofundar o estudo e a prática das operações documentárias;
- Descrever as diferentes modalidades do financiamento de comércio externo, garantias e avales.

DESTINATÁRIOS:

- Profissionais que pretendam adquirir, aperfeiçoar e actualizar conhecimentos sobre a actividade bancária internacional.

DURAÇÃO:

- 40 Horas

INSCREVA-SE!

Produtos Bancários e Financeiros

OBJECTIVOS:

- Dar a conhecer as tendências actuais da actividade bancária no que concerne aos principais produtos e serviços comercializados;
- Desenvolver uma atitude comercial através da melhoria de competências técnicas necessárias à relação cliente-banco.

DESTINATÁRIOS:

- Colaboradores que já exerçam ou venham a exercer funções em balcões e pretendam adquirir ou aprofundar conhecimentos.

DURAÇÃO:

- 20 Horas

INSCREVA-SE!



A Formação como Resposta às Necessidades de Transformação

No momento em que se assinala mais um aniversário do Instituto de Formação Bancária de Moçambique, instituição ilustre que muito tem feito pela qualificação e dignificação dos profissionais bancários moçambicanos, foi-me proposto abordar o tema «a formação como resposta às necessidades de transformação e qualificação de quadros». Na abordagem da temática da formação, faz todo o sentido que o faça não na óptica de uma instituição de formação ou de alguém ligado às questões de formação, mas antes numa perspectiva de gestor bancário; isto é, do ponto de vista de alguém que, no seu dia a dia, encara a formação como uma das componentes necessárias para o sucesso do negócio em que está envolvido - o negócio bancário.

Começarei por referir dois aspectos, ou talvez melhor, duas coisas, que fui apreendendo, ao longo da minha vida e que me marcaram e me influenciam muito, quando abordo a questão da formação. A primeira, foram as dúvidas que em mim surgiram, logo após a Independência do nosso País, portanto em 1976 ou 1977, quando, no meio da solidariedade e do apoio que tivemos de muitos países, eu vi surgirem técnicos a apoiar Moçambique de países, como, e refiro este sem desprimor nenhum, da Guiné Conakri. Alguns de nós lembram-se certamente da atitude da França aquando da Independência da Guiné Conakri: o esforço de formação que o Presidente Touré terá feito foi certamente gigantesco e merecedor do nosso maior respeito. Pois nós tínhamos na altura, 1975, 1976, muitos médicos, professores e outros técnicos da Guiné Conakri a prestarem o seu apoio à jovem República de Moçambique.

Havia, é certo, a solidariedade, a simpatia que a nossa causa gerava em África e em outras partes do Mundo, mas ficou-me sempre a dúvida: como é que um País tem todos estes quadros altamente qualificados e lá, no País, as coisas são como são! Constatei depois, já no contexto nacional, sectores haver onde não havia política de desenvolvimento definida, onde faltava uma estratégia, onde não havia objectivos para onde conduzir o sector, mas onde havia sempre uma prioridade: a formação de quadros. E, se possível até, um centro de formação especial para o sector, até porque haveria sempre alguém para financiar essa instituição. Tudo isto foi criando em mim uma certa aversão, ou pelo menos, uma certa resistência, à ideia da formação como solução dos nossos problemas.

A segunda questão que baliza muito a minha abordagem à problemática da formação, tem a ver com a atitude da pessoa face à formação. Primeiro, deixem-me que clarifique: uma coisa é a educação, outra a formação tal como aqui a tratamos. A educação é um direito do cidadão, é um direito da criança logo que nasce. É um direito a que se acede no seio da família, no seio da escola, no seio das associações cívicas, religiosas e outras. Não vou, até porque não sei, alongar-me sobre este assunto. Mas, julgo não errar muito se disser que, através de educação, as sociedades dotam as suas crianças, os seus jovens (os seus Continuadores, dizíamos nós), os seus adultos (através de programas especiais de educação de adultos), dos instrumentos básicos, científicos e técnicos que permitem à pessoa conhecer e relacionar-se com a natureza e com a sociedade que a envolve.

A educação habilita portanto a pessoa com conhecimentos e valores que a capacitam para, através de uma coisa muito simples, que é a curiosidade, o espírito de querer conhecer melhor uma realidade particular, a pessoa se possa desenvolver por si própria. Entendo a formação nesta sequência, mas no sentido contrário. A formação é algo que tem de partir da pessoa, do seu interesse, da sua curiosidade. O que motiva as pessoas é já outra questão. Pode ser um melhor desempenho profissional, de forma a melhor prosseguir os objectivos de negócio da sua empresa ou da sua instituição ou mesmo só objectivos de conhecimento do seu percurso pessoal.

A pessoa pode até ser motivada apenas por razões de melhor estatuto social ou melhor remuneração. Na nossa sociedade há muito a ideia de que mais formação dá direito a mais remuneração. Mas, a ideia fundamental que eu queria transmitir é, de facto, a de que a formação não se dá, é sobretudo um processo de aprendizagem e treino da pessoa, processo que pode ter muito de auto-didatismo, mas que pode, e deve, obviamente, também recorrer aos meios que o estado e as empresas criam para esse efeito.

Dito isto, é pacífico, todos reconhecemos que os quadros, aos diversos níveis, constituem uma população com um papel de extrema relevância para o adequado funcionamento das empresas. E reconhecemos também, paradoxalmente, que os quadros das nossas empresas representam um dos grupos mais carenciados em termos de formação. De certa forma, habituámo-nos a analisar as competências dos nossos quadros sob o prisma das suas debilidades e, em geral, o referencial para assim os olhar, tem sido o da escolarização, o qual, digamos sem receio, é, também em geral, bastante fraco. Perante este problema, o que as empresas procuram é valorizar as competências que cada um possui e que, normalmente, são bastante mais abrangentes do que aquelas que a escola permitiu adquirir.

Tem-se assim procurado construir percursos de aprendizagem que facilitem a valorização das pessoas e que viabilizem melhorias concretas do seu desempenho em contexto profissional. Realço um aspecto, que a mim me parece essencial: o contexto profissional é aquele em que prioritariamente se devem desencadear as aprendizagens complementares necessárias à melhoria do desempenho de cada trabalhador. Para que a formação possa ser intervenção e possa criar mudança, ela deverá ser sempre um vector privilegiado de actuação daquilo a que normalmente chamamos o marketing interno da empresa e deve assumir-se como parte integrante do plano de negócios da empresa.

A questão que se pode pôr é saber se a formação é a resposta às necessidades de transformação e qualificação dos quadros. Não temos dúvidas que assim é, mas o meu objectivo não é formar técnicos, não é transformar os meus quadros. O meu objectivo é ter os meus clientes satisfeitos e manter o meu negócio rentável. É para atingir esse objectivo que devo desenvolver uma série de competências dentro da empresa. Privilegio por isso a formação nas competências, uma formação que reconheça a rapidez das mudanças nos conteúdos de trabalho e a necessidade de aprofundar novas habili-

dades. É um tipo de formação que se aproxima mais do desempenho ocupacional requerido pelos trabalhadores. Com isso pretende-se melhorar a qualidade e eficiência do desempenho, pretende-se ter trabalhadores mais integrados e conhecedores do seu papel na organização.

Formar para as competências implica ainda ultrapassar a mera definição de tarefas e ir às funções, aos papéis. Tomar decisões, influenciar as pessoas, obter e disseminar informações, construir relações, são quatro dos principais processos da actividade gestonária, pela qual, qualquer quadro profissional, esteja em que patamar organizacional estiver, tem de responder. Por isso, a formação deve também promover o desenvolvimento de comportamentos desejáveis, em paralelo com a formação técnica funcional inerente a cada ocupação. Formação em condução de equipas de trabalho, liderança, gestão de conflitos, relações interpessoais, assume-se como vital na qualificação de qualquer quadro. Considero essencial a formação comportamental para induzir no quadro a adopção dos comportamentos que se têm como desejáveis no banco e com os quais nos queremos afirmar.

A formação na área de gestão, do planeamento e da organização, da tomada de decisão, gestão de projectos mostram-se igualmente indispensáveis. Todavia, todo o processo de formação deverá fazer-se em parceria com o processo de comunicação interna, a partir do qual se dá a conhecer a nossa missão, os nossos valores, os nossos padrões comportamentais, ao mesmo tempo que se induz o colaborador ao compromisso com a própria missão e com os objectivos da empresa. Por outras palavras, a formação deve estar alinhada com o processo de comunicação interna, com a cultura organizacional e demais factores críticos de sucesso da nossa organização. Atribuir à formação um papel decisivo no processo de transformação e qualificação dos quadros das empresas não parece difícil, se conseguirmos ser minimamente coerentes com os princípios atrás referidos.

Para terminar gostaria de deixar um alerta. O investimento na formação é, normalmente, um investimento caro, para que possamos ter formação de qualidade. Se pensarmos que podemos fazer formação barata, estaremos a iludir-nos. Talvez possamos dormir tranquilos, mas não atingiremos a transformação, a mudança, que todos queremos.

Arnaldo Lopes Pereira

** Este texto, de notável actualidade, foi apresentado pelo Engº Arnaldo Lopes Pereira, então Administrador do BCI, na cerimónia alusiva ao 10º aniversário do IFBM, em Maio de 2004.*

Aconteceu...

Palestra

A Conduta do Bancário

Questões de Ética Profissional, Atitudes e Comportamentos

Integrada no Ciclo de Palestras anualmente promovidas pelo IFBM, realizou-se no dia 4 de Novembro de 2011, em parceria com a Universidade Politécnica, a palestra sobre a conduta do trabalhador bancário, dirigida a estudantes e docentes dos cursos de formação bancária do Instituto de Formação Bancária de Moçambique e da Licenciatura em gestão Financeira e Bancária da Universidade Politécnica.

A palestra, realizada no auditório da Universidade Politécnica, foi proferida pelo Dr. Mário Machungo, Presidente da Associação Moçambicana de Bancos e PCA do Millennium BIM, contou com a presença de cerca de 120 estudantes e docentes.

Esta palestra constituiu um momento alto, pela oportunidade de ouvir o ilustre orador tratar temática tão candente como é a Ética em meio profissional.

A intervenção do Dr. Mário Machungo, rica de conteúdo pedagógico e de alertas aos jovens com ambição de integrar o sector bancário, suscitou, obviamente, um intenso debate a que o ilustre orador respondeu com a autoridade que, publicamente, lhe é reconhecida.

Em representação da Universidade Politécnica este a Vice-Reitora, Pro^a Dr^a Maria Inês Nogueira da Costa; o IFBM fez-se representar pelo seu Director Geral, Dr. Aurélio Rocha.

Conferências da Lusofonia

Oportunidades e Ameaças para Moçambique com a

Crise Internacional

O IFBM, em parceria com a Formedia-Instituto Europeu de Empresários e Gestores e o SEG-Serviços de Economia e Gestão, e o apoio dos bancos, promoveu uma conferência no dia 31 de Outubro de 2011, sobre o tema «Oportunidades e Ameaças para Moçambique com a Crise Internacional». Sob a presidência e moderação do Dr. Mário Machungo, Presidente do Conselho de Administração do Millennium BIM e Presidente da Direcção da AMB, a Conferência foi proferida pelo Dr. Luís Amado, Ministro do Negócios Estrangeiros de Portugal (2006-2011) e consultor internacional. Além do Dr. Luís Amado e do Dr. Mário Machungo, compunham a Mesa da Conferência o Dr. Eduardo Cruz, Director Geral da Formedia, o Eng^o Álvaro Henriques, administrador da SEG e o Dr. Aurélio Rocha, Director Geral do IFBM.

A Conferência, realizada no Hotel Avenida, contou com ampla participação, desde personalidades ligadas à Banca, a gestores e quadros empresariais e da Administração Pública. A temática e o debate que se lhe seguiu contribuíram para uma reflexão séria sobre as causas da crise internacional, e seus efeitos nas economias emergentes, a importância da regulação dos mercados e os desafios que se põem a países como Moçambique para fazer face à crise internacional.

Vai Acontecer...

Conferência

[Conferências da Lusofonia]

Cenários para o Futuro da Economia Mundial

Eng^o Luís Mira Amaral

Fevereiro 2012

Conferências e Seminários

[18º Aniversário do IFBM]

A Gestão de Recursos Humanos e a importância da Formação

Maio 2012

Riscos Bancários e Formas de os Prevenir

Setembro 2012

Papel e Funções dos Mercados Financeiros em Moçambique

Outubro 2012

Formação Avançada

Atento à satisfação das necessidades e expectativas dos seus clientes, bem como à participação e responsabilização de todas as suas áreas e à melhoria organizacional, o IFBM iniciou já um processo de reestruturação da Formação Avançada, com o objectivo de proporcionar uma formação mais especializada e de qualidade.

Para a concretização destas acções, o IFBM conta com o apoio e a colaboração de instituições nacionais e estrangeiras com quem estão há muito estabelecidos protocolos de cooperação, nomeadamente a Universidade Politécnica, o Instituto de Formação Bancária de Portugal (IFB) e a Formedia—Instituto de Estudos Europeus.

A formação contempla 3 áreas fundamentais:

- 1) Conferências, Seminários e Colóquios;
- 2) Cursos de Especialização/Certificação;
- 3) Cursos de pós-graduação e mestrados.

A realização de conferências e seminários visa:

i) proporcionar a quadros directivos e com funções de gestão ou outros colaboradores qualificados, envolvidos em processos de transformação nas suas instituições, reflexões sobre temas de grande actualidade;

ii) pôr em contacto especialistas nacionais e estrangeiros de reconhecido mérito e comprovada competência técnica.

Estas acções realizam-se sob a forma de jornadas de trabalho e representam passos seguros que apoiam a banca moçambicana em fase e ritmo de modernização e mudança acelerada (vd.

Pág. 5).

Os cursos de especialização/certificação destinam-se a formar quadros para áreas fundamentais da actividade bancária e financeira, conferindo-lhes uma preparação teórica nas principais matérias da actividade. Compreende cursos de média duração (3 a 6 meses) e têm como objectivo central o de garantir um padrão de qualidade de de formação a nível nacional e internacional.

A formação na área das graduações, pós-graduações e mestrados conjuga as vertentes profissional e académica, conferindo, através desta última, o devido enquadramento científico-cultural e reconhecimento público oficial.

Propostas para 2012

Risco e Recuperação de Crédito

Curso de Certificação Bancária

Curso de Gestão Financeira e Bancária

Direcção e Gestão Bancária

Investimentos e Mercados Financeiros

Compliance e Função Compliance na Banca



Cooperação

O IFBM estabeleceu desde a sua fundação (1994) acordos e protocolos de cooperação com várias instituições nacionais e estrangeiras. No âmbito da cooperação nacional, a Associação Moçambicana de Bancos e os bancos associados são os nossos parceiros naturais e mais antigos, traduzindo-se essa cooperação não só no facto de estar na base da criação da nossa instituição como também na imensa gama de actividades de formação e consultoria organizada e realizada para o sector bancário pelo IFBM. A cooperação nacional envolve outros parceiros que com a sua experiência e qualificações vêm contribuindo para o desenvolvimento do Instituto.

No campo da cooperação internacional, e como expressão da colaboração entre o IFBM e outras instituições congéneres, foram firmados protocolos de cooperação com o Instituto de Formação Bancária de Portugal (IFB) e com a FORMEDIA—Instituto Europeu de Empresários e Gestores.

Remonta a 1994, ano em que foi criado o Instituto de Formação Bancária de Moçambique, a colaboração do IFB, no âmbito de projectos apoiados pela Cooperação Portuguesa e pelo

Banco Mundial, especialmente na criação de sistemas de formação permanentes, como foi o caso do Curso de Formação Técnica Bancária, em regime de Ensino à Distância, e de cursos de actualização de conhecimentos e de aperfeiçoamento dos profissionais do sector bancário moçambicano.

Entre 1997 e 2000, o IFB prestou a sua colaboração ao IFBM na organização e realização de programas de formação de quadros bancários moçambicanos, nomeadamente ciclos de formação nas áreas Comercial e de Mercados, tendo sido abrangidos cerca de três centenas de colaboradores dos diversos bancos a operar em Moçambique. Ainda neste período, o IFB prestou o seu apoio na realização de seminários que proporcionaram espaços de reflexão e discussão, suscitando considerável interesse não só ao nível do sistema bancário como junto do sector empresarial.

No âmbito desta cooperação, estão a ser preparadas acções concretas tanto no domínio da organização de cursos de especialização/certificação e pós-graduação como no domínio da organização institucional e estratégica do IFBM. A relação entre o IFBM e a FORMEDIA teve início no já longínquo ano de 2003, quando ambas as instituições assinaram um protocolo que permitiu a identificação de áreas de

colaboração e interesse mútuo. Em 2004 foi então rubricado entre as duas instituições um protocolo de cooperação que estabelecia, entre outras, a organização conjunta de cursos, simpósios, seminários e conferências científicas, a realização de projectos de investigação e o apoio científico e pedagógico a níveis de graduação e pós-graduação, nos domínios da sua especialidade, incluindo a organização conjunta de cursos de pós-graduação semi-presenciais.

A cooperação entre as duas instituições traduziu-se já no apoio da FORMEDIA à instalação no IFBM do sistema e-learning e na organização de acções conjuntas de sensibilização e informação de programas de formação e, ainda no presente ano, a organização da primeira das Conferências da Lusofonia, sobre o tema «Oportunidades e Ameaças para Moçambique com a Crise Internacional». No seguimento desta cooperação, estão já programadas acções a decorrerem em 2012, nomeadamente uma conferência no âmbito das Conferências da Lusofonia e o início de um curso de especialização/pós-graduação em banca e assessoria financeira.

Citando...

“A melhor estrutura não garantirá os resultados com o rendimento. Mas a estrutura errada é a garantia do fracasso”
[Peter Drucker]

“O único orçamento bom é um orçamento equilibrado”
[Adam Smith]

“Geralmente as palavras informação e comunicação são usadas como sinónimos, mas têm significado diferente. Informar é «transmitir» ao passo que comunicar é «fazer chegar»”
[Sidney Harris]

“A característica principal do homem que nasceu para mandar é que sabe mandar em si mesmo.”
[Fernando Pessoa]

“O verdadeiro líder não tem necessidade de conduzir – contenta-se em indicar o caminho”.
[Henry Miller]

“A excelência não é um acto, mas sim um hábito”.
[Aristóteles]

“Os «financeiros de sucesso», no mundo da banca, são geralmente farsantes ou malandros”.

BIBLIOTECA

«Apoiar a formação profissional dos trabalhadores moçambicanos»

Divulgando...

AMARAL, Luís Mira, *E Depois da Crise?*, Lisboa, Bnomics/Horácio Periquito, Deplano Network, SA, Outº 2009

Em «E Depois da Crise?», Luís Mira Amaral procura explicar as raízes da actual crise internacional e as consequências políticas dela advenientes. Entre as causas da crise, são apontados os desequilíbrios macroeconómicos à escala global, a desfiguração do sistema financeiro americano, a securitização e a criação de um sector bancário-sombra. O autor aponta ainda as consequências políticas em termos do binómio Estado-mercado e faz uma digressão pela Teoria Económica à luz dos acontecimentos contemporâneos.

Na abordagem das políticas anti-crise dos governos e dos Bancos Centrais, Mira Amaral, além de traçar as dificuldades dessas políticas no pós-crise, escarpeliza as consequências da crise financeira para a economia real e reflecte sobre o futuro da banca e dos seus modelos de negócio, sobre as questões levantadas pelas NIC's, sobre o futuro das agências de rating e a reformulação da regulação e supervisão financeira na UE e nos EUA, com inevitáveis reflexos nas economias emergentes em todo o mundo.

Esta obra é, inquestionavelmente, a nível internacional, um dos mais importantes trabalhos de fundo produzidos numa lógica de futuro, uma vez que aponta cenários para o pós-crise das economias europeias e não só.

Quem Somos...

O Instituto de Formação Bancária (IFBM), fundado em Maio de 1994, é o órgão do sector bancário moçambicano para a formação profissional. Nesse sentido, o IFBM mantém com os bancos e com a Associação Moçambicana de Bancos uma relação privilegiada. O objecto do IFBM é a formação técnico-profissional bancária através da organização, gestão e realização de cursos, seminários, consultorias, estágios e outras actividades afins, visando contribuir para o progresso técnico da actividade dos membros.

A Nossa Missão...

O IFBM tem por missão o reforço da cultura profissional bancária e, através da qualificação dos recursos humanos, o apoio ao desenvolvimento do sector financeiro moçambicano.

A Nossa Visão...

- * Elevar os padrões de execução dos quadros e empregados do sector bancário e financeiro;
- * Qualificar os jovens para uma carreira bem sucedida na Banca e em outros sectores da economia;
- * Levar a formação a todo o território nacional, não só através dos métodos e modalidades clássicas de ensino, mas também, e sobretudo, oferecendo sistemas modernos de formação pelo recurso às novas tecnologias, nomeadamente o *e-learning*.



INSTITUTO DE FORMAÇÃO BANCÁRIA DE MOÇAMBIQUE
Avenida 25 de Setembro,, Nº 1123 (Prédio Cardoso), 12º Andar
Telefones (00) (258) 2143093/4 Fax (00) (258) 21428917
E-mails: arocha@ifbm.org.mz e webmaster@ifbm.org.mz
Página na Internet: <http://www.ifbm.org.mz>
Maputo
Moçambique