

Anabela Cardoso Pinheiro

O Tempo, Um Grande Escultor

MESTRADO EM EDUCAÇÃO E INTERVENÇÃO
SOCIAL - DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO E
EDUCAÇÃO DE ADULTOS

Anabela Cardoso Pinheiro

O Tempo, Um Grande Escultor

Projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de

MESTRE

Orientação

Prof.^a Doutora Ivaneide Mendes

MESTRADO EM EDUCAÇÃO E INTERVENÇÃO
SOCIAL - DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO E
EDUCAÇÃO DE ADULTOS

Neste trabalho foi utilizada a grafia do novo acordo ortográfico (acordo ortográfico da língua portuguesa de 1990), exceto nas citações textuais, em que foi respeitada a grafia original das fontes bibliográficas indicadas.

Agradecimentos

À minha mãe e ao Joel pelo apoio contínuo e decisivo neste percurso.
Aos Adultos e Técnicos de RVC pela colaboração, reflexão e contributos
valiosos para o desenvolvimento do projeto.
À Exma. Sr^a. Professora Doutora Ivaneide Mendes pela orientação científica,
questionamento e estímulo permanente.

Resumo

No contexto de várias sessões de Grupos de Discussão com Técnicos de RVCC e Adultos certificados ao nível do secundário, o projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” centra a sua atenção no encerramento *“paliativo”* da Iniciativa Novas Oportunidades que culminou com a extinção dos Centros Novas Oportunidades, processo vivenciado por Técnicos e Adultos.

Pretendeu-se com este projeto, proporcionar espaços coletivos de partilha na compreensão do percurso percorrido no âmbito do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e reconhecer as limitações e potencialidades do processo de forma a refletir o presente e a problematizar o futuro apontando possibilidades para a sua transformação.

A metodologia utilizada assenta na Investigação-Ação Participativa que perspetiva a ação com uma intenção de mudança e a investigação num processo de compreensão. Esta metodologia processa-se de forma cíclica alternando ação, reflexão crítica e avaliação, facilitadora de um processo reflexivo que impulsiona energias, movimentos individuais e grupais e a construção de um processo inacabado de conscientização.

As conclusões deste trabalho indicam a necessidade de analisar discursos marcados por uma leitura e análise crítica da realidade, que se apresenta instável e indutora de mudanças, no campo das políticas públicas da Educação de Adultos, inviabilizando a sua consolidação e afirmação. Há uma preocupação em assegurar condições de participação e avaliação dos atores envolvidos, garantindo a promoção dos direitos democráticos dos participantes e uma educação para o desenvolvimento.

Palavras-chave: Educação Social; Educação de Adultos; Centros Novas Oportunidades; Centros de Qualificação e o Ensino Profissional; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Abstract

In the context of several sessions focus groups with RVCC Technical and Adult certified at the secondary level, the project "O Tempo, Um Grande Escultor" focuses its attention on closing "palliative" Iniciativa Novas Oportunidades that led to the extinction of the Centros Novas Oportunidades, process experienced by Technical and Adult.

The intention of this project is to provide collective spaces of shared understanding of the path taken in the Recognition, Validation and Certification of Competences and recognize the limitations and potential of the process to reflect the present and discuss the future possibilities for its transformation.

The methodology is based on Participatory Action Research, which perspective the action with an intention of change and research in the process of understanding. This methodology proceeds cyclically alternating action, critical reflection and evaluation, facilitating a reflective process that boosts energy, individual and group movements and the construction of an unfinished process of awareness.

The findings of this study indicate the need to analyse speeches marked by a reading and critical analysis of reality, which appears unstable and induce changes in the field of public policy of Adult Education, preventing its consolidation and affirmation. There is a concern to ensure conditions of participation and evaluation of the actors involved, ensuring the promotion of democratic rights of the participants and an education for development.

Keywords: Social Education, Adult Education, Centros Novas Oportunidades, Centres of Qualification and Vocational Education; Recognition, Validation and Certification of Competences.

Índice Geral

Agradecimentos.....	ii
Resumo	iii
Abstract.....	iv
Índice de Quadros.....	vii
Índice de Figuras	viii
Lista de Abreviações	ix
Considerações prévias – Da experiência de Profissional de RVC a coautora deste projeto	xi
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. EDUCAÇÃO SOCIAL E INTERVENÇÃO SOCIAL	3
1.1. A EDUCAÇÃO SOCIAL	3
1.2. O EDUCADOR SOCIAL.....	5
2. A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA (ALV)	7
2.1. A EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL.....	7
2.2. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: UM DIREITO.....	9
2.3. DA INO AOS CQEP.....	10
2.3.1. O Processo de RVCC	13
2.3.2. O Processo e o Profissional de RVCC	16
2.4. A MISSÃO DOS CNO.....	18
2.5. A MISSÃO DOS CQEP	19
PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	20
1. A INVESTIGAÇÃO-AÇÃO PARTICIPATIVA	20
2. O MODELO DE AVALIAÇÃO	27
PARTE III - O PROJETO DE INTERVENÇÃO SOCIAL – “O TEMPO, UM GRANDE ESCULTOR”	30
1. O CONTEXTO DE INTERVENÇÃO	30
1.1. A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO CNO.....	31
1.2. EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA DO CNO	33
2. A AVALIAÇÃO DO CONTEXTO.....	35
2.1. INTERVENÇÃO: PROBLEMAS E NECESSIDADES.....	35
2.2. RECURSOS DISPONÍVEIS.....	54

3. DESENHO DO PROJETO	55
3.1. OBJETIVOS GERAIS.....	57
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	57
3.3. AÇÕES, ATIVIDADES E ESTRATÉGIAS.....	58
3.4. CALENDARIZAÇÃO	59
4. AVALIAÇÃO DA ENTRADA	60
5. DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO	62
5.1. DECLARAÇÃO DE EXCELÊNCIA.....	62
5.2. NÃO SE NASCE TÉCNICO DE RVC...FAZ-SE TÉCNICO.	66
5.3. MESA REDONDA: “A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”	69
5.4. CARTA À ANQEP	73
6. AVALIAÇÃO DO PRODUTO	75
7. CONCLUSÃO	83
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
WEBGRAFIA	90
ANEXOS	91
ÍNDICE DE ANEXOS.....	92

Índice de Quadros

Quadro 1. Formação Base da Equipa Técnico-Pedagógica.....	128
Quadro 2. Investimento na Formação da Equipa Técnico-Pedagógica.....	129
Quadro 3. Análise das Unidades Discursivas dos Grupos de Discussão.....	179
Quadro 4. Quadro Síntese: Problemas, Objetivos Gerais, Ações,Atividades.....	190

Índice de Figuras

Figura 1. Encontro de Equipas.....	133
Figura 2. Sarau Cultural.....	133
Figura 3. I Caminhada Novas Oportunidades.....	133
Figura 4. Dinamização de Stand`s na Feira de Emprego e Educação.....	133
Figura 5. <i>PowerPoint</i> sobre o Desenho do Projeto.....	191
Figura 6. Dinâmica “Cartas na Mesa”	196
Figura 7. Resultado da Dinâmica “Cartas na Mesa”	197
Figura 8. Painel de Oradores I	201
Figura 9. Painel de Oradores II.....	201
Figura 10. Abertura da Mesa Redonda.....	201
Figura 11. Questionário Final e exemplares de frases.....	201
Figura 12. Apresentação de um dos Oradores e construções em legos	202
Figura 13. Debate final.....	202

Lista de Abreviações

ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida
ANEFA - Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos
ANPEFA – Associação Nacional de Profissionais de Educação e Formação de Adultos
ANQ – Agência Nacional para a Qualificação
ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
ATL – Atividades de Tempos Livre
B1 – Básico 1
B2 – Básico 2
B3 – Básico 3
CAF – Common Assessment Framework
CE – Cidadania e Empregabilidade
CIPP – Context, Input, Process, Product
CLA – Comissão Local de Atendimento
CLAS – Conselho Local de Ação Social
CLC – Cultura, Língua e Comunicação
CNO – Centro Novas Oportunidades
CONFITEA – Conferência Internacional de Educação de Adultos
CP – Cidadania e Profissionalidade
CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CQEP – Centro de Qualificação e o Ensino Profissional
CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências
DGEEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciências
DGFV – Direção-Geral de Formação Vocacional
EFA – Educação e Formação de Adultos
ESEP – Escola Superior de Educação do Porto
FMC – Formação Modular Certificada
GIP – Gabinete de Inserção Profissional
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE – Instituto Nacional de Estatística

INO – Iniciativa Novas Oportunidades
IPSS – Instituição Privada de Solidariedade Social
LC – Linguagem e Comunicação
MV – Matemática para a Vida
NB – Nível Básico
NS – Nível Secundário
NUT – Nomenclatura de Unidade Territorial
OE – Objetivo Específico
OG – Objetivo Geral
PDP – Plano de Desenvolvimento Pessoal
PEI – Plano Estratégico de Intervenção
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
PPQ – Plano Pessoal de Qualificação
PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagens
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
RSI – Rendimento Social de Inserção
RVC – Reconhecimento e Validação de Competências
RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SIGO – Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
STC – Sociedade, Tecnologia e Ciência
TDE – Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento
TIC – Tecnologia da Informação e da Comunicação
TNSJ – Teatro Nacional São João
TORVC – Técnico de Orientação, Reconhecimento, Validação de Competências
UNESCO – United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

Considerações prévias – Da experiência de Profissional de RVC a coautora deste projeto

Este projeto foi desenvolvido num Centro Novas Oportunidades (CNO), inserido numa Instituição Privada de Solidariedade Social (IPSS), localizada na zona do grande Porto, no período de outubro de 2012 a julho de 2013.

A opção deste CNO deu-se por constituir o meu local de trabalho, à data de início do Mestrado e por encarar este contexto como sendo rico na heterogeneidade de relações e de pessoas que a ele recorrem, destacando a proximidade direta com os Adultos e a diversidade de formações que compõem a constituição da Equipa Técnico-Pedagógica deste Centro. O CNO é uma área privilegiada e fértil no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal, social, formativo e profissional e deve ser compreendido.

Integrei o CNO, desde a sua constituição, abril de 2005, fazendo parte da Equipa Técnico-Pedagógica como Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) até ao seu encerramento, 31 de dezembro de 2012.

A possibilidade de ampliação do número de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) em 2003 motivou a Instituição a realizar um pedido de acreditação para o efeito. A candidatura foi aprovada em 2003, mas só veio a ser financiada a partir de 2005, através do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades. Nesse ano, a Instituição constitui e inicia a gestão de um Centro Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências que atualmente é designado de Centro Novas Oportunidades (CNO).

A entrada no CNO foi desenvolvida de forma refletida, no sentido de se efetuar várias leituras exploratórias sobre os CNO, nomeadamente: legislação, enquadramento e metodologia dos mesmos, visita a outros CNO

cujo funcionamento e experiência era superior ao nosso, permitindo a partilha de práticas profissionais com outras Equipas.

Esta troca de experiências transformou-se numa ferramenta valiosa para a compreensão destes processos e atuação ao nível da divulgação e recolha de inscrições, junto do tecido empresarial e do comércio local, ao nível da NUT¹III (Norte), através da ativação das parcerias.

Numa primeira fase o processo de RVC foi fomentado para o nível básico (B1/ B2/ B3 que corresponde ao 4º, 6º ou 9º ano) e posteriormente em 2008 alargou-se ao nível secundário (12º ano). Inicialmente a Equipa Técnico-Pedagógica era constituída por três Profissionais de RVC, duas Formadoras do Nível Básico, cada uma responsável por duas áreas de Competências-Chave², nomeadamente, Linguagem e Comunicação/Cidadania e Empregabilidade (LC/CE) e Matemática para a Vida/Tecnologias de Informação e Comunicação (MV/TIC) e as figuras da Coordenadora e Diretora do CNO.

Em 2008, com a incorporação do nível secundário dá-se uma reformulação nos Recursos Humanos e a equipa alarga-se e integra uma Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento (TDE), quatro Profissionais de RVC, duas Formadoras de Nível Básico (LC/CE e MV/TIC), três Formadores de Nível Secundário (Cultura, Língua e Comunicação - CLC; Sociedade, Tecnologia e Ciência - STC e Cidadania e Profissionalidade - CP), uma Coordenadora e uma

¹ NUT - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), inserido no Decreto-Lei nº 244/2002.

² “O Referencial de Competências-Chave é o instrumento de base fundamental que sustenta, orienta o desenvolvimento dos processos de RVCC e é deliberado pela ANQEP. É por referência aos processos de utilização, ou seja, às práticas quotidianas, nos seus diversos tempos e contextos, que uma abordagem por competências se torna central na educação e formação de adultos. A estratégia adotada para as novas modalidades de ensino e formação de adultos consistiu na identificação de um conjunto limitado de áreas de competências, designadas competências-chave, as quais foram selecionadas não por referência aos saberes organizados segundo uma lógica disciplinar, mas por referência às principais exigências das sociedades contemporâneas, ou seja, ao seu uso social efetivo. O Referencial de Nível Básico contempla quatro domínios, Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Tecnologias de Informação e Comunicação e Matemática para a Vida e estão estruturados em três níveis: B1, B2, B3 com graus de complexidade crescente”. O referencial de nível secundário contempla três domínios, Cultura, Língua e Comunicação, Sociedade, Tecnologia e Ciência e Cidadania e Profissionalidade. (Ávila, 2005, pp-325-327).

Diretora do Centro. Em outubro de 2009 o CNO integra uma REDE que congregava todos os CNO com intervenção concelhia.

A participação nesta REDE apresenta-se como uma mais-valia que foi mobilizada no desenvolvimento deste projeto. Esta REDE afirma-se pela organização destes Centros com um pressuposto comum, ou seja, desenvolver sinergias e privilegiar as capacidades e contribuições individuais de cada Centro em iniciativas formativas conjuntas e que vão ao encontro das necessidades da população. De acordo com Moniz (2010, p. 396) "...a ideia de parceria remete para um estilo de trabalho que procura promover a troca continuada de informação para benefício mútuo, a conciliação ou conjugação de esforços para a resolução de problemas comuns e contextos em que os membros são considerados como parte integrante de uma rede com níveis de poder idênticos".

Durante este projeto vivenciei o processo de possível reestruturação dos CNO e até o encerramento da Iniciativa Novas Oportunidades (INO) que se veio a confirmar. No caso do CNO desta IPSS tratou-se de um processo moroso, sem muitas informações. Antes mesmo do encerramento do CNO, a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) anunciou a reconversão dos CNO em Centros de Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP). Até julho de 2013, data que se escreve este relatório, ainda não ocorreu estando as Instituições a aguardar resposta, após fase de candidatura.

O silêncio e a falta de orientações estruturadas/claras por parte da atual tutela, a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), que gere a execução das políticas da educação e formação profissional de jovens e adultos, foi causando um compasso de espera e momentos de forte instabilidade relativamente ao futuro de vários Centros.

Vários CNO foram resistindo às ameaças de um encerramento forçado e *paliativo*. Estas informações chegavam em forma de tranche nublada e a necessidade da sua confirmação junto dos parceiros e colegas de função era imediata, pois acima de tudo, existia um grande vazio de informação que se apresentava como a única certeza.

No início do ano de 2012, através de um comunicado por parte da ainda Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) foi anunciado o encerramento de 129 CNO dos 430 espalhados pelo país, por falta de financiamento. Esta notícia agitou a Equipa, que só em fevereiro teve a confirmação que seria um dos 301 Centros Novas Oportunidades que iria manter as suas portas abertas até agosto de 2012.

Os constantes anúncios por parte do Governo, sobre possíveis alterações e/ou encerramentos dos CNO levou a Direção e a Equipa deste CNO a adaptar-se e a reajustar-se à esta nova e desestabilizadora situação. Houve necessidade de uma nova organização ao nível do trabalho efetuado com os adultos, devido à *pressão* existente sobre o iminente encerramento do CNO, através de um acompanhamento diário dos adultos em processo proporcionando a todos a possibilidade de concluírem o seu trabalho. Esta situação requereu uma readaptação aos postos de trabalho, aos horários laborais e uma *luta* contra o *tempo*.

Rapidamente se materializou a insegurança e instabilidade, pois o contrato de trabalho da Equipa finalizou no dia 31 de agosto de 2012, por extinção do posto de trabalho. Todos os elementos da Equipa ativaram a prestação de subsídio de desemprego e continuaram a assegurar as funções do Centro com o estatuto de *voluntários*, após reunião de Equipa Técnico-Pedagógica. A oficialização deste novo estatuto deu-se após inscrição no Banco Local de Voluntários da Câmara Municipal e frequência de uma formação de voluntariado com duração de 7h. A Equipa revelou um forte sentido de responsabilidade, compromisso moral e ético e um enorme empenho em querer assegurar a continuidade do trabalho junto dos adultos e simultaneamente segurar o seu posto de trabalho.

No dia 13 de agosto, a Diretora da IPSS solicitou a prorrogação da data de funcionamento do CNO, pedindo um reforço financeiro, com vista o alargamento do prazo do projeto até ao final do ano de 2012.

No dia 26 de outubro, foi autorizada a alteração da candidatura com reforço financeiro através do POPH³ criando um maior alento na Equipa e nos adultos que temiam não conseguir terminar o processo de RVCC. Foi então elaborado um aditamento ao contrato e a Equipa suspendeu a prestação de subsídio de desemprego voltando a desempenhar as suas funções, num esforço conjunto com os adultos para concluir os processos.

No dia 30 de novembro foi enviado um e-mail à ANQEP a solicitar orientações e procedimentos a adotar, aquando do término do CNO, a 31 de dezembro. A resposta vaga surge no dia 12 de dezembro, através de correio eletrónico, remetendo para a espera por novas informações sobre o enquadramento dos CQEP.

Sustentados pelo Comunicado de Imprensa, (Anexo 1) disponível no site da ANEQP⁴ no dia 27 de dezembro de 2012, o CNO poderia resistir até ao dia 31 de março, caso tivesse condições de auto financiamento.

No dia 2 de janeiro de 2013, a Equipa voltou a reativar a prestação de subsídio de desemprego e o estatuto de *voluntários* centrando o trabalho na conclusão dos processos em curso. A consulta do Processo Técnico-Pedagógico dos diferentes anos da existência do CNO possibilitou evidenciar de forma clara que desde abril de 2005 a 31 de dezembro de 2012, este CNO contou com 8620 adultos inscritos, 5842 adultos em diagnóstico, 5497 adultos em processo e certificou 3406 adultos.

Tendo como base exclusiva a consulta do Processo Técnico-Pedagógico de 2012 do CNO, rapidamente se compreende que certificou apenas cerca de 39,5% dos seus inscritos. Ao centrarmos as atenções entre janeiro de 2013 até 31 de março de 2013, a Equipa, mantendo os seus postos de trabalho com o estatuto de *voluntários* certificou 37 adultos.

³Programa Operacional para o Potencial Humano. A Autoridade de Gestão do POPH é uma estrutura de missão criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 162/2007, composta pelos seguintes órgãos, de acordo com o previsto no Artigo 50º do Decreto-Lei n.º 312/2007 de 17 de setembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 74/2008 de 22 de abril.

⁴O site de referência novasoportunidades.gov.pt foi desativado e remete para o site www.anqep.gov.pt.

A incerteza se a Direção do CNO procederia à extinção do CNO ou se considerava a candidatura a Entidade Promotora dos Centros de Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) estava presente. Aguardou-se desde então legislação que regulamentasse os CQEP para que se pudesse compreender o seu enquadramento e as competências que lhes são atribuídas.

Posteriormente e no final 29 janeiro de 2013, através da portaria nº.../2013 (projeto de portaria sem designação de número sendo um elemento denunciador da ação vagarosa do Governo - Anexo 2) responsável pela criação dos CQEP e extinção dos CNO, a Equipa teve conhecimento do regime de organização dos mesmos e percebeu que uma das suas atividades centra-se no desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de adultos visando uma formação escolar, profissional ou de dupla certificação.

Restava saber e a incógnita permaneceu durante algum tempo, se a Direção da IPSS pretendia ou não candidatar-se à criação de um CQEP e se reunia condições para o efeito. Durante o mês de julho, a Instituição candidata-se a entidade promotora e gestora de um CQEP, na região do grande Porto, através de um modelo de gestão quadripartida com a Autarquia e dois Agrupamentos de Escolas, formalizando diversas parcerias com respostas educativas, empresariais e sociais do concelho.

Mesmo correndo o risco do iminente encerramento, acreditou-se ser possível desenvolver este projeto neste CNO e desde cedo, foi percecionado e aceite pela Diretora de forma bastante positiva e benéfica. Manteve-se um certo receio em considerar este local, um contexto favorável para o desenvolvimento de um projeto de Educação Social, devido aos constrangimentos que a própria ANEQP foi gerando em detrimento da indefinição que continua a envolver a INO, os processos de RVCC e a Educação de Adultos como um todo.

Ainda assim, perante este cenário admitiu-se que o trabalho desenvolvido ao longo de sete anos permitiu desenvolver vínculos com os

adultos e com a Equipa Técnico-Pedagógica o que possibilitou o desenho e o desenvolvimento de um projeto.

O passar do tempo não trazia sabor a conquistas e era preenchido por dúvidas, desassossego e muita ansiedade apresentando-se como o principal inimigo durante um determinado período. Desprovidos de esclarecimentos, mas certos que se aproximava um cenário de mudança, fomos tentando dar significado ao *tempo*, lutando contra o relógio e esperando que o passar do *tempo* respondesse aos nossos anseios.

A introdução dos CQEP representa uma oportunidade de fazer do *tempo* nosso aliado na reflexão, transformação, construção e prossecução de práticas e é numa sessão de Grupo de Discussão que um Adulto ao defender a filosofia dos processos de RVCC questiona: “Mas alguém deu valor ao bom que isto tinha? As pessoas esquecem-se, mas o *tempo* vai ditando as coisas.” O mesmo Adulto citando a obra de Marguerite Yourcenar “*O Tempo Esse Grande Escultor*” assegura que este será responsável por demonstrar a realidade a quem está a governar.

Foi esta a reflexão que deu origem ao nome deste projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” baseado no título da obra da autora Marguerite Yourcenar.⁵

⁵ Yourcenar, M. (1983). *O Tempo Esse Grande Escultor*. Difel, Literatura Estrangeira.

INTRODUÇÃO

O período da industrialização, consolidado no pós guerra, trouxe um verdadeiro ênfase à Educação de Adultos como ferramenta para fazer face a uma sociedade fortemente mediatizada por transformações e ritmos acelerados. Tornou-se necessário o acesso a oportunidades educativas orientadas e que preparassem as pessoas para o trabalho industrial e para fazer face aos efeitos colaterais do capitalismo.

A história da Educação de Adultos em Portugal está marcada por fortes discontinuidades, avanços e retrocessos, que não harmonizaram com a criação, em 1999, da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), que lançou um conjunto de iniciativas e modelos educativos apoiadas em abordagens que assentam na valorização das competências.

Mais tarde, em 2005 é criada uma rede de Centros Novas Oportunidades (CNO), que promove a oferta dos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades (INO). Funcionaram como um impulso à qualificação dos portugueses causando uma forte adesão da população portuguesa pela valorização da experiência e dos saberes adquiridos ao longo da vida. Permitiu o regresso de vários adultos ao sistema escolar e a sua progressão escolar e proporcionou um novo dinamismo às políticas públicas no campo da Educação de Adultos.

Contudo, o declínio da Iniciativa Nova Oportunidades fragmenta uma vez mais a história da Educação de Adultos comprometendo o desenvolvimento de políticas públicas contínuas. Assiste-se a um período de transição marcado por discursos políticos e medidas governativas que nos encaminham para um novo conceito de Educação de Adultos.

É neste cenário contraditório, de forte crescimento e expansão da rede de CNO e posterior extinção desta oferta educativa e formativa que surge este

projeto de Educação Social. O desenvolvimento deste projeto envolveu a articulação da teoria e da prática, numa perspetiva ecológica permitindo uma investigação flexível, num processo reflexivo em espiral cíclica. A aproximação à realidade, comprometendo o sujeito com o processo de aprendizagem possibilitou o desenvolvimento de uma consciência crítica, uma ação transformadora e transformativa, sendo esta a finalidade educativa.

No que concerne à estruturação do trabalho, este é composto por três partes. Na primeira parte pretendeu-se fazer o enquadramento teórico sobre os contributos da Educação Social, enquanto dimensão potenciadora do sentido de autonomia, reflexividade, participação e transformação social, no campo da Educação de Adultos. De forma genérica, procurou-se traçar as políticas públicas e a agenda internacional no campo da Educação e Formação de Adultos, nas últimas décadas, até à implementação da Iniciativa Novas Oportunidades em Portugal e a conversão para Centros de Qualificação para o Ensino Profissional.

A segunda parte foi dedicada ao enquadramento metodológico contextualizando a Investigação-Ação Participativa, produtora de conhecimento sobre o meio social e o modelo de avaliação preconizado.

Na terceira parte encontra-se a caracterização do contexto de intervenção, sucedido da avaliação do contexto caracterizado por problemas, necessidades e potencialidades e do desenho do projeto, que inclui objetivos, ações e atividades.

Decorrente da avaliação da coerência do projeto, surge o desenvolvimento do projeto e a avaliação dos seus processos.

No final, foi considerada a avaliação do produto seguido da elaboração de uma análise crítica, valorizando pistas para futuras investigações e enfatizando o futuro do campo da Educação e Formação de Adultos.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. EDUCAÇÃO SOCIAL E INTERVENÇÃO SOCIAL

1.1. A EDUCAÇÃO SOCIAL

A Educação Social é uma área de intervenção social jovem, fértil e auspiciosa pelo desafio que coloca aos Trabalhadores Sociais de conceberem e compreenderem a educação muito para além do seio escolar integrando-a nas novas dinâmicas e exigências sociais.

O reconhecimento do crescente fenómeno da exclusão social, associado a uma consciência política dos mesmos, agudizada pelo esgotamento dos processos assistenciais e do domínio de intervenções tradicionais geram uma maior consciência e responsabilidade dos problemas sociais contemporâneos.

“A Educação Social é, deste modo, expressão da responsabilização da sociedade diante dos problemas humanos que a percorrem e que não pode radicar, sem mais, em determinismos ou fatalismos de ordem individual, histórica, estrutural ou transcendente.” (Carvalho & Baptista 2004, p.11)

Pode-se constatar que a Educação Social privilegia e reconhece o carácter complexo dos fenómenos sócioeducativos e valoriza a tomada de consciência dos mesmo por parte dos atores sociais, numa atitude pró ativa “...como condição do desenvolvimento criativo de processos realmente

inovadores e superadores de dificuldades de construção autônoma dos próprios sentidos da vida” (Carvalho & Baptista, 2004, p. 23).

Neste processo emergente, a Educação Social revela-se como um instrumento que coloca toda a centralidade no sujeito, valorizando as matrizes do humanismo, reconhecendo o homem como um meio privilegiado para a transformação. Prevalece a vocação ontológica no sentido de se trabalharem processos de autonomização suprimindo a dependência institucional.

Neste seguimento, há todo um esforço da Educação Social em convocar a transdisciplinaridade e a abertura para outras disciplinas e formações numa procura da compreensão complexa da realidade, necessitando para o efeito da contribuição das ciências sociais e humanas. Assenta, essencialmente em valores como a defesa e afirmação dos direitos humanos, solidariedade, tolerância, igualdade e justiça social.

Nesta constelação de valores, podemos afirmar que a Educação Social implica o comprometimento dos sujeitos e “...corresponde a um processo de promoção de autonomia e da responsabilidade a ser potenciado ao longo da vida e a educação desempenha um papel determinante na promoção dessa utopia...” (Carvalho & Baptista, 2004, p. 51).

Tendo como matriz científica a Pedagogia Social, (Anexo 3) de uma forma plural, pode-se sublinhar que o terreno da Educação Social visa compreender, aplicar e implicar.

A emancipação e contribuição da Educação Social dá-se na medida em que se preocupa com a reabilitação de índole social e política, em prol da singularidade das pessoas, envolvendo-se nas questões sociais contemporâneas, desconstruindo a ideia de que o social é uma subdimensão do político. Simultaneamente a esta ideia, a participação dos sujeitos torna-se uma prioridade fundamental num universo complexo onde se esboçam desafios permanentes e onde o olhar sobre si mesmo e sobre os outros revela ser uma outra necessidade fundamental.

1.2. O EDUCADOR SOCIAL

O Educador Social é um mediador que favorece o desenvolvimento do sujeito implicando-o. Deve nortear-se pela criatividade e pelo incentivo à ação e reflexão sobre a realidade, proporcionando ao sujeito ser interventor da sua própria história.

Este profissional deve pautar-se pela ação e a atenção à realidade circundante afastando a ideia de adaptação e uniformização das pessoas, proporcionando ao próprio sujeito ser autor/ator da sua história. Promotor da *utopia dos sonhos possíveis*, tão evidente nos contributos dados pelo Paulo Freire no campo da educação, o Educador Social contribui para a descoberta do homem como sujeito num local concreto e num tempo histórico. Ao reconhecer-se ser histórico, o sujeito descobre-se fazedor de cultura e autor dessa própria cultura o que o torna capaz de afirmar a sua singularidade social.

“O facto de me perceber no mundo, com o mundo e com os outros me põe numa posição em face do mundo que não é de quem nada tem a ver com ele. Afinal, minha presença no mundo não é a de quem a ele se adapta mas a de quem nele se insere. É a posição de quem luta para não ser apenas objeto, mas sujeito também à história.” (Freire, 2004, p. 31)

O Educador Social é necessário a este trabalho, pois para além de intervir para a promoção da mudança, através da diversidade de estratégias e metodologias, torna-se um conciliador importante nas diferentes e complexas relações humanas. Trabalhar na educação dos indivíduos, inseridos em contextos diversos encaminha o ato educativo para uma visão holística e de trabalho em rede. A polissemia das relações torna cada vez mais difícil padronizar as tarefas do Educador Social e estas tornam-se mais sujeitas à intervenção de outros profissionais.

“Ora, é na reabilitação do social e do político, em nome dos seres humanos valorizados na sua irredutibilidade e na sua singularidade, que se empenha contemporaneamente o trabalho social e, no seu âmago, a educação social (...) a pessoa se torna (...) um autêntico princípio motivador e regulador da ação. O social, deixa de ser uma mera decorrência ou uma subdimensão do político”. (Carvalho, & Baptista, 2004, p.41)

Torna-se igualmente importante conhecer as causas e o processo dos problemas sociais e a sua incidência sobre as pessoas, grupos e comunidades, capacitá-los para a tomada de consciência dos seus problemas, de modo a assumirem uma atitude crítica da realidade onde estão inseridas, para atingirem mais facilmente os seus objetivos. Intervir na realidade social, produzir conhecimentos e pressupostos metodológicos, adequados à realidade de intervenção, são contributos que o Educador Social deverá desenvolver durante a sua prática profissional.

Dinamizar a autonomia e a participação dos indivíduos, sem impor programas ou estratégias de solução, contribuir para a independência face aos serviços, aliado ao desejo e à vontade de mudar, permite que as pessoas sejam agentes do seu próprio desenvolvimento. São estes pressupostos teórico-práticos de intervenção que o caracterizam como um trabalhador social dinamizador de movimentos e atividades no sentido da mudança e da transformação social. Neste cenário, o reforço dos laços sociais e do humanismo é uma exigência progressiva e potenciadora da ação dos sujeitos.

De acordo com Carvalho & Baptista (2004, p.50), a margem de insucesso do ato educativo pode ser minimizada quando se atua para a construção de um “...projeto de autoformação e autoconstrução pessoal em que a aceitação passiva do estatuto de assistido se torna intrinsecamente impossível porque indesejada enquanto meta”. Esta intencionalidade

pedagógica tão presente na Educação Social dissolve o assistencialismo e deve integrar as características do Educador Social.

2. A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA (ALV)

2.1. A EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL

O protagonismo dado à Educação de Adultos no cenário internacional (CONFITEA) influenciou Portugal neste percurso (Anexo 4). Nos anos 50, desperta-se para o problema do analfabetismo surgindo a Campanha Nacional de Educação de Adultos. Surgem os cursos diurnos e noturnos que possibilitaram uma pequena melhoria no âmbito da escolarização dos portugueses. No pós revolução de 25 de Abril reafirma-se um pouco mais a Educação de Adultos com atividades de alfabetização e de ensino e criação de bibliotecas populares (Duarte & Araújo, 2003).

Consequentemente começou-se a enfatizar a Educação de Adultos norteados por processos de escolarização variados: cursos de alfabetização, cursos de atualização, cursos socioeducativos, cursos socioprofissionais e o emergir do ensino recorrente apoiado no sistema de unidades capitalizáveis⁶. Posteriormente cria-se a Agência Nacional de Educação de Adultos que promove Ações S@ber+.

Em 1999 surge a Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos⁷ (ANEFA) estrutura extremamente significativa para o

⁶ O programa de cada uma das disciplinas é constituído por uma sequência de unidades capitalizáveis, que são avaliadas separadamente e cada unidade que é completada é imediatamente capitalizada.

⁷ Através do Decreto-Lei nº 387/99, a ANEFA surge com a finalidade de produzir novos dispositivos e modalidades educativas sobre a política de Educação e Formação de Adultos.

desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos em Portugal. Como sublinha Patrícia Ávila (2005, p.320), “Esta articulação entre educação e formação, traduzida numa concertação interministerial, reflete bem o perfil inovador da ANEFA, a qual vem dar um novo impulso e enquadramento institucional à interligação entre dois campos de práticas até aí pouco comunicantes”. A ANEFA desenvolve cursos de Educação e Formação de Adultos e forma um Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, difundido através de uma rede de Centros de RVCC, em 2000.

Mais tarde, em 2002⁸ a ANEFA foi extinta e transformada em Direção Geral de Formação Vocacional (DGFV) mantendo o sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) e dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA). Em setembro de 2005 é apresentada a Iniciativa Novas Oportunidades (INO) e dá-se a expansão dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC). Numa primeira fase, apenas o nível básico é fomentado e em 2007 o nível secundário é também implementado.

Numa fase posterior, a Direção Geral de Formação Vocacional (DGFV) deu lugar à Agência Nacional para a Qualificação⁹ (ANQ) que no ano de 2012 se transformou em Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional¹⁰ (ANQEP).

As sucessivas alterações e constantes reestruturações destas entidades que promovem a aprendizagem ao longo da vida legítima e justificam cada vez mais o discurso e a importância que tem vindo a ser dada à Educação de Adultos em Portugal que conseqüentemente também sofre oscilações.

⁸ Decreto-Lei nº 208/2002, de 17 de outubro.

⁹ Criação da ANQ pelo Decreto-Lei nº213, de 27 de outubro de 2006.

¹⁰ Criação da ANQEP pelo Decreto-Lei n.º36/2012, de 15 de fevereiro.

Sucintamente percebe-se que iniciativas de Educação e Formação ao Longo da Vida e a consequente participação e envolvimento dos adultos na educação tem vindo a assumir cada vez mais um cariz político, evidenciando-se vozes e diretrizes que apontam para a reestruturação da Iniciativa Novas Oportunidades (INO). A Educação e a Formação de Adultos deverão evidenciar-se das políticas educativas, pois é certo que o nível de formação de uma população é equitativo do desenvolvimento do país.

2.2. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: UM DIREITO

Definir um período específico de início da aprendizagem ao longo da vida é complexo, pois não constitui um fenómeno recente, sendo que a aprendizagem sempre existiu e coincide com as diferentes etapas de vida das pessoas. É no final do séc. XIX que a Educação de Adultos deixa de ser uma aspiração individual e afirma-se como um projeto social, ou seja, esta é alargada a todos e o acesso à Educação torna-se um direito.

A V Conferência da Unesco (Hamburgo, 1997) difunde a importância do desenvolvimento de competências fundamentais para assegurar a empregabilidade. É atribuído um papel fulcral à educação e à cidadania, fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade e promotoras das aprendizagens ao longo da vida (Silva & Rothes, 1998).

A Comissão Europeia, em 2000, divulga o Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida, conceptualizando novas perspetivas de aprendizagem e reforçando as preocupações em torno da cidadania e empregabilidade. Há uma preocupação dominante, no campo da Educação de Adultos, de reconhecer e valorizar as experiências dos adultos, consubstanciando as aprendizagens não formais e informais e facilitando o acesso a oportunidades contínuas de aprendizagem (Anexo 5). Estas práticas

educativas podem apresentar-se de forma plural, assumindo um caráter formal, não formal ou informal, podendo mesmo haver um cruzamento com outros grupos de faixas etárias distintas (crianças, adolescentes) superando os espaços formais e tradicionais de aprendizagem.

Torna-se importante definir estes conceitos na medida em que contribuem para a melhoria dos níveis de qualificação da população. A aprendizagem formal associa-se ao ensino tradicional e aos seus objetivos pré-definidos e intencionais, estabelecidos num determinado tempo, com vista a uma certificação escolar reconhecida por uma Instituição de Ensino. A aprendizagem não formal, não é desenvolvida numa instituição de ensino ou de formação e por norma não confere uma certificação, contudo é organizada em torno de objetivos, duração e intencionalidade do ponto de vista do formando. Pode até conferir um certificado, mas que não é reconhecido como uma etapa concluída ou de progressão escolar/profissional. A aprendizagem informal é consequência da transformação da experiência e da aprendizagem de situações vivenciadas no quotidiano, relacionadas com a esfera familiar, profissional e social (CEC, 2001). O enfoque dado às aprendizagens desenvolvidas fora de contextos formais, em Portugal levou à implementação de um sistema de validação de aprendizagens não formais e formais que conseguiu “...atrair adultos para percursos de qualificação e escolarização de adultos que se tinham afastado quase definitivamente da escola”. (Aníbal, 2012 in www.op-edu.eu/media/Da_persistencia_do_efeito_de_Mateus.pdf)

2.3. DA INO AOS CQEP

Em 2001, foi implementado em Portugal, o Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Desde então este sistema sofreu diversas transformações, particularmente nos seus objetivos e

metodologias, com maior incidência a partir de 2005, altura em que surge e é promovida a Iniciativa Novas Oportunidades.

A mudança de designação de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) para Centros Novas Oportunidades (CNO) apresentou mudanças ao nível da missão dos CNO que passaram a constituir uma *porta de entrada* para todos os adultos que necessitam de investir em si próprios, de forma a fazer face aos desafios da sociedade atual, encaminhando-os para a resposta educativa/formativa mais adequada às suas motivações, necessidades e projetos de vida. Esta resposta podia enquadrar-se no prosseguimento de um processo de Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências (RVCC), na realização de um curso Educação e Formação de Adultos (EFA), na frequência em Formação Modular Certificada (FMC) ou na participação em outros itinerários de qualificação que se revelavam mais apropriados e ajustados.

Os Centros Novas Oportunidades¹¹ (CNO) eram entidades acreditadas pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), tuteladas pelo Ministério da Educação e Ciência e Ministério da Economia e do Emprego em articulação com o Ministério da Solidariedade Social. O Programa Operacional de Potencial Humano (POPH) é o programa que concretizava a agenda temática para o potencial humano inscrito no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

No dia 28 de março de 2013 surge a Portaria n.º 135-A/2013 (Anexo 6) que regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e extingue os Centros Novas Oportunidades. Apresenta em linhas gerais, não apenas uma alteração de nome, mas uma alteração

¹¹ Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de setembro (Diário de República 1ª série B) – Criação de uma Rede Nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros RVCC), que promove o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Aprova o regulamento do processo de acreditação das entidades promotoras dos Centros.

expressiva de paradigma no que diz respeito à Educação de Adultos. O reconhecimento da aprendizagem ao longo da vida e das aprendizagens informais é posta em causa e surgem os CQEP que parecem servir os objetivos do Governo e a visão dual da educação. O ensino profissional surge como uma resposta aos jovens que não transitam de ano e são encaminhados para o ensino profissional que é apresentado como a *alternativa* exclusiva para os repetentes, ou seja, não é autenticada como primeira possibilidade de certificação para alunos bem sucedidos. De certa forma, priva-se a progressão académica através da apresentação de uma oferta curricular alternativa ao ensino oficial.

Esta reorganização dos CNO caminha para uma elitização do reconhecimento das aprendizagens opondo-se à lógica de servir as necessidades e (re)conhecimento das competências e construção de projetos de vida. Por outro lado, o presente diploma não manifesta o rigor (tão apontado pela sua ausência nos processos de RVC), uma vez que não expõe nenhuma estrutura nesse sentido, pelo contrário, elimina a figura do Avaliador Externo e funde as funções de Técnico de RVC com as funções do Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento (TDE) criando a função de Técnico de Orientação, Reconhecimento, Validação de Competências (TORCV). Este terá sob a sua responsabilidade as etapas de acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, encaminhamento e condução dos processos de RVCC. Para além disso, introduz exames como reguladores de rigor encaminhando novamente a aprendizagem para a memorização de matéria desvirtuando os princípios da Educação de Adultos. Representa também a fuga ao princípio de um referencial por competência que não se coaduna com testes.

Atualmente ainda não é claro a forma de operacionalização desta nova rede de CQEP, contudo já é conhecido e sabido que 120 Centros (número apontado) serão suficientes para dar resposta a todos os jovens/adultos portugueses que procurem os CQEP. Numa espécie de *gotímetro*, no dia 28 de maio de 2013 foi divulgado o Despacho n. 6904/2013 que define os critérios de seleção das entidades promotoras de CQEP (Anexo 7) e de apreciação do

plano estratégico de intervenção previsto na portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março. De forma genérica, este Despacho define oito critérios de seleção pontuados numa escala de 0 a 100, cuja pontuação igual ou superior a 50 permitirá a possibilidade das entidades serem promotoras de CQEP. Foram agrupados os critérios tendo em conta a cobertura territorial, áreas de intervenção, acessibilidades, disponibilidade de recursos humanos, condições logísticas de funcionamento, articulação/estabelecimento de parcerias, representatividade da entidade promotora no contexto do território e sua experiência.

2.3.1. O Processo de RVCC

As metodologias que norteiam os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competência (RVCC) assentam numa pedagogia que promove a autonomia dos adultos. O Balanço de Competências e a Abordagem (Auto) Biográfica complementam-se e são flexíveis ao ponto de se ajustarem à singularidade de cada indivíduo. O Balanço de Competências assume-se na forma de desocultação das competências dos sujeitos e sobretudo pela sua apropriação, na presença de um olhar crítico e consciente por parte do adulto. Esta leitura e interpretação das suas próprias competências remetem para uma maior compreensão da experiência vivida e uma maior tomada de consciência.

De acordo com Perrenoud (1999, p.7) o conceito de competência relaciona-se com “...uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles”. O mesmo autor evidencia o papel das experiências e da formação na construção e armazenamento dos saberes reforçando a ideia de que “as competências manifestadas por nossas ações, não são apenas, conhecimentos, mas elas integram, utilizam ou mobilizam tais conhecimentos” (1999, p.8).

O adulto, (Anexo 5) o seu percurso e experiência de vida apresentam-se como o elemento central na abordagem (Auto)biográfica, que permite, ao adulto a análise e reflexão sobre as experiências mais significativas. De acordo com Josso (2002) a abordagem (Auto) biográfica afigura-se um meio de recolha de informação qualitativo que assenta na metodologia de Histórias de Vida. É fundamental a existência de um ambiente securizante entre o Adulto e o Profissional de RVC para que esta metodologia tenha sucesso e o adulto consiga evidenciar as suas aprendizagens através de um processo de auto-reflexão, possibilitando a (re)construção de uma nova imagem de si e do mundo.

A simples aquisição de conhecimentos não é sinónimo de competência, embora sejam conceitos que se relacionam. Perrenoud (1999, p.10) enfatiza que “...a competência não se forma com a assimilação de conhecimentos, às vezes, suplementares, gerais ou locais, mas sim com a construção de um conjunto de disposições e esquemas que permitem mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento”.

Entenda-se *esquemas* como um conjunto de operações mentais a um nível mais complexo e que “...uma competência com uma certa complexidade envolve diversos esquemas de perceção, pensamento, avaliação e ação, que suportam inferências, antecipações, transposições analógicas, generalizações, apreciação de probabilidades, estabelecimento de um diagnóstico a partir de um conjunto de índices, busca de informações pertinentes, formação de uma decisão” (Perrenoud, 1999, p.24).

Este processo envolve saber fazer a seleção, a organização e a relação entre os diferentes saberes mobilizando estas *habilidades* e *esquemas* que possibilitam essa mobilização para a ação. As competências são construídas a partir das experiências vividas, caracterizando-se pela capacidade criativa com que o sujeito improvisa e soluciona diferentes situações. “É na possibilidade de relacionar, pertinentemente, os conhecimentos anteriores e os problemas que se reconhece uma competência” (Perrenoud, 1999 p. 33).

Para Le Boterf (1994) possuir a competência significa saber aplicá-la no momento próprio, ou seja, mobilizar esses conhecimentos para a ação em tempo real e de forma consciente. As práticas educativas para adultos deverão reconhecer a importância dos saberes contextualizados que os mesmos transportam.

De acordo com Canário (1999, p.111) é fundamental “articular uma lógica de continuidade”, com uma “lógica de ruptura” de forma a motivar os adultos. Assim, a valorização dos seus saberes permite a aprendizagem, que se torna efetiva, quando acompanhada da reflexão crítica.

Para Cavaco (2008, p.18) é fundamental que se “...reconheça a diversidade de modalidades educativas (formal, não formal e informal), a pertinência da sua complementaridade e a educação como um processo que mais do que adaptativo e orientado para o consumo do saber deve ser orientado para a reflexão, a intervenção, a transformação/mudança e a construção de saber” (...) e continua (...) “As políticas e práticas de educação de adultos assentes no reconhecimento, validação e certificação de competências são inovadoras e muito pertinentes porque estão fundamentadas na revalorização epistemológica da experiência dos adultos” (Cavaco, 2008, p. 22).

No caso dos processos de RVCC desenvolvidos no âmbito da INO, as competências devem ser evidenciadas através de um instrumento pedagógico de natureza reflexiva, trata-se do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA). O PRA apresenta-se como produto que decorre do Balanço de Competências e da Abordagem (Auto) Biográfica e caracteriza-se por ser uma coletânea de documentos que espelham as aprendizagens e experiências mais significativas (pessoais, sociais, formativas e profissionais) do adulto, com uma relação e fio condutor entre as diferentes reflexões. Deverá fazer-se acompanhar de evidências que traduzam o seu desempenho, o cariz reflexivo inerente a este trabalho e ser sobretudo o resultado da participação dos adultos. O PRA é um documento avaliativo onde o adulto é convidado a explorar a sistematização dos seus saberes.

É construído ao longo do processo de reconhecimento de competências pelo adulto que é motivado a evidenciar as experiências que sustentam a validação e certificação das competências. Após este processo cabe aos Formadores dar o seu parecer e no final é conferido uma qualificação de natureza escolar e/ou profissional ao adulto.

Segundo a Carta da Qualidade dos Centros Novas Oportunidades (2007)¹² a atividade do Centro organiza-se, de forma sucinta, num conjunto de etapas espelhadas no fluxograma (Anexo 8) que integra a Carta da Qualidade. Todas as etapas mencionadas devem ser devidamente registadas no SIGO¹³.

Destaca-se ainda que o Profissional de RVC pode estar presente nas diferentes fases do processo (Anexo 9), tal como consta no fluxograma, envolvendo-se na atividade do Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento e dos Formadores e juntos, de forma articulada, integrada e transversal intervir junto do adulto.

2.3.2. O Processo e o Profissional de RVCC

A construção desta nova atividade ocorreu num processo diário e intenso suportado na experiência acumulada no trabalho direto com os adultos.

“A emergência do profissional de RVC nos CRVCC dá lugar ao nascimento de uma atividade profissional que, para benefício de todos os que participam neste processo, deve ser definida e

¹² Gomes, M. C., & Simões, F. (2007). *Carta da Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, IP.

¹³ Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), coordenado pela Direcção-geral de Estatísticas da Educação e Ciências (DGEEC) é uma plataforma informática que gere os percursos de qualificação dos adultos e as redes nacionais de ofertas de educação/formação. (<http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>).

baseada num suporte legal. Importa, clarificar e definir as funções e atividades deste novo profissional, as competências requeridas para o exercício da profissão, assim como, as regras éticas e deontológicas pelas quais se deve orientar. A reflexão sobre a sua prática profissional é essencial na construção desta nova atividade.” (Cavaco, 2008, p.539)

Para Cavaco (2008) ser profissional de RVC é assumir várias funções: a de *animador* na gestão dinâmica das sessões de reconhecimento e reflexões em grupo, a de *educador* no esclarecimento de dúvidas sobre o processo e na construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA) e a de *acompanhante* quando contacta com a história de vida do adulto e os auxilia na tomada de consciência e a refletir sobre o seu percurso de vida e a perspetivar o futuro. “ Estes profissionais têm um papel muito importante em todas as fases do processo e assumem um conjunto diversificado de funções (...) Na fase de reconhecimento, os profissionais de RVC incentivam o adulto a explicitar as suas experiências e adquiridos, para que possam fundamentar o parecer de validação junto dos formadores (...) O profissional de RVC garante um acompanhamento personalizado e torna-se um aliado (...) O acompanhamento, por parte do profissional, é fundamental em toda a fase de reconhecimento. É esta relação de ajuda personalizada que permite orientar o adulto, motivá-lo, aumentar a sua implicação, promover o auto-reconhecimento e a auto-estima.” (Cavaco, 2008, pp.509-510).

O Profissional de RVC coloca o sujeito no centro do processo e encara-o como sujeito da sua própria aprendizagem. Trabalha ao nível do levantamento de necessidades, motivações, expectativas pessoais valorizando as competências adquiridas ao longo da vida e nos vários contextos de vida procurando o seu reconhecimento e identificação nos Referenciais de Competência-Chave. O auto e heteroconhecimento são promovidos pela construção de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA) que espelha a

singularidade e competências de cada sujeito, apoiado numa abordagem (auto) biográfica e de balanço de competências.

As sessões coletivas e individuais permitem aos Profissionais de RVC a recolha de dados e informações que podem auxiliar na fundamentação da validação, que é efetuada em equipa, dada a complexidade associada a esta etapa do processo de RVCC, sendo importante o cruzamento de várias evidências que o adulto vai demonstrando de forma oral ou escrita. A proximidade e o acompanhamento dos Profissionais de RVC, na maioria das sessões, confere-lhes o estatuto de *passadores* defendida por Christine Josso (2005), no sentido de perceber qual o caminho que o adulto pretende seguir auxiliando na exploração do mesmo e contornando algumas dificuldades que possam surgir, medos, inseguranças e até mesmo evitar possíveis desistências.

2.4. A MISSÃO DOS CNO

O CNO tem a missão de assegurar a todos os cidadãos maiores de 18 anos, no âmbito da sua área territorial de intervenção, uma oportunidade de qualificação e certificação, de nível básico ou secundário, adequada ao seu perfil e necessidades.

A estratégia de atuação guia-se pelo estreito cumprimento da Carta de Qualidade que é um instrumento que clarifica estratégias/orientações de ação e que contribui para a valorização dos processos.

Destaca-se duas portarias importantes e fundamentais no percurso e âmbito de atuação dos CNO. A Portaria nº 396/2007 de 31 de dezembro que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, dando continuidade aos objetivos já assegurados pelos CNO e define a estrutura que regula o seu funcionamento.

A importância da formação é afirmada, nesta Portaria, como fundamental para o desenvolvimento pessoal e atualização das empresas, sendo um instrumento revelador do desenvolvimento da economia. A Portaria nº370/2008 de 21 de maio regula a criação e o funcionamento dos CNO, incluindo o encaminhamento para o reconhecimento e validação de competências adquiridas por via da experiência desenvolvida e para ações de formação (duração variável) em função das necessidades dos adultos, assegurando a resposta mais adequada ao percurso formativo de cada um.

2.5. A MISSÃO DOS CQEP

A Portaria n.º 135-A/2013 do dia 28 de março de 2013 menciona que a atividade dos CQEP direciona-se para a informação, orientação e encaminhamento de jovens e de adultos que pretendam uma formação escolar, profissional ou de dupla certificação e/ou visem uma integração no mercado de emprego, o desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridos ao longo da vida pelos adultos, pelas vias formais, não formais e informais, nas vertentes escolar, profissional ou de dupla certificação, em estreita articulação com outras intervenções de formação qualificantes, na integração a nível social e laboral das pessoas com deficiência e ou incapacidade.

PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

1. A INVESTIGAÇÃO-AÇÃO PARTICIPATIVA

A Investigação-Ação Participativa é o posicionamento metodológico que se identifica com o pressuposto de aliar a teoria e a prática, a ação e a reflexão e que melhor se identifica com a Educação Social e a Educação de Adultos. Ao integrar teoria e a ação origina-se uma rutura epistemológica e apresenta-se como um paradigma alternativo ou sóciocrítico, promovendo uma praxis social mais efetiva e articulada.

Santos (2005, p.4) destaca que a fusão das ciências naturais e sociais evidencia “...a pessoa enquanto autor e sujeito do mundo, no centro do conhecimento”. O mesmo autor defende que neste paradigma emergente, o conhecimento é total e local “Constitui-se em redor de temas que em dado momento são adotados por grupos sociais concretos, como projetos de vida locais...” (Santos, 2005, p.5).

De acordo com Lima (2003) esta necessidade de estar atento à construção de conhecimento, relacionando as questões científicas com o quotidiano, aproximando os saberes científicos e especializados e os saberes dos *leigos*, apresenta-se como sendo uma das principais preocupações e interesses desta metodologia. É este processo participativo e democrático que harmoniza a prática e a ação com o objetivo de transformação da realidade. Entender a teoria e a prática de modo dialético, comunicante entre si, proporciona um conhecimento mais aprofundado da realidade. A mesma autora realça a harmonia existente entre este processo e o desenvolvimento dos sujeitos, valorizando os seus saberes e recursos locais na construção da condição de participar e de outras e novas condições.

Esta dinâmica, Investigação-Ação Participativa conduz os sujeitos à reflexão e ao emergir de situações potenciadoras de aprendizagem desenvolvendo uma maior autonomia de vida e desencadeando um poder emancipatório.

“A investigação participativa relaciona-se assim positivamente com a dimensão endógena do desenvolvimento que faz nascer os processos no local e utiliza os recursos locais com o propósito de os tornar mais poderosos na decisão e na ação, assim como o de gerar novos recursos”. (Lima, 2003, p. 318)

É um processo histórico de construção de entendimentos, da tomada de consciência dos problemas, aprendizagens significativas e mudança de práticas partindo dos sujeitos e da sua relação entre si. Nesta metodologia há lugar para a divergência, não se apresentando como uma limitação, mas sim como uma forma de integrar um maior número de vivências e conhecimentos. Por outro lado, recusa a prática *bancária*¹⁴, na ótica da transferência de conhecimentos, pois é uma metodologia que estimula, problematiza, favorece a tomada de decisões, a responsabilização e aguça a reflexão crítica dos indivíduos. De acordo com Freire (2004, p.14) “...os educandos vão-se transformando em reais sujeitos da construção e reconstrução do saber ao lado do educador, igualmente sujeito do processo.”

É necessário perceber os sujeitos não como objetos de investigação, mas sujeitos da ação, capazes de produzir saberes, de pensar o contexto social onde estão inseridos e intervir no mesmo, de forma consciente e objetivada.

Freire sublinha que “É precisamente isto, a *praxis humana*, a unidade indissolúvel entre minha ação e minha reflexão sobre o mundo.” (1980, p.15).

¹⁴ Paulo Freire rejeita uma concepção *bancária* da educação, baseada numa relação vertical, onde os educandos são vistos como depósitos de saberes e propõe uma educação *libertadora* que permita a consciencialização do sujeito e da realidade social envolvente.

É justamente esta a primeira das *ideias força* que este autor defende na sua obra *Conscientização*.

“Para ser válida, toda educação, toda ação educativa deve necessariamente estar precedida de uma reflexão sobre o homem e de uma análise do meio de vida concreto do homem concreto a quem queremos educar (ou melhor dito: a quem queremos ajudar a educar-se). Faltando uma tal reflexão sobre o homem, corre-se o risco de adorar métodos educativos e maneiras de atuar que reduzem o homem à condição de objeto. Assim, a vocação do homem é a de ser sujeito e não objeto. Pela ausência de uma análise do meio cultural, corre-se o perigo de realizar uma educação pré-fabricada, portanto, inoperante, que não está adaptada ao homem concreto a que se destina. (Freire, 1980, p.19)

De acordo com Freire (2004, p.22) “É pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem que se pode melhorar a próxima prática.” Assim, a educação contribui para a transformação do mundo, promove e respeita a *curiosidade epistemológica* dos sujeitos e impulsiona igualmente a avaliação crítica da prática. A educação tem como objetivo a autonomização dos sujeitos e o mesmo autor defende que “Se a educação não é a chave das transformações sociais, não é também simplesmente reprodutora da ideologia dominante (2004, p. 70).

Esta metodologia preconiza o envolvimento e a participação dos sujeitos assumindo claramente esta diretividade ao mesmo tempo que recusa discursos fatalistas. Reflete um desassossego continuado na procura de manter a justiça e a solidariedade social revestido por um permanente questionamento crítico. Utiliza os saberes dos atores sociais valorizando os contextos onde se inserem, respeitando as pessoas enquanto sujeitos. É uma

investigação que se baseia no diálogo, na interação entre pessoas e numa comunicação de significados.

Como não poderia deixar de ser, tendo esta metodologia uma dimensão crítica e aberta, ela têm sido sujeita a determinadas críticas, sobretudo pelas inquietações sociais e políticas que indaga e pela valorização do potencial dos sujeitos. Segundo Lima (2003, p.327) esta metodologia afasta-se “...dos procedimentos tradicionais de conhecer racionalmente o funcionamento das sociedades, para as melhor dominar, controlar e explorar tecnologicamente. Não se chegou a ela enquanto questão científica ou epistemológica, a sua emergência deveu-se (...) ao desejo de uma forma de viver, de uma posição ideológica e de uma visão das relações sociais...”, mas que não renuncia a pesquisa e o conhecimento.

A Investigação-Ação Participativa afasta-se dos preceitos positivistas que valoriza a descoberta e a explicação do fenómeno, debruçando-se sobre a compreensão, aplicação e implicação.

“Compreender, para melhor entender as motivações dos atores e da sua ação; aplicar, para melhorar a eficácia da ação com recurso aos elementos obtidos pela própria investigação; implicar, utilizando a investigação como instrumento da mobilização social”. (Carvalho & Baptista, 2004, p.37)

Quanto ao papel do investigador, segundo os autores Bogdan e Biklen (1994), este desencadeia um processo de transformação e mudança junto dos sujeitos envolvendo-se igualmente neste processo de atuação no contexto social. Para o investigador, as pessoas não são objetos da investigação, mas sujeitos da ação, coautores do projeto. Simultaneamente o investigador “...envolve-se ativamente na causa da investigação...” (Bogdan e Biklen, 1994, p. 293), sendo ele também coautor do projeto, contribuindo para o crescimento dos níveis de compreensão das pessoas.

Esta forma de investigação só faz sentido com a participação, é um processo cuja dinâmica é demorada, mas necessária. A participação é crucial e a aprendizagem para a participação pode ser demorada e acontecer em diferentes contextos da vida humana. Outro aspeto significativo diz respeito à motivação para a participação dos sujeitos e de acordo com Lima (2003, p.324) é impraticável motivar para a participação descurando a história e as aprendizagens e competências que daí advêm.

A contribuição de Paulo Freire, ao valorizar uma educação que promove a liberdade, o diálogo e que *conscientize* os sujeitos relaciona-se diretamente com a participação dos mesmos. Mendes (2007, p.63) menciona que a *conscientização* ultrapassa o “...simples conhecimento da realidade e de suas mudanças sociais” destacando a interação e o saber experiencial geradoras da “...prática social onde o povo participa e cabe à educação desocultar, desenvolver e sistematizar este saber, esta sabedoria tornando-a ferramenta da liberdade do próprio homem/mulher...” no caminho da transformação social. Para que haja uma efetiva e real participação é necessário que se dê o processo de tomada de consciência, dar voz aos sujeitos, para que estes apresentem as suas necessidades, percepções e que se envolvam.

Na Investigação-Ação Participativa, a participação é uma necessidade imperativa e por vezes o ato de participar pode ser encarado como uma ilusão. Baseado em Demo (1993), Mendes (2007, p. 106) conclui que este ato “É realizável sim, muito embora nunca de modo satisfatório”. É importante valorizar a participação possível que cada sujeito oferece em determinado momento e contexto e cultivar esta vontade.

Orduna (2002) defende que a participação pode ser organizada em quatro níveis distintos: participação meramente recetora da decisão dos outros, que carece da intervenção do sujeito (Assistência), participação onde acontece uma intervenção do sujeito, sem grande comprometimento (Colaboração), participação onde o sujeito transporta livremente a sua opinião para o grupo com um propósito comum, transparecendo um forte

sentimento de pertença (Cooperação) e por último destaca uma participação onde o sujeito assume a sua responsabilidade na decisão fortalecendo uma posição democrática do grupo. O exercício da participação não é inato e pode ser demorada a sua materialização, contudo pode ser alimentada de forma a almejar a emancipação das sociedades, a construção coletiva e a transformação social.

A construção de um projeto de intervenção socioeducativa necessariamente implica conhecer a realidade social, que se caracteriza como inconstante e mutável, acionando por parte do investigador uma postura permanentemente de investigação, observação, análise, reflexão crítica e avaliação. É um procurar constante e intencional orientado para a ação, para um conhecimento contínuo, adaptado às novas exigências sociais e dinâmicas emergentes.

“...a investigação-ação é uma metodologia ambiciosa que pretende conter todos os ingredientes da investigação e, mais ainda, os ingredientes da ação. O conhecimento é produzido em confronto direto com o real tentando transformá-lo, e o saber social é produzido coletivamente pelos atores sociais desconstruindo o papel de *especialista* normalmente atribuído ao cientista social.” (Guerra, 2007, p.75)

Do ponto de vista democrático, esta metodologia libertadora, promotora do *empowerment*¹⁵, é encarada como uma ação coletiva e partilhada guiando os sujeitos para um comprometimento moral e político, que poderá ser alcançado quando se conhece a unidade social. Consumar os diferentes momentos que compõem o processo de investigação ação, numa

¹⁵ *Empowerment* pode ser definido como “Um processo de reconhecimento, criação e utilização de recursos e de instrumentos pelos indivíduos, grupos e comunidades, em si mesmos e no meio envolvente, que se traduz num acréscimo de poder – psicológico, sociocultural, político e económico – que permite a estes sujeitos aumentar a eficácia do exercício da sua cidadania.” Pinto, Carla, “Empowerment, uma Prática de Serviço Social”, 1988, in Barata, O (coord), Política Social – Lisboa: ISCSP, p.247.

ótica de *espiral auto-reflexiva* (planificação, ação, observação e reflexão) aliada à fenomenologia¹⁶ e etnometodologia¹⁷ permite atuar de forma mais conhecedora e aprofundada na realidade. Ao serviço desta metodologia, a fenomenologia e a etnometodologia, surgem como métodos válidos e importantes, que se situam nas correntes qualitativas e trazem relevância aos fenómenos do quotidiano, à intersubjetividade humana, apoiada nas performances discursivas como forma de expressão e comunicação entre as pessoas. Interessa saber quais são os *métodos práticos* ou *etnométodos* que os sujeitos utilizam e que podem englobar um conjunto de manifestações alargado: condutas, posturas corporais, discursos, linguagem não verbal que são reveladoras e revelam a essência do grupo.

Para o desenho e desenvolvimento do projeto recorreram-se a diversas técnicas que afiguraram ser pertinentes para conhecer e transformar a realidade (Anexo 10). Verificou-se a importância das Conversas Intencionais e Observação Participante, da Análise Documental e das sessões de Grupos de Discussão que favoreceram o conhecimento e a evolução das relações coletivas permitindo simultaneamente um maior entrosamento com o meio onde se desenvolvem.

¹⁶ Fenomenologia: abordagem metodológica que enfatiza os aspetos subjetivos do comportamento humano e preconiza que é preciso penetrar no universo conceitual dos sujeitos para poder entender como e que tipo de sentido eles dão aos acontecimentos e às interações sociais que ocorrem em sua vida diária. André, D.A. Marli Eliza, "Etnografia da prática escolar", Campinas: Papirus, 1995, p.18.

¹⁷ "A etnometodologia é a pesquisa empírica dos métodos que os indivíduos utilizam para dar sentido e ao mesmo tempo realizar as suas ações de todos os dias: comunicar-se, tomar decisões, raciocinar. Para os etnometodólogos, a etnometodologia será, portanto, o estudo dessas atividades quotidianas, quer sejam triviais ou eruditas, considerando que a própria sociologia deve ser considerada como uma atividade prática." Coulon, Alain. Etnometodologia, Petrópolis, Vozes, 1995, p.30.

2. O MODELO DE AVALIAÇÃO

A avaliação é uma parte importante do processo metodológico da intervenção ao nível da Educação Social, pois significa recolher e analisar o trabalho realizado e a realizar, de forma a facilitar a tomada de decisão, acabando por ser um momento de aprendizagem com vista à melhoria do próprio processo de intervenção. A avaliação deve ser entendida como uma evolução positiva, um benefício para os projetos e não como um custo, uma imposição, para que não persista a ideia fiscalizadora da avaliação em detrimento do seu carácter reflexivo. Com ela pretende-se dar conta dos resultados, pensando nos fatores que facilitam ou não o sucesso de uma ação e quais os obstáculos que a ela se coloca.

Na fase de planeamento de qualquer intervenção social, deve estar contemplado um modelo de avaliação. A avaliação deve assim ser compreendida como um método transversal a todo o projeto, ao longo do qual se pretende refletir e regular as atividades desenvolvidas, métodos aplicados e opções tomadas, possibilitando uma abordagem participativa, um processo de diálogo e a tomada de consciência dos que estão envolvidos e sempre que possível, reformular. De acordo com Lima (2003, p. 358) “Só pode verdadeiramente avaliar quem tiver um conhecimento específico e abrangente do contexto local e das suas relações com o contexto alargado, dos processos, dos obstáculos, para, com o recuo suficiente, poder levantar questões que porventura não o tenham sido, que possa levantar questões acerca de alternativas não exploradas, de decisões e seus fundamentos.”

Segundo o modelo compreensivo de avaliação de Stufflebean e Shinkfield (1987), CIPP¹⁸, o conteúdo da avaliação é composto por quatro requisitos gerais: a avaliação do contexto, a avaliação da entrada, a avaliação do processo e desenvolvimento da intervenção e a avaliação do produto.

¹⁸CIPP – *Context, Input, Process, Product.*

Adotar-se-á, no desenvolvimento do projeto, a utilização do modelo CIPP por possibilitar a introdução de alterações, adaptações na intervenção com o objetivo de a tornar mais eficaz. É um modelo que preconiza um processo de reflexão que permite envolver toda a equipa de trabalho, as pessoas a quem as ações se destinam, produzindo mais e melhor conhecimento sobre o meio social.

A avaliação do contexto faz-se depois de se ter estudado a realidade e antecede o desenho do projeto. Avalia-se o contexto e a realidade sobre a qual se quer intervir, realizando um levantamento das necessidades, problemas, oportunidades. Serve para ajudar a desenvolver objetivos e para tomar decisões sobre a planificação da intervenção e reflete o conhecimento do meio e das pessoas que o compõem.

A avaliação da entrada relaciona-se com a sua coerência e aplicabilidade. Está presente quando se desenham as ações, as atividades e apoia na estruturação, planificação e elaboração de planos ou programas alternativos, calendarização, equipamentos e recursos prevendo alguns indicadores de avaliação.

A avaliação do processo e desenvolvimento da intervenção relaciona-se com o processo de execução do programa, de maneira a que se obtenha informação útil para se realizar os ajustes convenientes, caso sejam necessários, refinando o desenho e a execução do projeto.

A avaliação do produto ajuda a descrever os resultados da intervenção, relacionando-os com os objetivos e necessidades, para avaliar o valor e a capacidade de intervenção. Avalia-se os efeitos que a avaliação produziu, tendo em conta não só os pretendidos e positivos, mas também os que não eram pretendidos. Esta avaliação realiza-se uma vez finalizada a ação, facilitando a tomada de decisão sobre a continuidade, término ou alteração da intervenção.

Costa (1990, p.132) sublinha que existe um leque de instrumentos de recolha de informação diverso tendo características e formas de aplicação distintas, a recompilação documental, a observação estruturada e não

estruturada, participante e não participante, a entrevista estruturada, semi-estruturada ou não estruturada, o inquérito por questionário, os grupos de discussão e as conversas intencionais.

PARTE III - O PROJETO DE INTERVENÇÃO SOCIAL – “O TEMPO, UM GRANDE ESCULTOR”.

1. O CONTEXTO DE INTERVENÇÃO

Este projeto foi desenvolvido numa Instituição Privada de Solidariedade Social (IPSS), que surge em 2002, vocacionada para a promoção do desenvolvimento social de um concelho, inserido no distrito do Porto (Anexo 11). Promove, junto da comunidade local, um conjunto de respostas sociais, formativas, educativas, comunitárias e culturais que potenciam o desenvolvimento de projetos de vida sustentados. Apesar de ainda jovem, esta IPSS conta já no seu *curriculum* com uma larga experiência ao nível do desenvolvimento de projetos educativos e formativos, tendo trabalhado, desde a sua génese, no seio de programas nacionais e comunitários.

São várias as valências que compõem esta Instituição e para além do Departamento de Formação, a entidade promove também outras valências de intervenção, das quais se destacam o Centro Novas Oportunidades (extinto entretanto), o Centro Social e Comunitário, os ATL, entre outras, num total de 10 espaços físicos (Anexo 12). A IPSS foi estabelecendo, desde a sua constituição, parcerias, acordos de cooperação, protocolos, relações diretas e ativas de parceria com base nas estruturas sociais criadas de resposta social, educativa, comunitária e familiar (Anexo 13).

1.1. A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO CNO

A possibilidade de ampliação do número de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) em 2003, possibilitou à Instituição efetuar um pedido de acreditação para o efeito. A candidatura foi aprovada em 2003, mas só veio a ser financiada a partir de 2005, através do Programa Potencial Humano, no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades. A 15 de Abril de 2005, constituiu e iniciou a gestão de um CRVCC, designado mais tarde de Centro Novas Oportunidades (CNO).

O CNO integrou vários instrumentos de análise, regionais e concelhios, que contribuíram para ir ao encontro da estratégia nacional de combate aos défices de qualificação da população portuguesa. Atuava numa lógica de valorização da aprendizagem ao longo da vida, fomentando o reforço da identidade, autonomia, participação social e exercício de uma cidadania ativa por parte dos adultos com baixas qualificações escolares e profissionais. De forma consonante com os objetivos traçados pela ANQ e cumprindo com o Plano Estratégico de Intervenção¹⁹ (PEI), o CNO procurou diversificar continuamente as possibilidades de resposta em termos de encaminhamento para itinerários de qualificação apropriados e ajustados ao perfil de cada candidato, aumentar a percentagem de adultos com certificação parcial, bem como investir na rede de parcerias existente, nomeadamente no que concerne quer ao trabalho com o tecido empresarial quer àquele iniciado com os outros Centros Novas Oportunidades concelhios.

¹⁹ O Plano Estratégico de Intervenção, enquanto instrumento de planeamento estruturador e orientador da atividade do centro RVCC, é válido por um período de dois anos, sendo passível de reajustamentos em função da avaliação sistemática do seu desenvolvimento. Para além dos objetivos, metas e estratégias a adotar, o plano inclui o modelo de funcionamento do centro, as parcerias e as ações de dinamização local previstas, a constituição da equipa e o modelo de auto-avaliação do centro, bem como o orçamento que estabelece as despesas previsíveis para o desenvolvimento da atividade e o funcionamento do mesmo. Compete à ANEQP analisar e validar os PEI elaborados pelos CNO.

Salienta-se, ainda, a participação do Centro na REDE no âmbito da Rede Social – Conselho Local de Ação Social. Esta participação incidiu, sobretudo, na integração no Grupo Temático “Educação, Aprendizagem ao Longo da Vida e Empregabilidade”, o qual contribuiu ativamente para a elaboração do Plano de Desenvolvimento Social do Concelho para 2011-2014. Neste contexto, verificou-se que os objetivos do CNO se encontravam estreitamente relacionados com o Plano de Ação traçado, o qual assumiu como prioridade máxima, a elevação dos níveis de qualificação escolar e profissional dos ativos empregados e desempregados, estabelecendo uma meta de 4000 ativos até 2014. Constatou-se, assim, o papel fulcral e central que os CNO concelhios desempenharam enquanto força no combate às baixas qualificações escolares e profissionais que caracterizaram o território.

Ainda no contexto dos objetivos e âmbito de intervenção do Centro, realçava-se o estreito cumprimento dos princípios orientadores da intervenção, definidos na Carta de Qualidade, como, de facto, era uma prática contínua do histórico de trabalho do CNO. Constantes processos de avaliação-reflexão contínua, introduzindo, sempre que necessário, ajustes ou ações de melhoria para cumprir os requisitos de estruturação do trabalho definidos na Carta de Qualidade.

O modelo de gestão assentava num espaço físico de trabalho em *open space*, que potenciava os canais de comunicação interna, num regulamento interno (sistematizador de procedimentos), no planeamento semestral de atividades, na monitorização bimensal da execução física, bem como nas reuniões semanais de equipa com a Coordenadora (e muitas vezes com a Diretora). Decorrente do Processo de Auto-Avaliação e Plano de Ações de Melhoria existiam ainda um conjunto de instrumentos de auscultação da satisfação dos adultos que eram aplicados periodicamente, em diferentes etapas de intervenção (Anexo 14). O Organograma deste CNO era constituído por 15 pessoas, incluindo a área administrativa e financeira. O Centro desenvolvia a prática de itinerância em locais fora da sua sede, ainda que dentro do Concelho e ainda noutros Concelhos dentro da NUT III em que se

encontrava (Anexo 15). O primeiro caso prendia-se, sobretudo, com a opção de aproximar o CNO da população, minimizando obstáculos existentes ao nível da mobilidade geográfica, associados à fraca rede de transportes noturnas no concelho

1.2. EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA DO CNO

A Equipa Técnico-Pedagógica do CNO foi constituída, até dezembro de 2012, pelos seguintes elementos: uma Diretora²⁰, uma Coordenadora²¹, quatro Profissionais de RVC²², cinco Formadores²³, uma Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento²⁴ (TDE) e uma Administrativa²⁵. Esta Equipa manteve as suas funções com o estatuto de *voluntários* até março de 2013, com a exceção da Administrativa que no final do ano emigrou. O Avaliador Externo²⁶, embora não integre a Equipa, conservou a sua ligação com o CNO-assegurando os Júris de Certificação que ocorreram após o encerramento do CNO.

Cada uma destas funções corresponde a uma atividade profissional recente que surge no contexto dos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências realizados inicialmente nos CRVCC, inseridos atualmente no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades (INO). Estas funções tiveram continuidade na INO sendo que o perfil do Técnico de Diagnóstico e

²⁰ A função de Diretor deverá ser assumida pelo responsável máximo da entidade promotora, podendo sempre acumular a Coordenação.

²¹ O elemento indicado deve cumprir o disposto na Portaria n.º 86/2007 de 12 de janeiro.

²² O perfil dos Profissionais de RVC deve estar de acordo com o n.º 7, art. 11.º A da Portaria n.º 86/2007 de 12 de janeiro.

²³ A equipa de formadores deve obedecer ao Despacho n.º 11203/2007 de 8 de junho. Os formadores deverão ter Certificado de Aptidão Profissional (CAP).

²⁴ O elemento indicado deve cumprir com o disposto no art.9 da Portaria n.º 370/2008 de 21 de maio.

²⁵ O elemento indicado deve cumprir com o disposto no art.12 da Portaria n.º 370/2008 de 21 de maio.

²⁶ O perfil do Avaliador Externo deve estar de acordo com art.1,2,3 do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Triagem surge no ano de 2008 associado a uma alteração dos objetivos dos CNO enquanto *porta de entrada* que assegura a todos os que procuram uma qualificação, a possibilidade de encaminhamento para ofertas educativas e formativas ajustadas ao perfil de cada candidato.

Analisando o quadro referente à formação base da Equipa (Anexo 16) percebe-se que esta é caracterizada pela diversidade (Licenciatura em Ciências da Educação, Psicologia, Educação Social, Ciências Históricas, Marketing, Matemática, Línguas e Literaturas Modernas variante Inglês/Alemão e Português/Francês e Bacharelato em Engenharia Mecânica), que traduzem riqueza na prática profissional diária.

O exercício das funções de cada elemento aperfeiçoou-se e progrediu à medida que a participação em Seminários, Colóquios e Ações de Formação aconteceu. Para desempenhar e compreender o papel de cada um na Equipa e o bom desempenho destas funções foi necessário um enriquecimento constante através da participação em diversas formações. Elencam-se algumas dessas formações (Anexo 17) que surgiram logo após o início do funcionamento CNO e a maioria proporcionada pela ANQEP. Destaca-se que esta equipa edificou-se com base na aprendizagem constante e diária e desenvolveu-se frequentando diversas formações que permitiram a compreensão dos Referenciais de Competências-Chave vocacionadas ao processo e a apropriação da metodologia de Balanço de Competências e Histórias de Vida.²⁷ O cumprimento e desempenho das funções (Anexo 18) enquadravam-se, na sua totalidade, nas orientações emitidas pela ANQ onde estão definidas as responsabilidades e o papel de cada elemento da Equipa. (<http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>)

²⁷ Histórias de Vida enquanto balanço retrospectivo dos caminhos percorridos, acontecimentos, situações de vida, pessoas significativas. As Histórias de Vida permitem “uma melhor orientação, para fazerem escolhas que estão mais de acordo com elas próprias, consoante as tomadas de consciência que fizeram. Dá-lhes mais autonomia de decisão, de análise da situação...” (Josso, 2005, p.3).

2. A AVALIAÇÃO DO CONTEXTO

O Modelo CIPP (Stufflebean & Shinnfield, 1987) defende que a avaliação do contexto permite conhecer a realidade de forma mais aprofundada com o intuito de identificar problemas e necessidades. De acordo com Serrano (2008, p.81) a avaliação deve ser compreendida como um meio “...para se fazer um uso mais adequado dos recursos disponíveis, materiais e de pessoas e para alterar, se necessário, o decorrer da ação”. Após caracterização geográfica e institucional do contexto de intervenção, descrição da missão, organização e gestão do CNO torna-se relevante ilustrar como surge a avaliação do contexto, a identificação das necessidades e potencialidades que estiveram na base do desenho do projeto.

2.1. INTERVENÇÃO: PROBLEMAS E NECESSIDADES

A primeira avaliação do contexto aconteceu entre outubro a dezembro de 2012, ainda o CNO se encontrava em funcionamento, contudo as notícias e ameaças de um possível encerramento já se faziam sentir.

A experiência da Equipa Técnico-Pedagógica do CNO, ao longo de 7 anos, permitiu aglomerar um conjunto de conhecimentos que foram enriquecidos com a análise documental (regulamentos internos, estatutos, relatórios anuais, relatório de autoavaliação), uma permanente observação participante e o retorno das avaliações feitas pelos adultos que frequentaram o CNO (questionários intermédios e finais), fulcrais para que nesta fase se procedesse a esta primeira avaliação. A análise destes questionários aplicados nas diferentes etapas do processo foram relevantes para compreender o significado do processo de RVCC para alguns adultos e porque recorrem ao mesmo (Anexo 14).

Os adultos apresentam-se como um dos maiores eixos de recolha de informação e de avaliação da atividade do CNO. Através das conversas intencionais e do tratamento de alguns questionários foi possível perceber que a realização pessoal associada à concretização de “um velho sonho” e o atingir de um objetivo são os principais fatores motivacionais que levam os adultos a inscreverem-se no CNO: “Este foi um trabalho que realizei provavelmente não para atingir objetivos profissionais, mas porque era um objetivo pessoal que tinha há vários anos (...) acho um projeto interessante, válido e que dá oportunidade a muitas pessoas de aumentarem a sua escolaridade” (Adulto nº1).

O facto do trabalho a elaborar se basear na experiência de vida e nas competências desenvolvidas pela pessoa apresenta-se igualmente como um aspeto que desperta a motivação dos adultos: “Todo o trabalho realizado até aqui fez-me viajar pelas minhas memórias.” (Adulto nº 3) tendo esta ideia sido enfatizada por vários adultos “Ao realizar este processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – Nível Secundário, rever e refletir o meu passado, as experiências vividas e realizações concretizadas apercebo-me que se relacionam no presente, com quem sou e no que faço hoje. Tomei consciência que as competências que hoje possuo não são fruto de um qualquer mero acaso, mas o reflexo da experiência adquirida durante o meu percurso de vida passado.” (Adulto nº 5) e “Foi um trabalho que me levou a “mexer” no meu álbum de memórias, e fez-me recordar todos os momentos que passei ao longo da minha vida, sejam eles positivos ou negativos. Confesso que custou-me escrever algumas coisas porque me fez recordar o passado menos bom. Este trabalho ajudou-me a fazer um pequeno balanço sobre a minha vida, e concluir que tive uma vida relativamente boa, com altos e baixos, mas sempre a passar por cima dos momentos menos bons, o que me deixa bastante satisfeito” (Adulto nº 9).

Foi também possível compreender que a valorização profissional e possível progressão na carreira lançaram muitos adultos no aumento das suas qualificações via RVC: “Foi uma experiência enriquecedora na medida em que

adquiri novas competências que me vão ajudar no meu futuro pessoal e profissional...” (Adulto nº 2), “...eu ao finalizar o RVCC Secundário, num futuro próximo, vai ser uma mais valia em termos profissionais, porque melhor emprego é sinónimo de aumento de ordenado, e, como hoje em dia o mercado de trabalho não abre portas para todos, precisamos apostar cada vez mais na formação para nos tornarmos cada vez mais competitivos...” (Adulto nº 4) e ainda “...este processo RVC-NS poderá abrir-me novas portas à procura de um futuro melhor. A empresa está a crescer (...) e para tal estão a formar mais pessoas para exercer outras funções e para tal exigem que tenham o décimo segundo ano” (Adulto nº 8).

A consciência de que integramos uma sociedade que se apresenta cada vez mais competitiva afigura-se também como uma causa que conduz o adulto à sua inscrição no processo: “...este portefólio não foi elaborado só com o objetivo de validar as competências por mim adquiridas ao longo da vida, mas sim fazer com que essas competências adquiridas estejam sempre em atualização, e me sinta mais integrada na sociedade atual, objetivo que eu considero o mais importante deste projeto” (Adulto nº 6), “ Acho que o trabalho foi bem sucedido, e consegui alcançar o meu objetivo que era conseguir concluir o nível secundário e sentir-me mais preparada para o mercado de trabalho” (Adulto nº 10).

Muitos salientaram que os principais ganhos relacionam-se com o aumento da literacia familiar “Por vezes a minha paciência já não era muita e o cansaço falava por mim, a minha filha, a minha mãe e a minha companheira é que me escutavam e compreendiam no que podiam e sabiam para me ajudar por isso lhes agradeço com todo o amor” (Adulto nº 2) e “...transmitindo todo o meu passado até aqui para o papel, até o meu filho mais velho passou a conhecer a minha vida desde a minha infância até agora e ajudou-me muito. Mais tarde será a minha filha que terá também essa oportunidade, lendo o meu Portefólio e por isso acho que toda esta elaboração foi muito compensadora...” (Adulto nº 7) sendo que a literacia tecnológica também foi abordada: “A realização deste trabalho mudou muito

a minha capacidade de escrita, as minhas aprendizagens no computador e tudo aquilo que deixei para trás na língua portuguesa” (Adulta nº 3) e “Com este processo de reconhecimento tive de aprofundar os meus conhecimentos a nível geral e em termos informáticos” (Adulta nº 6) e “Também me ajudou a ganhar ainda mais prática com o computador inclusive na pesquisa de imagens no enviar de email’s ou até na ajuda de informações sobre alguns temas que mencionei” (Adulta nº 9).

De acordo com Ávila (2005, p.228) “A frequência, ao longo da vida, de ações de Educação e Formação de Adultos pode representar o regresso a uma situação de aquisição de competências em contexto formal e contribuir decisivamente para a atualização/desenvolvimento das capacidades de leitura, de escrita e de cálculo dos adultos.” A mesma autora sublinha ainda que “...a presença na vida diária de atividades de processamento de informação escrita pode impedir a regressão das competências adquiridas e assegurar novas aquisições neste domínio.” Reforça “...a importância dos processos de aprendizagem informal, não formal e formal que ao longo da vida podem ter lugar e chama atenção, uma vez mais, para um entendimento da literacia enquanto competência que se desenvolve, e atualiza, através da prática” (2005, p.280).

Igualmente relevantes foram as conversas intencionais tidas com os elementos que constituíam a Equipa do CNO e registo de alguns aspetos essenciais para a elaboração desta avaliação de contexto, imersa por notícias relativas ao encerramento do CNO que acabou por se efetivar no dia 31 de dezembro. Estas conversas intencionais também foram indispensáveis para envolver o grupo de Técnicos de RVC numa análise direta e interna da realidade do CNO. “A realidade não é estática e a análise do contexto não está imune de novos significados e transformações” (Cembranos, Montesinos & Bustelo, 1988, p.29) permitindo conhecer melhor as pessoas, perceber como pensam e veem a realidade e procurar novos significados, que de forma participada, possam permitir a mudança social “...todos podem perguntar sobre a sua realidade e decidir algo sobre a realidade” de forma a

“desenvolver a criatividade social onde seja possível desenhar a realidade que se pretende viver” (Cembranos, Montesinos & Bustelo, 1988, p.31). O objetivo da mesma passa por afastar o clássico *diagnóstico e intervenção* referido por Cembranos e que não se concilia com a prática do Educador Social. De acordo com os mesmos autores, esta forma de interpelar a realidade “...permite também um enfoque mais flexível, dinâmico e adaptativo” (1988, p.34).

Desta análise, resultante da perceção da Equipa, resultam alguns *pontos fortes*: a *formação contínua da Equipa*, como um processo permanente que permitiu uma atualização constante de saberes, práticas e trocas de experiência para um bom exercício da prática profissional, o facto de se ter desenvolvido o trabalho num *espaço físico de trabalho em open space* que possibilitou uma aproximação entre todos os elementos da Equipa e uma maior fluidez na comunicação e agilização do processo de cada adulto, a *estabilidade da Equipa Técnico-Pedagógica* que facilitou um maior compromisso com os resultados e uma maior otimização de recursos, as *reuniões semanais da Equipa* enquanto ferramenta valiosa e indispensável para o alcance dos objetivos, pois funcionaram como um espaço de reflexão sobre as práticas, troca de experiências e planeamento das diferentes fases do processo de RVC, o *Processo de Auto-Avaliação* (Modelo CAF²⁸) que permitiu uma permanente reflexão sobre as práticas de trabalho, em vários momentos, implicando a introdução de ações de melhoria nestes processos, traduzindo-se numa melhoria de desempenho dos CNO; a utilização de *instrumentos de auscultação da satisfação* dos adultos, promotores do aumento da qualidade dos serviços e processos, permitindo aos indivíduos *ter voz* e serem sujeitos do processo educativo e por último a prática de *itinerâncias* que aproximam o CNO da população, descentralizando-os e

²⁸A ANQEP em parceria com a Universidade Católica Portuguesa desenvolveu um modelo de auto-avaliação baseado no modelo CAF (Common Assessment Framework).

mobilizam a participação e reconhecimento dos processos de RVCC por parte do tecido empresarial.

No que diz respeito às *potencialidades* foram destacadas as seguintes: a integração na REDE que reunia os CNO com intervenção concelhia. Esta REDE proporcionou uma maior articulação entre os CNO para integração de adultos em percursos educativos/formativos e iniciativas conjuntas que visam a elevação da qualificação da população. Apresentam-se algumas dessas atividades (Anexo 19), desde a organização de encontros de Equipas, dinamização de um *Stand* na Feira de Emprego e Educação na Exponor, organização do I Sarau Cultural Novas Oportunidades e realização da Primeira Caminhada Novas Oportunidades. O *Know-How da Equipa Técnico-Pedagógica* sustentado em diversas ações e formação contínua da equipa favoreceu o trabalho direto com os adultos. A experiência adquirida pelos profissionais assegurou o rigor técnico-pedagógico e aquisição de competências nas diversas áreas de formação. A integração na REDE proporcionou também o desenvolvimento do know-how da Equipa pela troca de experiências que proporcionou. A *enraização e papel da IPSS na comunidade*, através das várias valências/projetos que a Instituição desenvolve permitiu, sempre que possível, uma mobilização e integração mais efetiva dos adultos (encaminhamentos, construção de projetos de vida).

Por último o *papel que a Instituição* desempenha como Membro do CLAS da Rede Social e do Conselho Local de Educação, entre outras, permitiu articular a sua intervenção com as restantes entidades educativas/formativas do concelho favorecendo o percurso educativo dos adultos.

No que toca às *fraquezas* foram destacadas as seguintes: *ausência* de um real acompanhamento e definição do *Plano de Desenvolvimento Pessoal* (PDP), após certificação do adulto, que o mobiliza para a continuação do seu percurso de qualificação/aprendizagem ao longo da vida (progressão na carreira, reconversão profissional, criação de auto-emprego). O facto desta etapa não se coadunar com a existência de uma meta, leva a que os esforços da Equipa se orientem para outras etapas quantificadas (certificações,

inscritos, em processo), associados à falta de tempo por parte das equipas para apoiar efetivamente os adultos neste domínio. Os esforços direcionados para o cumprimento das metas e uma violenta carga burocrática que acompanha todo o processo, desde a inscrição de cada adulto até à sua certificação, ações registadas no SIGO, a *forte* instabilidade da manutenção da INO que originou inseguranças, desmotivação e um ambiente hostil da Equipa nomeadamente na organização, planificação e conclusão dos processos e por último o desaparecimento de dois CNO da REDE (à data da elaboração desta análise de contexto) que enfraqueceu o poder da REDE e que conduziu a um sentimento de encerramento próximo.

Foram destacadas as seguintes *ameaças: decréscimo de inscrições* relacionado com uma imagem pública negativa da INO, orientações por parte da ANQEP no sentido de conclusão de processos invalidando novas inscrições, indefinição das Políticas Públicas relativamente à Educação de Adultos, indefinição do percurso profissional da Equipa, aliado à possibilidade de encerramento dos CNO que origina o desemprego de vários Técnicos e falta de investimento e necessidade emergente da profissionalização do Educador de Adulto.

Após análise da informação recolhida, os Técnicos do CNO foram convidados a refletir sobre a seguinte questão: “O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?” (Anexo 20) destacando-se como problemática principal o efetivo encerramento do CNO e as consequências que daí advém para os adultos e para a Equipa Técnico-Pedagógica. As ameaças apresentadas faziam crer que um cenário de mudança estava a surgir. Conforme refere a *Coordenadora do CNO* “Quanto à indefinição relativamente à INO penso que Portugal fica largamente a perder e corre o risco de regredir bastante no que concerne à Educação e Formação de Adultos (EFA). Sinto uma indefinição relativamente ao futuro da minha profissão e um luto anunciado num quadro profissional em que a única variável constante é a inevitável mudança”.

O investimento da Equipa e a atual situação de desemprego são o corolário deste período de mudança e de acordo com a afirmação de uma Profissional de RVC “Houve um grande investimento em formação específica promovida pela ANQ para que os profissionais pudessem exercer as suas funções no âmbito dos CNO. Penso que em Portugal nunca se viu tanto investimento na formação de adultos, cujo resultado foi, sem dúvida, uma grande adesão (...) é insustentável pensar que a INO está lentamente a morrer”.

Evidenciaram-se alguns sentimentos e palavras como tristeza, frustração, ansiedade e uma Profissional de RVC destacou que “...o facto de não saber o que o futuro nos reserva, está já há alguns meses a causar uma certa ansiedade e mesmo inconscientemente pode afetar o exercício da nossa atividade e (...) face à ausência de resposta para com os adultos” associado a um não enquadramento profissional no futuro e até mesmo o reconhecimento de uma profissão vulnerável e sem grandes bases estruturais. Para uma das Formadoras “...o facto de esta profissão ter surgido sem bases estruturais, estatutos, tornou-a vulnerável a oscilações políticas e económicas e acho que a indefinição parte exatamente de uma falta de bases surgida numa situação pontual”.

Uma outra Formadora referiu que “...sinto que enquanto esta Iniciativa estava no auge, tivemos que dar tudo de nós para criarmos esta nova profissão e cumprir com todos os requisitos exigidos com o maior profissionalismo possível. Isto para que o Governo se vangloriasse das certificações obtidas no país. Agora que o Governo é outro e não sendo a Iniciativa mérito deste, não importa o esforço feito, nem a realização e inclusão dos adultos, não importa as equipas que vão ficar desempregadas enterrando uma profissão que mal nasceu. Sinto desalento e desencanto e sinto-me com pouca energia para começar de novo”. Acrescentando ao pensamento desta Formadora, o investimento feito pelos profissionais da Educação de Adultos ligados à INO não se restringiu e muito menos aconteceu para que o Governo se vangloriasse, de facto é notório que estes Técnicos de

RVC assumiram um compromisso profissional que os impeliu a procurar formações e qualificações nesta área e até os despertou para a necessidade de um reconhecimento profissional. Aspeto mencionado já na CONFINTEA.

Torna-se fundamental a aposta crescente na profissionalização da prática da Educação de Adultos, ideia defendida na CONFINTEA VI (2008), valorizando a qualificação e reconhecimento de profissionais e a proliferação e afirmação de Instituições que formem profissionais e elaborem políticas de Educação de Adultos. A equiparação profissional relativamente a outros educadores seria um elemento fulcral para o enriquecimento da profissão. Lima et al (2004, p.61) sublinha que é recente "...a preocupação de formar as pessoas envolvidas no trabalho educativo com adultos" ainda mais quando "...a educação de adultos, enquanto campo social específico, não tem praticamente passado em Portugal" (2004, p.62).

Reconhece-se a fragilidade deste campo, mas também a sua importância, ainda que a Educação de Adultos não marque a agenda política e que não se constitua um movimento social em prol da Educação de Adultos.

A professora Lílana Lopes, a propósito da sua participação na Mesa Redonda: "A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?" destacou que a profissionalização do Educador de Adultos pode trazer aspetos positivos e negativos. O estabelecer de fronteiras pode rigidificar e excluir outras formas de estar e de se trabalhar na Educação de Adultos. Contudo defendeu também a ideia de que quando os profissionais não são conscientes do seu perfil "...não reclamam, não constroem, não se posicionam assim no campo". Acima de tudo defende a construção de uma identidade profissional que "...estimule o Educador de Adultos a pensar e refletir na sua prática". Pode ser vista como uma oportunidade a ser agarrada, mas também uma ameaça se a evolução da Educação de Adultos não for pensada de forma cuidadosa.

Perante este quadro de desânimo surgiu a necessidade de reunir com a Equipa Técnico Pedagógica, a laborar em regime de voluntariado e alguns adultos que continuaram a ser acompanhados e estavam em vias de finalizarem o seu processo. Foram várias as pessoas envolvidas neste cenário

inquietante convidadas a compreender o que foi significativo para elas naquele momento, o que sentiam e o que poderia ser feito. Este foi passo seguinte.

Como forma de aprofundar esta análise do contexto procedeu-se à constituição de dois Grupos de Discussão. A primeira sessão do Grupo de Discussão com Adultos do CNO realizou-se no dia 15 de fevereiro e a primeira sessão do Grupo de Discussão com os Técnicos de RVC deste CNO e alguns Técnicos pertencentes a diferentes CNO que integravam a REDE realizou-se no dia 18 fevereiro.

Torna-se relevante relembrar que a REDE foi mobilizada para este projeto pelo papel desenvolvido na divulgação e partilha de boas práticas entre Técnicos de RVC, pela implementação, por via de ação conjunta, de iniciativas que contribuíssem para uma maior partilha e visibilidade de ações relacionadas com a Educação de Adultos e por ter sido destacada como uma potencialidade pelos Técnicos de RVC do CNO desta IPSS.

Ambos os Grupos de Discussão reuniram nas instalações da Instituição com o objetivo de recolher informações, sentimentos, ideias e proporcionar um espaço revelador de opiniões sobre uma temática que a todos diz respeito podendo conduzir a novas informações. Pretende-se com as sessões dos Grupos de Discussão avançar no conhecimento da realidade e para tal “...a posição de escuta é condição imprescindível para qualquer processo de intervenção e transformação social” (Cembranos, Montesinos & Bustelo, 1988, p.25), dando voz aos sujeitos-atores.

Pretendeu-se que as sessões dos Grupos de Discussão fossem espaços securizantes de partilha e reflexão. Estes surgiram como uma estratégia a ser utilizada neste projeto, com o intuito de apontar caminhos para a Educação de Adultos. Foram norteados para a reflexão entre Técnicos de RVC sobre as suas experiências, estratégias, dificuldades ao longo do processo de RVC, sistematização dos seus papéis e possíveis contribuições nos dispositivos do RVC e Adultos com o intuito de valorização do processo de RVCC.

Para a concretização das duas primeiras sessões dos dois Grupos de Discussão foram elaborados dois guiões ajustáveis. O guião explorado com os Técnicos de RVC tinha como objetivo geral: *Refletir sobre o caminho que se fez e o que se pretende fazer após o encerramento do CNO?* (Anexo 21). Tornou-se relevante refletir sobre o trabalho desenvolvido no CNO e credibilizar os percursos formativos; conhecer as motivações, interesses e perspetivas futuras na atividade profissional, perceber ambições e desejos futuros relacionados com os CQEP e identificar sentimentos relacionados com o modo como a reconversão dos CNO para os CQEP estava a ser feita.

O guião destinado aos Adultos tinha como objetivo geral: *Compreender o significado do RVCC para os Adultos e refletir sobre o caminho que se fez e o que se pretende fazer após o encerramento dos CNO* (Anexo 22). Tornou-se importante conhecer as motivações que originaram a inscrição no CNO, valorizar o trabalho desenvolvido no CNO e credibilizar os percursos formativos, analisar as consequências do encerramento do CNO na vida dos Adultos e compreender a relação estabelecida com a Equipa, antes e após o encerramento do CNO.

Cada participante (Técnicos e Adultos) assinou uma Declaração de Consentimento Informado (Anexo 23) onde declarava querer participar nesta investigação e conhecer o objetivo geral da mesma e a existência da confidencialidade dos dados. Também foi preenchida uma Ficha de Caracterização dos Participantes (Anexo 24) com alguns dados referentes à idade, formação base, profissão atual, experiência profissional e função desempenhada no CNO onde trabalharam (relativo aos Técnicos) e dados referentes à idade, estado civil, número de filhos, profissão atual, escolaridade antes do processo de RVC, escolaridade obtida após processo de RVC, bem como a duração do processo (relativo aos Adultos). Foi possível desta forma proceder a uma caracterização individual de cada participante (Anexo 25).

A sessão do Grupo de Discussão dos Adultos contou com um total de 5 Adultos, eram 6 inicialmente, mas uma pessoa não compareceu, pois surgiu

uma entrevista para um emprego na mesma hora da realização desta sessão. A escolha destes Adultos incide com o facto dos mesmos terem obtido uma certificação nível secundário, em fevereiro de 2013, com a Equipa já assumir o estatuto de voluntários. Foi assegurado o carácter confidencial das informações prestadas em ambas as sessões dos Grupos de Discussão e solicitou-se a permissão para a gravação dos mesmos.

A sessão do grupo de Discussão com os Técnicos de RVC aconteceu no dia 18 de fevereiro de 2013 e contou com um grupo de sete Técnicos de RVC: uma Coordenadora, um Profissional de RVC, uma Formadora de MV/TIC e STC e uma Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, pertencentes à Equipa Técnica do CNO desta IPSS. Estiveram também presentes uma Profissional de RVC, um Formador de CP e um Profissional de RVC pertencentes a CNO que faziam parte integrante da REDE.

Houve algumas dificuldades na reunião dos Técnicos de RVC devido às incompatibilidades de horários, à integração noutros serviços (por parte de alguns elementos), mas acima de tudo pela desmotivação para falar sobre os CNO, havendo necessidade de apelar desde cedo à importância da participação de todos. Após transcrição das sessões dos Grupos de Discussão (Anexo 26), e análise do seu conteúdo (Anexo 27) surgem de forma mais aprofundada e refletida alguns problemas e sentimentos relacionados com a INO e procedeu-se ao agrupamento das dificuldades identificadas em três grandes problemas que se traduziram em necessidades.

O Problema nº1 diz respeito à *Presença de uma visão negativa sobre a INO* que se traduziu em três grandes necessidades:

- Revisão do papel de cada Técnico nos processos instaurados no campo da INO;
- Reforço, junto dos Adultos e da comunidade, da importância da certificação através das competências;
- Esclarecimento à sociedade civil sobre o modelo de validação e certificação de competências;

Elencam-se alguns testemunhos retirados das sessões dos Grupos de Discussão que fundamentam a existência deste problema:

“Em Portugal só há ensino quando há testes e como nos processos de RVC não há testes, logo não há ensino, não há educação” - Formador

“Há muitos milhões que não acreditam na Educação de Adultos nestes moldes, não nos podemos esquecer disso, não é só a classe política (...) há uma grande percentagem da população que está completamente desacreditada e ridicularizam o processo.” - Coordenadora

“... mas como fragilidades aponto o estigma que existe sobre a forma como obtemos a equivalência e o facto do certificado não ser igual aos outros. Há logo uma discriminação, aliás isso é falado e pode ser prejudicial numa entrevista” - S.P – Adulto

“Eu acho que se nos fazem a pergunta de como obtivemos o certificado é porque já estão de pé atrás com as Novas Oportunidades e o facto de dizer que tenho o 12º ano é como se não o tivesse para essas pessoas. E lá vão as nossas experiências adquiridas pela água abaixo.” A.V.I – Adulto

“Eu lido diariamente com pessoas que acham isto muito mal. Pessoas licenciadas que para eles, isto não faz sentido nenhum, fazem faculdade e acham muito mal que nós concluamos o 12º ano, quando eles andaram anos e anos na escola.” A.L – Adulta

O Problema nº 2 diz respeito à *Ausência de motivação dos Técnicos diante da indefinição da Educação de Adultos em Portugal* que se traduziu em três grandes necessidades:

- Revisitação da INO para valorizar o seu papel no quadro da Educação de Adultos;
- Solicitação, junto das entidades públicas, informações e definições sobre o futuro da Educação de Adultos;
- Mobilização conjunta destes Técnicos de forma a contribuir para futuros dispositivos da Educação de Adultos;

Elencam-se alguns testemunhos que exprimem este problema:

“Nós estamos desanimados e desiludidos com o sistema todo, eu acho que passa também por aqui.” - Formador

“Não houve tempo para melhorarmos o que quer que fosse. Não! Ninguém nos perguntou nada! (...) Simplesmente fomos recebendo comunicados que certos Centros iam fechando em tal data e todos nós, porque somos todos muito recentes nesta área, nos fomos calando perante estes fechos constantes.” – Profissional RVC

“...a educação poderia ser uma saída para a crise (...) continuamos a ter analfabetos funcionais. O problema é que nada se discute em Portugal. Alguém discutiu em Portugal o problema da Educação?” – Formador

“...foi um projeto que nasceu, foi entranhado pelas equipas e precisava de ter sido avaliado, não só agora, e que reformulassem, limassem. O problema é que isso nunca aconteceu.” – Profissional RVC

O Problema nº 3 diz respeito à *falta de reconhecimento profissional dos Técnicos do RVC* e que se traduziu em três grandes necessidades:

- Esclarecimento à sociedade civil sobre o trabalho dos Técnicos de RVC dando a conhecer todo o caminho percorrido para o exercício da sua atividade;
- Construção de uma imagem positiva dos processos de RVC junto da sociedade civil;
- Contribuição para a política de formação do Educador de Adultos em Portugal;

Elencam-se alguns testemunhos que expressam este problema:

“A prática é que nos torna os TDE, Profissionais de RVC, Formadores. É claro que a teoria está lá e nós temos de saber exatamente em que consiste as funções de cada um. Mas depois a prática com os adultos e uns com os outros é que vamos formando e formando-nos sobretudo a nós. Formando a nossa profissão, falando uns com os outros, as reuniões que tive com outros TDE, partilhando práticas e tudo isso é vantajoso no terreno para trabalharmos.” – Técnica de Diagnóstico/Triagem

“...dizer que sou profissional de RVC, ninguém sabe o que é, e isso afeta também, há um descrédito na profissão, ajudaria se houvesse uma classe profissional definida e criada...” - Profissional RVC

“As políticas são definidas num gabinete por um suposto iluminado ou uma equipa de iluminados, sem ouvir quem está no terreno, quem investiga na área.” – Coordenadora

“...é triste que os que vão lançar (os CQEP) não estão no terreno. Nós temos de nos adaptar às ideias dos iluminados.” – Profissional RVC

Após esta organização dos problemas e necessidades tornou-se importante devolver ao grupo de Técnicos de RVC, através de uma nova sessão de Grupo de Discussão que aconteceu no dia 12 de abril de 2013, das 18h às 20h, com o intuito de perceber a sua sensibilidade face aos mesmos.

Torna-se necessário destacar que nesta fase do projeto aderiram ao grupo três novos elementos do CNO da Instituição, nomeadamente duas Profissionais de RVC e uma Formadora de LC/CE e CLC. Destaca-se que estes elementos tinham sido já convidados a integrar a primeira sessão de Grupo de Discussão, mas por questões pessoais não puderam estar presentes. Assim, este Grupo ficou a ser constituído por dez elementos (sete do CNO da IPSS e três de CNO pertencentes à REDE). Naturalmente foi dado a conhecer o que já tinha sido trabalhado e em que fase é que as sessões de Grupo de Discussão se encontravam.

Foi elaborado um *PowerPoint* onde foram apresentados os principais problemas e necessidades e quando questionados sobre o seu entendimento relativo ao que lhes foi apresentado, todos referiram corresponder às suas inquietações e anseios. Ao projetar devolve-se a realidade ao coletivo e desta forma o grupo pôde examinar as suas afirmações, analisar as causas, as condicionantes da realidade e fazê-lo de forma coletiva, explorando possibilidades de a transformar e pensar em estratégias. Efetuar interpretações da informação recolhida, recolher novos contributos, construir novos entendimentos sobre o futuro, priorizar questões, transformar os problemas em soluções e oportunidades, responsabilizando o grupo para a

tomada de decisões, num processo e compromisso coletivo, foram os propósitos desta auscultação.

Foi ainda lançado o repto ao grupo, para pensarem as formas de ultrapassar estes problemas tendo como mote os diferentes testemunhos analisados anteriormente (os seus próprios contributos e o dos Adultos) e algumas sugestões apresentadas pelos Adultos na primeira sessão de Grupo de Discussão. Estas sugestões emergiram quando os mesmos foram questionados sobre possíveis formas de atuação, perante o desagrado manifestado, relativamente ao rumo das políticas de Educação de Adultos em Portugal.

Apresentam-se de seguida algumas das sugestões e sentimentos apresentados pelos Adultos:

- “Isto é muito complicado, só uma boa publicidade, mas da maneira que o governo está a fazer...o Governo está a cortar e então corta naquilo onde as pessoas fazem menos barulho. Além disso temos muita gente a achar que isto é uma balda...uma coisa junto a outra é muito complicado.” – S.A

- “Nós não somos quase ninguém para dizer o que deve ser feito, mas neste caso há imensos profissionais, porque há imensos centros e ninguém melhor do que eles para exporem que isto é positivo, porque foram eles que nos foram dizendo ao longo do processo que íamos validar isto ou aquilo.” – A.L

- “...somos uma minoria... não somos pessoas de destaque ou que se possam fazer ouvir (...) Fazer uma exposição, estão aqui os tópicos e vamos expor isto ao Governo.” – S.A

- “As duas partes, as equipas com o nosso apoio, porque nós temos todo o interesse nisso...” – A.L

- “E as equipas onde estão? Existem centenas no desemprego que também podiam fazer alguma coisa.” - A.V.I

- “Só com assinaturas é que se demonstra que há poder e que as pessoas estão interessadas e fazer chegar à Assembleia. Juntar um bom grupo, uma boa escrita e fazer uma boa exposição.” – A.F

- “Fazer uma exposição e recolher assinaturas que forem precisas e mostrar o nosso desagrado perante os políticos.” – S.A

Entretanto, nos dias 8 e 9 de maio de 2013, ocorreu uma Feira de Emprego e Formação no Concelho que contou com a presença de cerca de 40 entidades presentes (IEFP, Centros Sociais e GIP de várias freguesias, entre outras). Aproveitou-se este momento para procurar saber junto da comunidade local, o conhecimento que têm sobre os processos de RVC.

Nestes dois dias de certame, foi possível recolher algumas opiniões verbalizadas oralmente e de forma escrita à seguinte questão: *Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?* (Anexo 28). Na verdade, tentar perceber um pouco mais o discurso do coletivo/perceção social sobre esta realidade e cumprir com o princípio de que a análise da realidade pode e deve ser feita em diferentes momentos. Estas opiniões demonstraram ser bastante significativas, pois conseguiu-se aleatoriamente interpelar diferentes pessoas da comunidade, com e sem relação com o CNO, mas que de uma forma ou de outra conhecem a INO de forma direta ou indiretamente.

Foi visível, no *stand* da Instituição, a procura incessante, por parte das pessoas, de formação e de emprego. Várias pessoas questionaram sobre o encerramento dos CNO e o que podiam fazer para aumentarem a escolaridade, pelo menos duas pessoas em tom queixoso refutaram a forma como o CNO onde tinham iniciado processo encerrou e como ficaram com um PRA incompleto nas mãos.

Várias questionaram ainda sobre o projeto que iria substituir os CNO e algumas valorizaram a sua participação no processo de RVC, “Quanto mais não seja para a realização pessoal e profissional (...) realizei o processo pelo CNO, 12º ano, pelos dois motivos mencionados acima e também para a entrada para a Faculdade na área da Educação. Irei realizar exame de acesso na próxima semana pelos M23”. Uma adulta que frequentou este CNO mencionou que esta Iniciativa trouxe valor “...no sentido, de já ter feito

formação na área de cabeleireiro, porque sem ter o 9º ano era impossível chegar lá (...) vou abrir um salão de cabeleireiro”. Um outro adulto que frequentou um outro CNO destacou que “...as Novas Oportunidades foram muito importantes, pelo simples facto de me sentir igual aos outros. (...) Hoje sinto-me valorizado e realizado, mesmo não abrindo portas profissionalmente, a nível pessoal fez-me sentir realizado”.

Houve ainda uma pessoa que mencionou conhecer a INO através de amigos que trabalharam em CNO e destacou o valor da INO na vida das pessoas “...maior alfabetização, autoestima, sentimento de autoeficácia e competitividade”. Realçou ainda que “As pessoas adquiriram uma maior ambição e mudaram os seus interesses em função dos conhecimentos e evolução pessoal e também profissional”.

Perceber as representações sociais que rodeiam a INO foi importante e como o conhecimento desta realidade educativa não era e ainda hoje é, aparentemente insuficiente para algumas pessoas na compreensão das suas dinâmicas, começam a emergir produções científicas de carácter incompatível, na leitura que fazem da realidade dos CNO e o seu impacto na sociedade portuguesa.

As críticas generalizadas sobre o facilitismo deste modelo, acompanhado de estudos²⁹ que enfatizaram que o modelo não trouxe impactos significativos em termos de empregabilidade e no aumento de remunerações, contribuíram de certa forma para a extinção dos CNO e o consequente despedimento das Equipas Técnicas. Um dos estudos, solicitado pelo Governo à equipa do Instituto Superior Técnico (IST), conduzido por Francisco Lima e apresentado em 2012 questiona a pertinência e seriedade dos processos de RVCC, na medida em que responsabiliza negativamente esta

²⁹Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010) Instituição responsável pela realização dos Estudos de Avaliação Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa;

Os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e o Desempenho no Mercado de Trabalho. Estudo coordenado por Francisco Lima Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa e CEG-IST, Centro de Estudos de Gestão do IST, maio de 2012.

modalidade educativa e o seu impacto na empregabilidade e na relação com o mercado de trabalho.

Numa das sessões dos Grupos de Discussão realizados com os Adultos foi-lhes dado a conhecer a existência deste estudo em particular e as principais conclusões retiradas dos mesmos. Foi interessante verificar que todos afirmaram em unísono “Não há emprego em Portugal!” e um dos Adultos referiu ainda “Mas é preciso fazer um estudo para chegar a essa conclusão? Com ou sem escolaridade, não há emprego em Portugal.” Este estudo desvia as atenções relativas aos verdadeiros motivos que provocam e agudizam o flagelo do desemprego em Portugal e que se apresenta como um problema estrutural tendo que os decisores políticos assumir a sua responsabilidade. É um estudo que apresenta algumas questões que apontam para a ausência de imparcialidade e exequibilidade do mesmo, na medida em que o problema do desemprego é claramente uma missão do poder político e este estudo não avalia de forma objetiva os progressos que a modalidade desencadeou ao mobilizar o acesso e/ou regresso dos adultos à aprendizagem ao longo da vida (AVL). Para além de imputar responsabilidades no campo da empregabilidade, o seu desmantelar contribuí para um retrocesso da possibilidade de Portugal se aproximar dos padrões europeus.

A educação não deve ser percecionada através de visão economicista e muito menos acentuar as desigualdades sociais. Deve sim, ser encarada como um processo permanente, orientando para a coesão social onde há lugar para diversas vias de educação com igual dignidade. Como tal, entende-se como importante apresentar uma outra visão desta *realidade* e através da Universidade Católica Portuguesa, que solicitou um estudo sobre a Iniciativa Novas Oportunidades, foi possível contactar com outras conclusões que também devem ser analisadas e levadas em conta. Este estudo, apresentado em 2010 e coordenado pelo professor Roberto Carneiro, pretendeu realizar um balanço deste programa que claramente revelou um aumento da autoestima dos adultos que integraram o processo, especialmente no que diz respeito aos adultos com escolaridade inferior ao 9º ano.

O modelo de certificação através do RVCC aliciou um público que se encontrava afastado do sistema escolar por vários motivos (abandono escolar precoce, incompatibilidade com o sistema escolar vigente, falta de recursos económicos...). Os ganhos pessoais, traduzidos na reconciliação com a escola e pelo crescimento da autoestima, a legitimação social, o contacto com o universo das novas tecnologias, o regresso à leitura e à escrita, apropriando-se de mais saberes na área das Ciências Físicas e Matemáticas e o desejo de progressão nos estudos foram apontados como elementos significativos na adesão ao programa.

O discurso de *facilitismo* foi coexistindo com a expansão da Rede de CNO e que ao longo do tempo se afirmou de tal maneira que contribuiu igualmente para uma massificação de um discurso negativo fortemente marcado pela isenção de qualidade e de rigor.

2.2. RECURSOS DISPONÍVEIS

Apesar do CNO já estar extinto, nesta fase do projeto, e do desalento sentido pelos Adultos e particularmente pelos Técnicos de RVC (a maioria desempregados e alguns em situação de voluntariado) agruparam-se ainda determinados recursos que puderam ser solicitados para a possível resolução dos problemas.

O acesso ao financiamento já não existia e os Técnicos de RVC do CNO encontravam-se neste momento a auferir do subsídio de desemprego, contudo foi possível continuar a usufruir de todos os recursos materiais do CNO: instalações, computadores, projetores, linha telefónica, acesso à internet e material de desgaste.

Quanto aos recursos humanos, no dia 2 de janeiro de 2013, com o CNO já extinto, toda a Equipa Técnico-Pedagógica manteve-se em funções ao longo de três meses, até ao final do mês de março de 2013, com o estatuto de

voluntários, sob o propósito de concluir processos e de realizar Júris de Certificação do NB e NS. Os Técnicos de RVC e os Adultos evidenciaram-se por serem os principais autores/atores deste projeto e conseqüentemente foram e são os principais recursos utilizados.

3. DESENHO DO PROJETO

Desenhar e desenvolver um projeto exige organização e sistematização conduzida para a concretização de certos objetivos e resultados. De acordo com Serrano (2008) um projeto deve contemplar várias fases que vão desde a sua conceção (identificação de um problema ou necessidade), definição de objetivos e metas, proceder a estudos prévios, seleccionar métodos, meios e recursos, organização (porquê? para quê? quando? como?), planeamento e gestão (quem participa? quem financia?) e avaliação (reflexão, discussão, confronto entre resultados previstos e obtidos). Este posicionamento desafia os sujeitos a participarem, a emanciparem-se, no fundo a torná-los capazes de refletir sobre si e sobre o contexto em que estão inseridos.

Esta análise sistémica, que privilegia os métodos qualitativos e a transdisciplinaridade, permitirá uma pluralidade de procedimentos na intervenção. Um elemento presente e indissociável desta metodologia é a relação entre o investigador e os sujeitos e a combinação destes processos poderá permitir uma aproximação à realidade social. A análise participada das dinâmicas sociais por parte do investigador pode por outro lado, produzir conseqüências ao nível na investigação, na medida em que o distanciamento necessário entre o investigador e o objeto de estudo pode ficar comprometido. Nesta perspetiva, Costa (1990, p.147) salienta que “...dispomos de um mapa que nos familiariza com os cenários e as situações

sociais, do nosso quotidiano (...) no entanto não significa que conheçamos o ponto de vista e a visão do mundo dos diferentes atores numa situação social, nem as regras que estão por detrás dessas interações”. É necessário salvaguardar o distanciamento como garantia de objetividade e afastar o enviesamento da análise da realidade sendo estes procedimentos que permitem descodificar a realidade.

Após identificação dos problemas e necessidades e o seu contexto, também caracterizado por potencialidades e recursos, tornou-se fulcral desenhar o projeto e definir os objetivos que dão conta, não do que se vai fazer, mas do que se pretende alcançar. Perceber a sensibilidade dos sujeitos sobre o desenho do projeto e encontrar um caminho para o emergir de alternativas aos problemas, protagonizando as suas vidas de forma a serem cada vez mais sujeitos e menos objetos era inevitável, algo que aconteceu na sessão de Grupo de Discussão com os Técnicos de RVC, no dia 7 de maio de 2013.

Contudo, nesta fase do projeto houve dois Técnicos de RVC que abandonaram definitivamente os Grupos de Discussão, pertencentes ao CNO da REDE. Um dos elementos referiu não ter motivação para participar nestes encontros por se encontrar desempregada e por *“lhe pesar na alma”* pensar sobre estas questões. Esta intenção foi efetuada via informática, através do bate papo (Anexo 28). O outro elemento comunicou, via telefone, que iria emigrar devido à condição de desemprego e a oportunidade que entretanto surgiu de integrar um emprego sazonal afastou a possibilidade de permanecer nos Grupos de Discussão.

Este afastamento deu origem à entrada de dois novos elementos do CNO da REDE, nomeadamente um Profissional de RVC e um TDE. Procedeu-se, novamente, a uma contextualização do que já tinha sido desenvolvido e em que fase é que as sessões de Grupo de Discussão se encontravam, mantendo na totalidade 10 elementos.

Foi indispensável a construção de um percurso, envolvendo o grupo de Técnicos de RVC e o grupo de Adultos para definir a finalidade deste projeto

que consiste em *Conscientizar os agentes envolvidos nos dispositivos de RVCC para a sua importância na Educação de Adultos*. Para se assumir como tal foi necessário definir objetivos gerais, planejar ações e atividades, considerar estratégias de participação e ação, calendarizar e estruturar objetivos específicos.

3.1. OBJETIVOS GERAIS

Da reflexão conjunta surgem os seguintes Objetivos Gerais (OG) que se materializam em Objetivos Específicos (OE).

Os Objetivos Gerais são:

OG1 – Envolver os Técnicos de RVC na valorização social do modelo de validação e certificação de competências.

OG2 – Envolver os Adultos na valorização social do processo de RVCC.

OG3 – Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cada objetivo geral foram estabelecidos objetivos específicos (OE) que operacionalizam e apontam para a ação no sentido de anunciar o que os sujeitos deverão ser capazes de fazer.

Para o OG1 – Envolver os Técnicos de RVC na valorização social do modelo de Validação e Certificação de Competências.

Os Técnicos de RVC deverão ser capazes de:

OE 1.1 – Valorizar publicamente os Adultos que realizaram o processo de RVCC.

OE 1.2 – Tornar mais transparente a metodologia de RVCC.

OE.1.3 – Desconstruir a visão negativa do processo de RVCC junto da comunidade.

Para o OG2 - Envolver os Adultos na valorização social do processo de RVCC.

Os Adultos deverão ser capazes de:

OE 2.1 – Refletir sobre a sua participação na INO.

OE 2.2 – Refletir sobre o papel dos Técnicos de RVC (educadores) e os seus contributos/responsabilidades na realização dos processos.

OE 2.3 – Valorizar os processos de RVCC.

Para o OG3 - Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos.

Os Técnicos de RVC deverão ser capazes de:

OE 3.1 – Analisar a atual Portaria sobre os processos de RVCC a ser instituídos.

OE 3.2 – Sugerir alterações às práticas de RVCC.

OE3.3 – Reconhecer as competências a serem desenvolvidas na profissionalização dos Técnicos de RVC.

3.3. AÇÕES, ATIVIDADES E ESTRATÉGIAS

Para cada uma das Ações surgiram questões que serviram de mote para as reflexões de forma a produzir considerações sobre o passado, o presente e o futuro da Educação de Adultos. A elaboração de cartas e documentos (sugestão dada pelos Adultos e bem acolhida pelos Técnicos) foi a estratégia definida. Pretende-se assim caminhar para a *utopia* como realidade a *conquistar*, produzir sentimentos de mudança, através de uma resposta coletiva.

Estas são as finalidades e motivações gerais das ações:

Para a Ação 1 - “Rever um caminho de certificação” corresponde o OG1 que consistia em Envolver os Técnicos de RVC na valorização social do modelo de Validação e Certificação de Competências. Sob o mote: *O que é reconhecer, validar e certificar competências?* Pretendeu-se através das

sessões dos Grupos de Discussão a reflexão sobre o processo de RVCC e o percurso percorrido no âmbito na INO.

Para a Ação 2 - “Valorizar o meu olhar enquanto Técnico” corresponde o OG2 que consistia em Envolver os Adultos na valorização social do processo de RVCC. Sob o mote *Não se nasce Técnico de RVC...faz-se Técnico* pretendeu-se a reflexão e partilha de alguns aspetos significativos relativos à aprendizagem que cada Técnico foi desenvolvendo no contacto direto com os Adultos.

Para a Ação 3 – “Construir o Futuro” corresponde o OG3 que consistia em Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos. Sob o mote *A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?* Pretendeu-se, através das sessões dos Grupos de Discussão a reflexão sobre a atual Portaria que regulamenta a criação dos CQEP.

3.4. CALENDARIZAÇÃO

As ações e atividades que integram este projeto foram delineadas para acontecerem ao longo dos meses de maio, junho e julho de 2013. Ficou ainda decidido que as sessões dos Grupos de Discussão teriam lugar nas instalações da Instituição e que todos seriam contactados via telefónica, numa primeira fase, para ajustar disponibilidades e que posteriormente, como meio de formalizar e consensualizar os encontros, seriam contactados via correio eletrónico a informar dia e hora a reunir. Foi possível, com o Grupo de Adultos, agendar novos encontros de uma reunião para a outra, pois a disponibilidade de horários revelou-se mais fácil de gerir, comparativamente com o Grupo de Técnicos de RVC.

4. AVALIAÇÃO DA ENTRADA

A avaliação da entrada está relacionada com a coerência e aplicabilidade do projeto sob o pressuposto de auxiliar no momento da sua estruturação, planificação e elaboração anunciando alguns indicadores de avaliação (Cembranos, Montesinos & Bustelo, 1988). Após análise do contexto, feita em dois momentos diferentes, com o intuito de aprofundar o conhecimento da realidade e que esteve na base da origem do desenho do projeto, importa agora perceber a sua coerência e possibilidades de concretização, refletindo sobre os objetivos e ações planeadas.

Foram identificados três problemas:

- Presença de uma visão negativa sobre a INO;
- Ausência de motivação dos Técnicos diante da indefinição da Educação de Adultos em Portugal;
- Falta de reconhecimento profissional dos Técnicos do RVC;

O quadro síntese (Anexo 30) espelha os objetivos, ações e atividades projetados e a sua conformidade com os problemas expressos ambicionando contribuir para a sua solução. Evidencia-se ainda que o desenho do projeto foi co construído e fundamentado nas opiniões e sentimentos dos sujeitos envolvidos, destacando a participação dos mesmos e a importância das sessões dos Grupos de Discussão realizados no dia 15 e 18 de fevereiro 2013, necessários para o conhecimento e aprofundamento do contexto.

No que diz respeito a constrangimentos, salienta-se a dificuldade em reunir os Técnicos de RVC, especificamente conseguir a participação e disponibilidade de elementos pertencentes à REDE. A forte desmotivação relacionada com o desmantelamento da Rede dos CNO, a incerteza quanto ao futuro da INO e a situação de desemprego vivenciada por alguns elementos foram fortes adversários para a participação dos mesmos no desenvolvimento do projeto.

Há que destacar a este respeito, a necessidade de reorganizar o grupo de Técnicos de RVC por duas vezes. Numa primeira fase, dois elementos comunicaram a sua decisão de abandonar o projeto, dando entrada a dois novos elementos, também eles pertencentes a dois CNO da extinta REDE. Na fase final, este Grupo de Técnicos de RVC, ficou reduzido a sete elementos, todos eles pertencentes ao CNO da IPSS. Esta situação não ocorreu com os Técnicos de RVC do CNO desta Instituição, porque à medida que o projeto se foi desenhando, assistiu-se a uma crescente motivação que se intensificou com a integração profissional de todos, nos diferentes projetos que a IPSS desenvolve, tornando-os mais disponíveis para abordar a temática.

Realizada a avaliação da entrada e considerando as etapas apresentadas no modelo CIPP, foram estabelecidos indicadores e instrumentos de avaliação.

De seguida, apresentam-se os Indicadores de avaliação:

A Participação dos Adultos e Técnicos de RVC foi avaliada através:

- Número de participantes nas sessões dos Grupos de Discussão;
- Assiduidade de cada participante;
- Frequência e pertinência das intervenções;

A reflexão sobre os efeitos do encerramento dos CNO foi avaliada através:

- Envolvimento dos participantes nas sessões dos Grupos de Discussão;
- Visão reflexivo-crítica nas manifestações orais e escritas;

A afirmação da INO e a valorização profissional dos Técnicos de RVC foi avaliada através:

- Visão reflexivo-crítica nas manifestações orais e escritas;
- Responsabilidade coletiva dos agentes envolvidos na defesa e valorização dos processos frequentados, reconhecendo a sua exigência, rigor e credibilidade;

- Procura de informação sobre o futuro da EFA junto do organismo competente;

Valorizar a participação dos sujeitos também se verificou na fase da avaliação implicando-os através da recolha dos seus entendimentos sobre os resultados. Definiram-se dois instrumentos de avaliação destinados aos participantes: um questionário base de avaliação global do projeto que engloba questões comuns aos dois grupos e uma questão direcionada unicamente ao grupo de Técnicos de RVC e um questionário relativo à Mesa Redonda “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?”

5. **DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCESSO**

O projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” começou a ser desenhado com os Adultos e Técnicos de RVC em janeiro de 2013 materializando-se, através de atividades, até ao final do mês de junho. Foram realizadas dez sessões de Grupos de Discussão, seis das quais dirigidas aos Técnicos de RVC e quatro dirigidas aos Adultos e que de alguma forma foram representativas do percurso caminhado e das reflexões produzidas.

5.1. **DECLARAÇÃO DE EXCELÊNCIA**

Para a Ação 1 - “*Rever um caminho de certificação*” considerou-se num primeiro momento, ser mais adequado, a reflexão individual de cada Técnico

de RVC e Adultos relativo à percepção do que cada um defende ser o processo de RVCC para de seguida se provocar a reflexão coletiva.

Resultaram duas cartas elaboradas de forma isolada, pelos dois Grupos de Discussão com o objetivo de atuarem como uma Declaração de Excelência a acompanhar os Diplomas/Certificado de Qualificações, com um descritivo do processo que deu origem à certificação, enaltecendo a responsabilidade e seriedade do mesmo e simultaneamente aproximar a metodologia de RVC do meio social, fornecendo informações sobre este dispositivo de Educação de Adultos.

Na sessão do Grupo de Discussão realizado no dia 7 de maio de 2013 planificou-se como alcançar alguns objetivos e nesse mesmo dia, cada Técnico de RVC, acordou pensar individualmente nos conteúdos que integrariam a Declaração de Excelência e a carta que iriam dirigir aos Adultos, (esta atividade corresponde à Ação 2). Ficou agendado um novo encontro para o dia 31 de maio onde se partilhariam ideias e reflexões. Nas instalações da Instituição, das 18.30m às 21.30m, o grupo reuniu-se com o objetivo de elaborar uma Declaração de Excelência, com o intuito de rever o caminho da certificação, aos olhos dos Técnicos de RVC, de forma a espelhar, em linhas gerais, em que consiste o processo de certificação de competências.

Compareceram dez Técnicos de RVC que, com base no mote, *“O que é reconhecer, validar e certificar competências?”* puderam expressar oralmente as suas reflexões. Um dos elementos do grupo registou os dados mais significativos e com base nos mesmos foi possível coletivamente elaborar uma Declaração de Excelência, com um descritivo do processo que deu origem à certificação e simultaneamente tornar o processo mais claro e transparente junto da sociedade civil.

A realização desta Declaração de Excelência fez a Equipa indagar sobre os processos e levantou determinadas questões: *“Mas ao escrevermos esta carta não estamos a desvalorizar o processo?”*, *“A existência desta carta não vai destacar o processo de forma negativa e produzir frutos indesejados?”*. A estas dúvidas surgiram posições contrárias: *“Esta ideia surge porque existe*

precisamente uma imagem negativa e como tal é necessário clarificar o processo e credibilizá-lo”; “A imagem negativa está instalada e uma Declaração de Excelência, pode nesta altura, chamar à atenção dos mais descrentes e esta carta pode ajudar a desmistificar ou pelo menos contribuir de alguma forma para a clarificação do processo”. Ponderados os argumentos favoráveis e menos favoráveis avançou-se com a concretização da Declaração de Excelência.

Na sessão do Grupo de Discussão efetuado com os Adultos de RVC, no dia 3 de junho, nas instalações da Instituição, das 20h às 23h, através de um *PowerPoint* (Anexo 31) foi partilhado o desenho do projeto com o propósito de perceber o ponto de vista dos sujeitos face ao mesmo e se este seria significativo para os próprios. A reflexão sobre o desenho do projeto foi caminho para que este fosse participado e ambicionado por todos, embora dois elementos tivessem defendido a ideia de que “...as conquistas alcançadas beneficiarão os que ainda não conseguiram concluir a escolaridade, porque nós já o fizemos e estou aqui por eles” e “...acho importante fazer parte disto, eu já atingi o meu objetivo, mas há muitas pessoas que não tiveram esta oportunidade”.

Nesta fase a representatividade deste Grupo também se alargou, passando o grupo, de cinco elementos a ser constituído por dez elementos (também eles certificados para o NS). Apenas ficaram quatro elementos originais da primeira sessão do Grupo de Discussão, sendo que um deles teve uma proposta de emprego para Angola e acabou por emigrar. Seis novos elementos integraram o grupo. Foi dado a conhecer o que já tinha sido desenvolvido até então aos restantes elementos e após clarificação de alguns aspetos, aproveitou-se o momento para partilhar a Declaração de Excelência elaborada pelos Técnicos de RVC, que provocou de imediato algumas reações.

O grupo foi desafiado por um dos elementos a elaborar também uma Declaração de Excelência: “Também nós podíamos escrever uma Declaração de Excelência, afinal todos nós sabemos o que foi fazer este processo?”.

Foi na sessão do Grupo de Discussão do dia 17 de junho que se concluiu a Declaração de Excelência elaborada pelos Adultos. Consideraram pertinente a elaboração da Declaração de Excelência, (iniciada na sessão do Grupo de Discussão do dia 3 de junho) visto sentirem ser alvo de *discriminação* pelo facto do Diploma obtido pelas Novas Oportunidades não ser igual ao Certificado que é emitido pelo ensino regular e de haver um descrédito do processo de RVCC, ainda ele pouco claro para a maioria das pessoas.

Foi também referido que sentem existir unicamente uma valorização das aprendizagens em contexto escolar e era importante demonstrar "...o tipo de trabalho que fizemos, explicarmos o que é o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competência e demonstrarmos as nossas competências". Cruzaram-se os aspetos mais significativos das duas cartas resultando uma única Declaração de Excelência (Anexo 32).

Destaca-se que no dia da avaliação do projeto, 29 de julho e ao fazer-se um balanço das atividades desenvolvidas foi novamente devolvido ao grupo de Técnicos de RVC o conteúdo da Declaração de Excelência com o propósito de clarificar se o processo de RVCC seria "...um processo de equivalência" tal como constava no documento final produzido pelos dois Grupos de Discussão. As reflexões produzidas ao longo do projeto facilitaram a tomada de consciência para a alteração desta afirmação aliada às considerações desenvolvidas neste encontro, sobre este assunto: "Um certificado emitido pela escola formal visa atribuir uma escolaridade a um aluno que assistiu a aulas, elaborou provas de avaliação e aprendeu as várias matérias estabelecidas pelo programa escolar. Da escola sai um jovem com vários conhecimentos teóricos, com vontade de encontrar um emprego que lhe dê experiência, que o ensine, que lhe dê a oportunidade de crescer" refere uma Formadora. Por outro lado, uma Profissional de RVC acrescenta que "...pretende-se sim, certificar experiências, aprendizagens e conhecimentos, adquiridos ao longo de uma vida que nem sempre foi fácil, que muitas vezes foi sofrida e que por isso mesmo obrigou ao abandono escolar prematuro e a

uma formação contínua na escola da vida”. Estas reflexões desencadearam novas alterações na composição da Declaração de Excelência.

São inúmeros os Diplomas/Certificados de Qualificações emitidos e que ainda não foram solicitados por parte dos Adultos certificados. Esta situação permitiu um contacto direto com alguns Adultos, que ao longo do mês de junho se dirigiram à receção da IPSS para esse efeito, aproveitando-se este facto, para clarificar como surge a Declaração de Excelência e qual o seu propósito. Estas conversas intencionais possibilitaram a troca de algumas opiniões sobre esta atividade, que de forma geral foi considerada positiva e permitiu manter a comunicação e o reforço do cordão umbilical entre a INO e a sociedade civil, contribuindo para o desmantelar da visão negativa em que este processo está envolto.

Foi ainda solicitado a estes Adultos, nos meses seguintes, caso surgisse uma proposta de emprego ou a necessidade de fazerem prova da nova escolaridade, a apresentação em simultâneo da Declaração de Excelência.

5.2. NÃO SE NASCE TÉCNICO DE RVC...FAZ-SE TÉCNICO.

Para a Ação 2 - *“Valorizar o meu olhar enquanto Técnico”* e após reflexão conjunta em sessões de Grupos de Discussão, com o intuito de partilhar experiências, dificuldades sentidas ao longo do processo e no trabalho direto com os adultos, especificidades dos adultos, receios, potencialidades e ganhos, cada elemento de forma individual elaborou uma carta dirigida a um Adulto, em forma de narrativa pessoal sob o mote: *Não se nasce Técnico de RVC...faz-se Técnico*, (Anexo 33) e foi lançado o desafio das cartas serem escritas sob a forma de prosa, de provocação ou de desabafo.

Este mote teve origem na frase de Simone de Beauvoir “*Ninguém nasce mulher, torna-se mulher*” que integra a obra “*O Segundo Sexo*”.³⁰

Esta atividade teve início na sessão do Grupo de Discussão do dia 7 de maio, realizado nas instalações da Instituição, das 18.30m às 21h, onde se partilharam ideias relativas à forma como cada Técnico de RVC se foi construindo num processo/relação dialética com os Adultos evidenciando-se o fato de serem todos aprendentes e o fato de não ser suficiente “...umas horas de formação proporcionadas pela ANQ que nos tornou Técnicos de RVC”, conforme foi realçado por um dos Técnicos. Ambicionou-se com a elaboração destas cartas, produzidas em torno de reflexões, situações e ideias vivenciadas pelos próprios Técnicos e Adultos, facilitar a discussão e a tomada de perspectiva do caminho que foi percorrido e a percorrer no campo da Educação de Adultos. A ideia de sistematizar e tornar público o *teor* destas cartas foi apreciada por todos e considerada importante.

Na sessão do Grupo de Discussão do dia 31 de maio, os Técnicos de RVC trouxeram as suas cartas, leram-nas, comentaram-nas e recordaram momentos significativos de aprendizagem com os Adultos e elementos da sua Equipa. Foi importante perceber que a EFA não estava adormecida, traduzida em relatos, experiências e valorização do percurso desbravado.

Na sessão do Grupo de Discussão efetuado com os Adultos de RVC, dia 3 de junho, das 20h às 23h realizou-se uma Dinâmica de Grupo “*Cartas na Mesa*” com o objetivo de compreender a sensibilidade dos Adultos face às narrativas pessoais dos Técnicos de RVC e simultaneamente proporcionar condições aos Adultos para a reflexão oral e escrita. Individualmente, cada participante, de forma aleatória escolheu uma carta elaborada por um dos Técnicos de RVC, espalhadas pela mesa e procedeu à sua leitura e de seguida

³⁰ No ensaio filosófico, “*O Segundo Sexo*”, de Simone de Beauvoir, editado em 1949, a autora teorizou em torno das desigualdades construídas sobre a diferença entre sexos e as razões históricas e mitos que estiveram na base da formação de uma sociedade patriarcal e defendeu a ideia de que as mulheres se tornaram mulheres através da aprendizagem, da experiência vivida, da transformação e da construção de identidades.

efetuou-se o registo dos aspetos mais significativos no quadro partilhando-se o conteúdo com o grupo (Anexo 34).

No final, foi lançado o repto a cada elemento para o registo em forma de carta da sua resposta, para posteriormente serem partilhadas com os seus autores e permitir que desta forma, os mesmos possam compreender os sentimentos/ideias que desencadearam nos Adultos. No dia 17 de junho, numa sessão de Grupo de Discussão, realizado entre as 19h e as 22h, os Adultos fizeram-se acompanhar das suas cartas que constituíam as repostas às cartas dos Técnicos de RVC (Anexo 33).

Tornou-se objetivo publicar o conteúdo destas cartas, que de certa forma, representam uma viagem ao universo dos Técnicos de RVC e dos Adultos, partilhando as suas memórias, histórias, vivências e aprendizagens desenvolvidas ao longo de um percurso de construção e transformação. Estas cartas permitiram também tornar visível e resgatar rostos de um grupo (Técnicos e Adultos RVC) afetados pela extinção dos CNO espelhando e preservando a riqueza e os aspetos mais importantes dessa viagem e sobretudo valorizando os processos de reconhecimento de competências.

O professor José Manuel Castro, a propósito da sua participação na Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?” enalteceu o valor histórico do que foi feito. “Há milhares e milhares de Portefólios que narram a nossa história na primeira pessoa. A narrativa enquanto processo de construção da realidade está marcadíssima em termos de historicidade, basta pegarem nos PRA dos adultos e perceber os acontecimentos que os estavam a rodear, numa lógica de cidadania”.

Com o propósito de se proceder a uma gravação, onde o domínio da capacidade vocal se assumisse e de afastar simultaneamente o principal receio dos autores das cartas, optou-se pela gravação áudio destas cartas, lidas e interpretadas por atores. Para tal, foram contactados alguns atores que colaboram com o Teatro Nacional S. João (TNSJ) e após ter-lhes sido dado a conhecer a natureza e objetivos do projeto prontificaram-se a colaborar procedendo à leitura para gravação áudio das cartas. Simultaneamente esta

gravação poderá operar como um instrumento de intervenção social, de recolha de vivências, experiências, receios e expectativas das pessoas envolvidas neste processo. Posteriormente estas gravações, com duração de 53 minutos aproximadamente, foram emitidas em CD e publicadas em Livro (Anexo 33).

Ainda no domínio da divulgação, encontra-se neste momento, em fase de negociação, a possibilidade de se agendar uma reunião com a Rádio STAR FM (rádio local) e a rádio TSF enquanto veículos de divulgação do conteúdo das cartas (Anexo 35). Estas foram divulgadas através de outras plataformas (*Facebook*), nomeadamente nos Grupos Novas Oportunidades em Rede, Educação e Formação de Adultos, Infonet Portugal-Educação e Formação de Adultos e na ANPEFA – Associação Nacional de Profissionais de Educação e Formação de Adultos. Pretendeu-se desta forma contribuir para a valorização social de quem frequentou o processo e de quem o conduziu. Foi possível com o grupo de sete Técnicos de RVC, na sessão do Grupo de Discussão do dia 29 de julho, das 19h às 22.30m, proceder à audição da gravação áudio das cartas onde se efetivou igualmente a avaliação do projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” através de um questionário.

A audição da gravação áudio das cartas com o grupo de dez Adultos de RVC foi efetivada na sessão do Grupo de Discussão no dia 31 de julho, que decorreu das 20h às 23h onde também se procedeu à avaliação do projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” através de um questionário.

5.3. MESA REDONDA: “A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”

Para a Ação 3 - “*Construir o Futuro*” foi organizado uma Mesa Redonda com o mote: A quem pertence o futuro da Educação de Adultos? Realizada no dia 20 de junho de 2013, das 18h às 21h, (Anexo 36), nas instalações da

Instituição e envolver Técnicos de RVC e Adultos nesta reflexão foi imperioso. Estiveram presentes 25 pessoas (Anexo 37).

Esta Mesa Redonda auxiliou no reafirmar da convicção na Educação de Adultos e na reflexão sobre a sua importância e as principais considerações produzidas estiveram na base da elaboração de uma carta dirigida à ANQEP. Esta atividade surgiu com o intuito de incentivar e provocar uma discussão pública sobre os Centros de Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) e problematizar questões relacionadas com a Profissionalização do Educador de Adultos, com o intuito de haver um maior entendimento sobre estas temáticas e perceber em que consiste esta mudança de paradigma. Pretendeu-se igualmente, com a criação deste momento, valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos. O convite foi alargado à comunidade escolar da Escola Superior de Educação do Porto (ESEP), divulgado na rede social *Facebook*, particularmente no grupo Centros Novas Oportunidades em Rede e obviamente aberto a todos os Técnicos de RVC e Adultos envolvidos neste projeto.

A abertura da Mesa Redonda deu-se com uma breve contextualização do que já tinha sido feito em termos de projeto. Entre outras reflexões produzidas, (Anexo 38) foi igualmente esclarecido o motivo pelo qual as mesas estavam sob determinada configuração e em cima delas constarem legos (objeto que integrava também o layout do cartaz da Mesa Redonda) e excertos de cartas que constituíram parte das respostas dos Adultos às cartas dos Técnicos de RVC, com o intuito de serem utilizadas como auxílio na intervenção do público.

Pretendeu-se utilizar os legos enquanto ferramenta que possibilita o espírito e o prazer de construir e reconstruir, de conhecer, compreender, transformar o conhecimento individual em conhecimento coletivo. O conceito dos legos baseia-se em partes que encaixam e que permitem inúmeras combinações e o acolhimento de várias visões enriqueceram a intervenção e a obtenção de resultados valiosos.

A Mesa Redonda pretendeu valorizar o poder de participação e decisão de cada sujeito e salientar que todos os presentes têm uma oportunidade privilegiada de o fazer. Comunicar, desenvolver estratégias, solucionar problemas, baseado na convicção de que todos podem contribuir para a discussão, nas decisões e resultados, era o pretendido. A publicação da Mesa Redonda na Rede Social *Facebook* surtiu em alguns comentários

Para integrar o Painel de Oradores, inicialmente foi convidado o Dr. Sérgio Rodrigues,³¹ Presidente da Associação Nacional de Profissionais de Educação e Formação de Adultos (ANPEFA). Contudo e como a resposta (positiva ou negativa) nunca surtiu, outros nomes importantes, pela experiência e trabalho relacionado com a Educação e Formação de Adultos se evidenciaram. Foram convidados, para constituírem o Painel de Oradores, a Professora Liliana Lopes e o Professor José Manuel Castro (Anexo 38). A Professora Liliana Lopes abordou questões relacionadas com a Profissionalização do Educador de Adultos e o professor José Manuel Castro abordou questões relacionadas com a INO, a extinção dos CNO e entrada dos CQEP, problematizando um pouco esta nova forma de encarar a Educação de Adultos. Ambos prontamente aceitaram o convite.

Integraram também o Painel de Oradores, dois Adultos que frequentaram o processo de RVCC no CNO desta Instituição e que certificaram para o NS e NB em agosto de 2012. A Adulta E.D certificou o NS e promoveu na sua empresa a possibilidade dos funcionários aumentarem a sua escolaridade através da itinerância efetuada por este CNO que teve à sua responsabilidade dois grupos (NB/NS). “Também consegui que alguns funcionários meus (...) conseguissem completar o NS e o NB, o que me deixou bastante satisfeita.”

Na sua apresentação partilhou um pouco do seu percurso profissional e escolar e partilhou as motivações que a levaram a inscrever-se neste CNO e

³¹ Esta Associação tem-se revelado importante no contributo para o desenvolvimento de políticas de Educação de Formação de Adultos, zelando pelos profissionais, dignificando a classe através da promoção contínua de boas práticas.

as conquistas e ganhos obtidos quer pela própria “Depois do processo terminar vi que enriqueci muito profissionalmente e isso levou-me a inscrever na Faculdade e vou entrar agora neste próximo ano letivo e tirar o curso de Gestão de Recursos Humanos”, quer pelos seus funcionários após terem frequentado o processo, “Notei algumas diferenças nos meus funcionários, especialmente na maneira de pensar, na maneira de trabalhar (...) depois de frequentarem as N.O pensam de maneira diferente e isso ajuda-os a entender melhor a forma de trabalhar, mostram outras perspetivas e outros conhecimentos e sentem-se mais motivadas para participar em formações que a própria empresa vai promovendo. Estão melhores preparados para absorver mais conhecimentos, a atitude deles mudou”. Destacou ainda o carácter reflexivo despertado pela construção de um PRA “Este modelo também me ajudou a ser mais reflexiva e a tentar descobrir-me a mim própria. Explorar o que alcancei ao longo da minha vida, as minhas aprendizagens”.

O Adulto J.M certificou o NB e de igual forma proporcionou aos seus funcionários a possibilidade de aumentarem a sua escolaridade através da itinerância do CNO que teve à sua responsabilidade dois grupos (NB/NS), integrando ele próprio um dos grupos. Optou por proceder à leitura de um documento que preparou antecipadamente (Anexo 39) onde focou as motivações que sustentaram a vontade em aumentar a escolaridade e de querer alargar esta possibilidade aos funcionários, “Durante todo o ano de 2012 a empresa possibilitou formações a todos os interessados (...) garantindo assim uma equipa mais motivada com o objetivo de existir sempre uma melhoria contínua e contribuir para o aumento das qualificações dos colaboradores”. Destacou essencialmente as alterações profissionais “...com o aumento do meu grau de ensino, foi-me permitido participar mais ativamente nos concursos, na certificação da empresa e muitos outros processos, que até então participava mais nos bastidores” e “Claro que os colaboradores reconhecem que este processo foi importante (...) permitiu-lhes aceder a

novos patamares dentro da empresa que até então lhes era vedada devido ao grau de ensino”.

Reforçou também a ideia de que os funcionários se sentiram mais motivados para apostarem em novas formações, “Ganharam mais motivação e uma nova abertura para a chegada de novas formações...”. Focou também as alterações pessoais obtidas após integração no processo de RVC, “...deu-me uma maior confiança de poder interventivo que até então desconhecia ter”.

Por último, assinalou também algumas alterações sócio/relacionais, que a frequência neste processo propiciou, ao nível do reforço e intensificação das relações entre funcionários, “Até serviu para fomentar a união entre colegas porque desenvolveu conversas para trocas de conhecimentos” e chefia “...o facto de ter frequentado o processo ao mesmo tempo e com os colaboradores, estando ao lado deles, proporcionou-lhes, estabilidade e segurança e que reconhecessem a flexibilidade da empresa em lhes ter facultado várias formações que contribuíram para o sucesso deste processo”.

Foi elaborado um questionário de avaliação desta atividade, cuja interpretação e resultados se encontram em anexo (Anexo 41).

5.4. CARTA À ANQEP

Esta atividade consistiu na análise e síntese dos principais tópicos abordados a partir das reflexões produzidas na Mesa Redonda “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?” devidamente registados por um Técnico de RVC pertencente ao Grupo de Discussão (incumbido dessa tarefa) assim como o estudo da nova Portaria que regulamenta a criação dos CQEP, Portaria nº 135 – A /2013 de 28 de março.

Na sessão do Grupo de Discussão, do dia 10 de julho, decorrido nas instalações da Instituição, das 19h às 22.30m e nesta fase já o grupo se encontrava reduzido a sete elementos todos pertencentes ao CNO desta entidade, foi possível trabalhar e sistematizar algumas ideias que integraram a carta redigida à ANQEP. Os três elementos pertencentes aos CNO que integravam a REDE comunicaram a não continuidade nas sessões dos Grupos de Discussão, pois questões familiares e profissionais os impediam (período de férias, nova condição de pai e aceitação de um emprego na área das Telecomunicações em horário noturno). Foram várias as dúvidas e questões levantadas, nomeadamente ao nível das competências dos serviços que os CQEP iriam disponibilizar:

Como se fará a articulação entre a área da Orientação e a área da Formação e RVCC?;

Quais as competências do TORVC, uma vez que existe a fusão das funções do Profissional de RVC, com o Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento (TDE) e Orientação.;

A extinção da figura do Avaliador Externo diminuirá a credibilidade do processo?;

A adoção de exames, sob o propósito de tornar o processo mais rigoroso, não deturpa e subverte os princípios da Educação de Adultos, valorizando a aprendizagem pela memorização de conteúdos?

Suportada pelas reflexões provocadas em grupo e com o objetivo de solicitar algumas respostas junto da entidade que tutela os Centros de Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) decidiu-se redigir uma carta (Anexo 42) à Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) pela responsabilidade que esta entidade tem na coordenação e execução das políticas de educação e formação profissional, para jovens e adultos, e de assegurar a gestão e o desenvolvimento do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Ainda sob o receio da situação atual de candidatura da Instituição a entidade promotora dos CQEP e de forma a preservar o seu anonimato e o

dos participantes foi decidido que a carta a ser enviada para a ANQEP seria através de correio eletrónico criado para o efeito, sob o nome “*Grupo Pensar EFA*” cuja resposta se aguarda (Anexo 43).

6. AVALIAÇÃO DO PRODUTO

A avaliação do produto pretende avaliar a importância do projeto e os seus resultados com o propósito de compreender se este se ajustou à realidade e às necessidades das pessoas a quem se dirige (Stufflebeam & Skinfield, 1987). Realizou-se a avaliação da intervenção a partir de duas perspetivas, verificar se os objetivos definidos foram alcançados através das atividades realizadas e a participação das pessoas envolvidas, apoiada nos indicadores estabelecidos.

No que diz respeito aos participantes, contabilizaram-se 23 pessoas na totalidade. Os dois Grupos de Discussão iniciaram com uma amostra reduzida (cinco Adultos e sete Técnicos de RVC). Houve necessidade de integrar um novo Adulto de RVC (saída de um dos elementos iniciais) e entraram nessa fase mais cinco novos elementos. No grupo de Técnicos de RVC houve necessidade de integrar três novos Técnicos devido à saída de dois dos elementos iniciais. O Grupo de Discussão de Adultos de RVC manteve-se até ao final com dez elementos e o Grupo de Discussão de Técnicos de RVC foi composto por dez elementos durante uma boa parte do projeto, terminando com apenas sete elementos, sendo que os três elementos pertencentes aos CNO da REDE acabaram por abandonar os Grupos de Discussão. Estas alterações foram devidamente justificadas no capítulo referente ao “Desenvolvimento e Avaliação do Processo”.

A motivação foi um elemento crescente à medida que as sessões dos Grupos de Discussão iam acontecendo, especialmente no grupo de Técnicos

de RVC que iniciaram um pouco descrentes, mas curiosos e foram ganhando motivação, num processo que habitualmente é inverso. Era importante a motivação e participação para o sucesso do projeto. O contexto não era muito favorável, dado o encerramento dos CNO e do conseqüente desemprego de alguns elementos e em particular a forma como o Governo conduziu a reconversão dos CNO para CQEP aliado a uma descredibilização dos processos de RVC por parte dos agentes envolvidos e da população em geral.

A primeira sessão do Grupo de Discussão, para alguns Técnicos de RVC, tornou-se um incentivo e impulsionador de energia, proporcionando momentos de catarse sucedidos de um processo reflexivo e tomada de consciência geradora de ação. Foi inevitável a partilha de significados, de pontos de vista e à medida que as sessões dos Grupos de Discussão iam ocorrendo foi possível potencializar o *tempo* para se criar possibilidades, oportunidades, em vez de se utilizar o *tempo* para justificar o problema. Regista-se que o envolvimento dos Adultos foi bastante estável e linear em termos de participação e assiduidade.

No que diz respeito ao OG1 - Envolver os Técnicos de RVC na valorização social do modelo de validação e certificação de competências – estava prevista numa fase inicial a elaboração de uma Declaração de Excelência com um descritivo do processo de RVCC, a acompanhar os Diplomas/Certificados de Qualificação, por parte do grupo de Técnicos de RVC. Contudo, os Adultos tiveram conhecimento desta intenção e houve um elemento que desafiou o grupo a participar nesta atividade também. Foi bastante interessante verificar a motivação dos Adultos na sua elaboração legitimando ser importante a sua opinião e conhecimento sobre o assunto. Cruzaram-se os aspetos mais significativos das duas cartas que resultaram numa única carta.

Esta atividade foi bastante participada por ambos os grupos e inicialmente levantou pontos de vista opostos sobre a sua relevância (no grupo de Técnicos de RVC) denotando um forte processo reflexivo sobre o assunto. As reflexões produzidas foram registadas pelos Técnicos e Adultos de

RVC como a principal mais valia desta atividade. Por outro lado, esta atividade não teve o impacto desejado uma vez que a extinção dos CNO não permitiu que esta Declaração de Excelência pudesse ser enviada para a ANQEP como proposta a integrar e acompanhar os Diplomas/Certificados de Qualificação (sugestão dada posteriormente por um Técnico evidenciando capacidade de iniciativa).

Contudo e uma vez que vários Adultos foram referindo que este Certificado para além de ser diferente do ensino regular está acrescido de uma opinião social negativa sobre o processo de RVCC e com o objetivo de esclarecer a sociedade civil sobre o rigor e seriedade destes processos foi possível envolver outros Adultos (os que se deslocavam à Instituição para obter o Diploma/Certificado de Qualificações) com o intuito de alcançar este objetivo.

Após explicação das motivações que estiveram na base desta Declaração de Excelência solicitou-se que caso surja uma oportunidade de emprego e ao fazerem prova da escolaridade se fizessem acompanhar também da Declaração de Excelência. No fundo, atuarem como uma espécie de mediadores junto das entidades empregadoras esclarecendo que o Diploma obtido é sustentado no reconhecimento das suas competências, por uma equipa de profissionais acreditada para o feito e que o mesmo não representa unicamente a simples aquisição de aprendizagens formais. O impacto da Declaração de Excelência junto dos Adultos envolvidos foi na generalidade bastante positiva a avaliar pelas conversas intencionais desenvolvidas. Cerca de 12 pessoas foram envolvidas.

Notou-se que o desejo de credibilizar o processo mantinha-se vivo. Houve um Adulto que referiu “...só com atitudes destas e com aquilo que cada um de nós pode fazer no dia a dia e em conjunto é que podemos limpar a imagem do processo”. Foi também sublinhada a ideia por outro Adulto “Eu defendo este processo, foi tão importante para mim, embora as pessoas tenham uma noção muito errada do que é feito e como é feito. Concordo inteiramente com esta Declaração” e ainda “Não me importo nada de

esclarecer, aliás se for para defender um posto de trabalho, até acho que me ajudará se levar este documento”. Destaca-se ainda uma Adulta que expôs a ideia de que o ensino regular é diferente da Educação e Formação de Adultos “...são realidades diferentes e afinal de contas se foi através das minhas competências que consegui ter o nível secundário, para mim faz todo o sentido falar sobre este processo e mostrar que também é válido.” A referida atividade contribuiu para o envolvimento dos Técnicos de RVC na valorização social do modelo de Validação e Certificação de Competências acabando por se alargar ao grupo de Adultos de RVC.

Os testemunhos que se seguem revelam a pertinência das reflexões produzidas no âmbito das perguntas abertas integradas no questionário de avaliação final do projeto sobre esta atividade (Anexo 44).

“A elaboração da Carta de Excelência foi uma oportunidade de acrescentar ao certificado, por muitos visto como apenas um papel sem qualquer crédito, as mais-valias duma certificação da experiência de vida.” (Formadora), “Esta iniciativa, a tornar-se concreta, mostraria às entidades empregadoras não apenas o currículo do adulto mas todas as suas capacidades e destrezas nos diversos contextos” (Profissional de RVC), “Foi uma mais-valia, uma vez que proporcionou grandes e importantes momentos de reflexão, partilha de conhecimentos e angústias face ao processo de RVC e à construção do PRA” (Adulto de RVC).

No que diz respeito ao OG2 – Envolver o Adultos na valorização social do processo de RVCC - verificou-se uma participação total de todos os elementos, tendo sido elaboradas 20 cartas. Esta atividade proporcionou refletir sobre a prática profissional dos Técnicos de RVC, sobre as possibilidades de fortalecimento profissional, os percursos e aprendizagens desenvolvidos por todos os sujeitos e acima de tudo ousar de forma consciente e crítica junto das possibilidades e impossibilidades, limites e dificuldades tendo como influência a *utopia* e a esperança, defendidos por Paulo Freire, que apontam no sentido de que as possibilidades podem ser construídas.

A elaboração das cartas permitiu o acesso a uma diversidade de memórias individuais e coletivas e a perspectivas do passado, presente e futuro e espera-se que as mesmas tragam uma maior visibilidade pública e reconhecimento aos processos de RVCC. É importante criar diálogos intradisciplinares (entre Técnicos de RVC e Adultos), sem descurar a importância dos diálogos interdisciplinares (com a sociedade), que tem um papel essencial na disseminação de práticas educacionais, culturais e identitárias de responsabilidade social e local que favoreçam a equidade social e a participação da comunidade. Ficou claro pelo conteúdo das cartas que entre os Técnicos de RVC e os Adultos regista-se uma relação de proximidade e de aprendizagem mútua.

Quanto à divulgação aguarda-se resposta da emissão das cartas através da rádio local STAR FM e Rádio TSF, enquanto meio de comunicação social capaz de alcançar um público numeroso. Neste âmbito, a transmissão das cartas ainda não foi possível devido à ausência de resposta até ao momento por parte das duas rádios contactadas. Foi possível, no entanto, a sua audição nos dois Grupos de Discussão e posterior publicação de alguns exemplares através da Rede Social *Facebook*. Por último, a gravação áudio das cartas, resultou na edição em CD e Livro (Anexo 33). Foi ainda mencionado a possibilidade de enviar a gravação áudio das cartas à ANQEP, juntamente com a carta produzida pelos Técnicos de RVC para esta tutela. Contudo, dados os constrangimentos institucionais relativos à atual fase de candidatura a entidade promotora dos CQEP, considerou-se ser mais aconselhável não comprometer a Instituição. Ressalva-se apenas que esta atividade foi realizada, contudo alguns dos seus fins ainda não foram alcançados.

Os testemunhos que se seguem revelam a pertinência das reflexões produzidas no âmbito das perguntas abertas integradas no questionário de avaliação final do projeto sobre esta atividade (Anexo 44).

“A elaboração da carta aos Adultos foi especialmente interessante, pois, de alguma forma, foi um desabafo, uma despedida e um apelo, surdo, para que o projeto continuasse” (TDE), “Foi motivante porque foi a minha vez

de refletir e não de pedir reflexões, de me comover com a minha experiência e de confessar ter aprendido com ela” (Profissional RVC), “A elaboração da carta aos Técnicos fez-me meditar e fazer uma retrospeção sobre todo o processo e relação com os Técnicos, mas acima de tudo, a forma como valorizaram as aprendizagens que ao longo do tempo fomos adquirindo” (Adulta RVC).

Sobre a gravação áudio das cartas e edição em CD e Livro, os testemunhos obtidos a partir do questionário final avaliam esta atividade como: “...uma experiência comovente, porque chegou a nossa vez de sermos reconhecidos pela nossa experiência, talvez o único reconhecimento, porque formalmente já não existimos, mas para aqueles para quem trabalhamos também fomos especiais, também eles nos mostram a sua gratidão pelo que fizemos, pelo nosso trabalho. É simplesmente isso...raramente algum profissional é reconhecido, elogiado, agraciado, pelo trabalho que realiza...é a sua obrigação. Nós não. Nós fizemos a nossa obrigação, desempenhamos as nossas tarefas e ficaram-nos eternamente gratos! Porquê? Profissionalismo (afinal a profissão existiu mesmo), dedicação, amor à Educação de Adultos!” (Profissional RVC), “A audição da gravação áudio e edição em CD e Livro foi uma brilhante ideia, uma vez que tornou muito mais real cada carta, dando um sentido muito mais explícito e expressivo. Fica um espólio disponível para quem quiser conhecer um pouco mais sobre as dinâmicas do processo” (Adulta RVC).

No que diz respeito ao OG3 – Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos – através da Mesa Redonda “A quem pertence a Educação de Adultos?” Verificou-se o envolvimento ativo de várias pessoas ligadas à Educação e Formação de Adultos. Estiveram presentes 25 pessoas, das quais Técnicos de RVC e Adultos envolvidos nas sessões dos Grupos de Discussão. A avaliação desta atividade foi considerada como importante e relevante a avaliar pelas respostas abertas que integraram o questionário de avaliação final do projeto (Anexo 44).

“... a atividade Mesa Redonda foi um momento de debate, reflexão e partilha de forma dinâmica, que juntou vários interessados na matéria e que resultou positivamente” (Adulto RVC), “Este debate, ao contrário do que eu esperava, não foi improdutivo. Inicialmente pensei que seria mais um encontro em que se lamentaria o facto de a Iniciativa ter cessado, mas não, foi uma exposição dos pontos positivos e negativos das Novas Oportunidades e excelentemente, o que seria correto implementar para tornar mais credível o processo. O que costuma acontecer na maior parte dos debates acerca de qualquer tema são as críticas a tudo e a todos, mas ninguém indica as soluções” (Formador RVC), “Nesta Mesa Redonda surgiram algumas linhas a seguir e a ideia de aproveitamento do “material humano” é, realmente, algo que eu gostaria que acontecesse, não só neste projeto, mas nos vários do nosso país que não progride, pois começa-se sempre de novo, sem aproveitarmos o que já tínhamos...daí a não evolução, daí o andar sempre a partir pedra enquanto os “bons tijolos” ficam de lado, atirados para um canto e por vezes reaproveitados para trabalhos menores” (Profissional de RVC).

As opiniões recolhidas através do tratamento dos questionários (Anexo 41) no final da Mesa Redonda apontam de forma genérica e atendendo à natureza dos objetivos para uma satisfação unânime quanto aos itens avaliados, destacando-se os itens *Concordo* e *Concordo Totalmente*.

Relativamente à atividade “Carta à ANQEP” as questões levantadas nas sessões do grupo de Discussão ilustram bem a tomada de consciência que foi sendo desenvolvida ao longo de um processo reflexivo crescente no decorrer do projeto, sobretudo ao nível da responsabilidade dos Técnicos neste período de transição. A batalha política em que está envolta a INO e mudança de discurso valorizando o ensino profissional em detrimento da EFA não deixou indiferentes os Técnicos de RVC que se insurgiram através desta carta na tentativa de marcar presença nos futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos. As questões associadas ao anonimato da Instituição e dos seus participantes reduziram as possibilidades de divulgação desta carta, pois a sugestão de a transformar em Petição Pública foi lançada por um dos Técnicos

de RVC. Houve necessidade de respeitar os tempos dos sujeitos e os constrangimentos institucionais, contudo destaca-se a importância do processo reflexivo desenvolvido em torno do seu conteúdo.

Os testemunhos que se seguem revelam a pertinência das reflexões produzidas no âmbito das perguntas abertas integradas no questionário de avaliação final do projeto (Anexo 44), “Apesar da descrença que paira sobre os técnicos de RVC, foi uma forma de expor o nosso ponto de vista e explicar todo o nosso trajeto, assim como, aprofundar questões relacionadas com os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos” (Formadora RVC), “A elaboração desta carta foi, mais uma vez, fazer com que quem de direito ouça as pessoas que estiveram em campo, profissionais que se confrontaram com as várias realidades dos diferentes públicos e com as diretrizes a cumprir, com profissionais que apresentam soluções viáveis para o continuar da certificação e da consciencialização das competências do nosso povo, um povo trabalhador, qualificado, conhecido “lá “fora” por não ter mãos a medir quando se fala de trabalho e de qualidade” (Profissional de RVC), “Gostaria mesmo que a carta fosse lida pela tutela e de termos uma oportunidade para continuar a trabalhar na construção da Educação de Adultos em Portugal” (Profissional de RVC).

7. CONCLUSÃO

“No dia em que uma estátua é acabada, começa, de certo modo, a sua vida. Fechou-se a primeira fase em que, pela mão do escultor, ela passou de bloco a forma humana; numa outra fase, ao correr dos séculos, irão alternar-se a adoração, a admiração, o amor, o desprezo ou a indiferença, em graus sucessivos de erosão e desgaste, até chegar, pouco a pouco, ao estado de mineral informe a que o seu escultor a tinha arrancado”. (Yourcenar, 1983, p.41)

A Educação de Adultos em Portugal está continuamente marcada por períodos de transformação, intercalando medidas políticas públicas promotoras de progresso e/ou regressão.

É nesta fase de transformação e transição de paradigma que se encontram atualmente os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) desenvolvidos nos extintos Centros Novas Oportunidades (CNO) e que se encontram presentemente em processo de reconversão para Centros de Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP).

Foram vários os sentimentos e pensamentos despoletados pela Iniciativa Novas Oportunidades. Tal como as rochas, os Centros Novas Oportunidades, desde cedo, estiveram expostos a intempéries políticas e envolvidos por discursos descredibilizadores. A crescente pressão e os discursos negativos acabaram por originar a erosão e o desgaste desta resposta educativa que trouxe consequências para os Técnicos e Adultos de RVC, culminando com o encerramento de todos os CNO.

Foram alvo de críticas fortes, por parte de agentes erosivos que evocavam o facilitismo, a falta de qualidade e credibilidade e o facto da certificação dos Adultos visar apenas fins estatísticos. Dando voz a um Adulto através de um excerto da sua carta, claramente se compreende a visão que este têm da realidade atual “...esta história não é nova, pelo contrário, é velha...muito velha! Os ciclos e as atitudes destrutivas repetem-se sem análises sócio-comunitárias, sem melhoramentos de práticas vividas, sem se

conseguir separar o trigo do joio e, no fim, os vícios tornam-se públicos e as virtudes privadas”.

Tornou-se necessário, através deste projeto compreender o caminho que foi percorrido no âmbito da Educação de Adultos, os desafios e conquistas alcançadas e o caminho a percorrer para que se possa compreender a Missão dos CQEP e desta forma interpretar a nova *Escultura* e realidade que emerge.

Foi unicamente possível desenvolver este trabalho porque houve a participação dos Técnicos e Adultos de RVC que vivenciaram este cenário de mudança de políticas públicas no campo da Educação de Adultos. Pretendeu-se junto dos atores envolvidos nos dispositivos de RVCC, desenvolver um processo de conscientização sobre a sua importância na Educação de Adultos. Segundo Paulo Freire (1980) este processo não existe sem a dialética, ação-reflexão, e é esta *praxis* que preconiza o desenvolvimento e a transformação das pessoas e dos seus contextos. O mesmo autor afirma ser importante implicar as pessoas para que “...estas assumam o papel de sujeitos que fazem e refazem o mundo” (1980, p.15) aproximando-os deste processo que se apresenta igualmente como um compromisso histórico. Igualmente importante foi a metodologia de Investigação-Ação Participativa que permitiu a todos um processo de análise crítica constante numa perspetiva libertadora e de produção coletiva de conhecimento e ação.

O crescente processo reflexivo-crítico desenvolvido ao longo deste trabalho pelos envolvidos permitiu afastar a forte desmotivação inicial que cercava os Técnicos de RVC e acima de tudo passar de um nível de análise, onde apenas se discutia a forma desmerecida e inglória como a reconversão dos CNO para CQEP foi conduzida, focada em incumprimentos e ausências de informação, para um discurso mais sólido e consciente das responsabilidades de cada um na credibilização e consolidação dos processos de RVCC.

Os objetivos gerais do projeto foram de certa forma atingidos na sua totalidade, através das atividades desenvolvidas e conforme consta na Avaliação do Produto, embora alguns dos seus fins ainda não se tenham

concretizado. Todavia o projeto “O Tempo, Um Grande Escultor” proporcionou tempo para avaliar e refletir, envolvendo todos os atores com responsabilidade no futuro da Educação de Adultos e será esse mesmo *tempo* que ditará se a nova estrutura acolherá devidamente a Educação de Adultos em Portugal e o seu futuro.

Mais do que nunca é necessário acreditar na Educação e Formação de Adultos e cabe a todos os *Escultores*, que tão bem sabem operacionalizar o processo de RVCC, credibilizar os processos e valorizar quem os procura. Esta é a leitura que os envolvidos fazem da realidade atual, acompanhado de um discurso crítico que foi sendo adotado ao longo do projeto representado neste excerto de carta escrita por uma Técnica de RVC “E porque em tantos momentos vimos tantos supostos *patinhos feios* se transformarem em *belos cisnes*, não deixemos todos de acreditar neste projeto de Educação e Formação de Adultos!”.

Conseguiu-se, através do projeto reclamar a participação democrática dos envolvidos na criação desta nova realidade que “...deve tomar-se como objeto de uma nova reflexão crítica. Considerar a nova realidade como algo que não possa ser tocado representa uma atitude tão ingénuo e reacionária como afirmar que a antiga realidade é intocável”. (Freire, 1980, pp.15-16).

Acredita-se que este processo de conscientização e valorização dos dispositivos de RVC por parte dos sujeitos tenha acontecido num determinado momento e que “...deve continuar sendo processo no momento seguinte, durante o qual a realidade transformada mostra um novo perfil” (Freire, 1980 p.16). Acredita-se também que a conscientização não é um momento, é um processo que implica uma visão utópica e que em boa medida este projeto significou e contribuiu para contrariar visões mais conformistas e para uma indispensável reflexão crítica sobre a afirmação da Educação de Adultos e a intencionalidade do ato educativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoforado, L. (2000). *Educação de Adultos e Trabalho*. Dissertação de Mestrado, p.113.
- André, D.A; Marli E. (1995), *Etnografia da Prática Escolar*, Campinas: Papirus, p.18.
- ANEFA (2002). *A Aprendizagem dos Adultos em Portugal, Exames Temáticos, Relatório Nacional, Nota de Síntese*. Lisboa: ANEFA, p. 17.
- Ávila, P. (2005). *A Literacia dos Adultos. Competências-chave na Sociedade do Conhecimento*. Dissertação de doutoramento, ISCTE, Lisboa, Portugal, pp. 228, 280, 286, 320, 325-327, 379.
- Bauer, M. W.; Gaskell, G. & Allum, N. C. (2002) «Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento. Evitando confusões», in Martin W. Bauer & Georges Gaskell *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som*. Petrópolis: Vozes, p.21.
- Bogdan, R. e Biklen, S. (1994) *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora, p. 293.
- Canário, R. (1999). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa, p.111.
- Carvalho, A. D., & Baptista, I (2004). *Educação Social Fundamentos e Estratégias*. Porto: Porto Editora, pp. 11,23,37,41,50,51,52-54,59,65.
- Cavaco, C (2008), *Adultos pouco escolarizados, diversidade e interdependência de lógicas de formação*. Dissertação de Doutoramento, Universidade de Lisboa, Portugal, pp. 18,22,509-510,539.
- Cembranos, F., Montesinos, D. H., & Bustelo, M. (1988). *La Animación Sociocultural: Una Propuesta Metodológica*. Madrid: Editorial Popular, pp. 25, 29,31,34.
- Commission of the European Communities (CEC), (2001) *Communication from the Commission on making a European area of lifelong learning a reality* (COM (2001) Brussels.
- Confintea VI – Conferência Preparatória da Africa (2008). *O pronunciamento africano sobre o poder da educação de jovens adultos para o desenvolvimento de África*. Nairóbi, Quênia.
- Costa, A. F. (1990), *A pesquisa de terreno em sociologia*. In Silva, Augusto Santos e Pinto, José Madureira (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento, 4.ª Ed., pp. 132,147.
- Coulon, A. (1995), *Etnometodologia*, Petrópolis, Vozes, p.30.

- DGFV. (2006). *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos*. Lisboa: Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV), p. 29.
- Díaz, A.S. (2006). *Uma aproximação à Pedagogia-Educação Social*. Revista Lusófona de Educação.
- Duarte, I., & Araújo, S. (2003). *A Aprendizagem dos Adultos em Portugal: Exame Temático no âmbito da OCDE*. Lisboa: ANEFA.
- Fabra, M. L. & Doménech, M (2001) *Hablar y Escuchar*. Barcelona: Paidós, pp. 33, 34.
- Freire, P. (2004). *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, pp. 14, 22, 31, 70.
- Freire, P. (1980). *Conscientização. Teoria e prática da libertação. Uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. São Paulo: Moraes, pp.15, 16, 19.
- Gomes, M. C., & Simões, F. (2007). *Carta da Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, IP.
- Guerra, I. C. (2007). *Fundamentos e Processos de uma Sociologia de Acção. O Planeamento em Ciências Sociais*. Estoril: Principia Editora, p.75.
- Josso, M.C (2005). Formação de Adultos: Aprender a viver e a gerir as mudanças. In Canário, R e Cabrito, B. (Orgs.). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, p.3.
- Josso, M.C. (2002). *Experiências de Vida e Formação*. Lisboa: Educa.
- Le Boterf, G. (1994) *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Paris, Les Editions d'organisation.
- Lima C. L (Org.) (2006) *Educação Não Escolar de Adultos. Iniciativas De Educação e Formação em Contexto Associativo*. Universidade do Minho. Braga, p.191.
- Lima, L. (2005). *A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004)*. R. Canário e B. Cabrito, Org. *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*, Lisboa: EDUCA.
- Lima, L. (2006). *A Educação de Adultos não pode estar entregue ao mercado*. Revista o Direito de Aprender, N.º6. revista digital da Unidade de I&D de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, p.4.
- Lima, L. (org.), (2004). *Educação de Adultos Fórum III*. Braga: Universidade do Minho, pp. 61, 62.
- Lima, R. J. S. (2003). *Desenvolvimento levantado do chão...com os pés assentes na terra Desenvolvimento Local - Investigação Participativa, Animação Comunitária*. Dissertação de doutoramento, Universidade do Porto, Porto, Portugal, pp. 318, 324, 327, 358.
- Melo, A., Queirós, A., Silva, A. S., Salgado, L., Rothes, L., & Ribeiro, M. (1998). *Uma aposta educativa na participação de todos: Documento de*

estratégia para o desenvolvimento da Educação de Adultos. Gabinete da Secretaria de Estado da Educação e Inovação. Lisboa: Ministério da Educação, p.19.

Mendes, I. D. P. (2007). *A dimensão participativa dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) no Vale do Ave, norte de Portugal*. Dissertação de doutoramento, Universidade de Granada, Granada, Espanha, pp. 34, 43, 63, 69-70, 99, 106.

Ministérios da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social (2013). Portaria n.º 135-A/2013, 1.ª série - N.º 62 -de 28 de Março

Ministérios da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social (2013). Portaria n.º 6904/2013, 2.ª série - N.º 102 -de 28 de Maio

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2008). Portaria nº370/2008. Diário da República, 1.ª série - N.º 98 - 21 de maio de 2008.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2007). Portaria nº86/2007. Diário da República, 1.ª série - N.º 9 - 12 de janeiro de 2007.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2007). Portaria nº11203/2007. Diário da República, 2.ª série - N.º 110 - 8 de junho de 2007.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2001). Portaria nº1082-A/2001. Diário da República, 1.ª série - N.º 261 - 10 de novembro de 2001.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2007). Portaria nº396/2007. Diário da República, 1.ª série - N.º 251 - 31 de dezembro de 2007.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2002). Portaria nº244/2002. Diário da República, 1.ª série - N.º 7101 - 5 de novembro de 2002.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social & Ministério da Educação (2001). Portaria nº208/2001. Diário da República, 1.ª série - N.º 173 - 27 de julho de 2001.

Moniz, M. e Morgado, J (2010), *“Parcerias e Coligações comunitárias: Potencialidades e desafios na criação de respostas articuladas”*. In *Análise Psicológica* vol. 28, n.º 3, p.396.

Orduna, M. G. (2002). *Una aproximación a la educación para a participación social en tercer sector in* NAVAL DURÁN, *Concepción – participar en la sociedad civil*. Navarra: EUNSA.

- Perrenoud, P. Magne, B. C. (1999) *Construir: as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artmed, pp. 7,8,10,24,33.
- Pinto, Carla. (1998). *Empowerment, uma Prática de Serviço Social*, in BARATA, O (coord), *Política Social* – Lisboa: ISCSP, p. 247.
- Quivy, R; Campenhoudt, L.V. – *Manual de investigação em Ciências Sociais*, 1998, Trad. de João Minhoto Marques, Maria Amália Mendes e Maria Carvalho. 2ª ed. rev. e aum. Lisboa:Gradiva, pp.201-202.
- Richman, H. (Ed.). (1976). *W. Dilthey, selected writing*. Cambridge, RU: Cambridge University Press, p.163.
- Roldão, M. (2003). *Gestão do currículo e avaliação de competências - As questões dos professores*. Lisboa: Presença.
- Santos, B. (2005). *Um discurso sobre as Ciências*. Porto: Afrontamento, pp. 4,5.
- Serrano, G. P. (2008). *Elaboração de Projectos Sociais. Casos Práticos*. Porto: Porto Editora, p.81.
- Silva, A. S. & Rothes, L. A (1998). *Educação de Adultos. AAVV, A Evolução do Sistema Educativo e o PRODEP. Estudos Temáticos. Volume III*, Lisboa: Ministério da Educação.
- Silva, A. S. (1990). *Educação de Adultos: educação para o desenvolvimento*. Rio Tinto: Asa.
- Stufflebeam, D., & Shinkfield, A. (1987). *Evaluación Sistemática: Guia Teórica y Práctica*. Madrid: Piados/MEC.
- UNESCO, (2010) *Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos*. Brasília, p.13.
- UNESCO. (1998). *Declaração Final e agenda para o futuro. V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, Hamburgo 1997*. Lisboa: Ministério da Educação, p.7.
- Veiga, S (2009) *Palcos de Conhecimento, Espaços de Transformação – Contributos da Metodologia Sociodramática para a Formação dos Educadores Sociais*. Dissertação de Doutoramento não publicada. Universidade de Évora, pp. 63, 64, 69.
- Ventosa, V. (2002). *Desarrollo y Evaluation de Proyectos Socioculturales*, 2ª ed., Madrid: Editorial CCS.
- Yourcenar, M. (1983). *O Tempo Esse Grande Escultor*. Difel, Literatura Estrangeira, p. 41.

WEBGRAFIA

Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional. Consultado em janeiro de 2013, disponível em <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>.

Alexandra Aníbal. *Da persistência do efeito de Mateus: aprendizagens e reconhecimento de competências em Portugal*. Consultado em julho 2013, disponível www.op-edu.eu/media/Da_persistencia_do_efeito_de_Mateus.pdf

Carneiro, R. (coord.), *etal.* (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*. Lisboa: ANQ. Consultado em dezembro de 2012, disponível em [http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=45&file](http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=45&fileName=ebookINO.pdf)
[Name=ebookINO.pdf](http://www.avaliadores.anq.gov.pt/np4/?newsId=45&file)

Instituto Nacional de Estatística (2011). Consultado em novembro de 2012, disponível em www.ine.pt.

Lima, F. (2012). *Os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e o Desempenho o Mercado de Trabalho*. Lisboa: IST. Consultado em dezembro de 2012, disponível em http://www.portugal.gov.pt/media/599104/2012_avaliacao_rvcc.pdf.

Portal do Instituto Nacional de Estatística. Consultado em janeiro 2013, disponível www.ine.pt.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 – COMUNICADO DE IMPRENSA.....	95
ANEXO 2 – PORTARIA QUE REGULAMENTA OS CQEP SEM DESIGNAÇÃO DE NÚMERO	96
ANEXO 3 – PEDAGOGIA SOCIAL.....	97
ANEXO 4 – EDUCAÇÃO DE ADULTOS.....	99
ANEXO 5 – APRENDIZAGEM DE ADULTOS.....	104
ANEXO 6 – PORTARIA QUE REGULAMENTA A CRIAÇÃO DOS CQEP.....	107
ANEXO 7 – DESPACHO QUE DETERMINA OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS ENTIDADES PROMOTORAS DE CQEP.....	108
ANEXO 8 – FLUXOGRAMA DAS ETAPAS DE INTERVENÇÃO DO CNO.....	109
ANEXO 9 – FASES DO PROCESSO DE RVCC	111
ANEXO 10 – PRINCIPAIS TÉCNICAS UTILIZADAS NO PROJETO	113
ANEXO 11 – CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO	116
ANEXO 12 – VALÊNCIAS DA IPSS.....	118
ANEXO 13 – PARCERIAS DA INSTITUIÇÃO	120
ANEXO 14 – MODELO QUESTIONÁRIO FINAL E INTERMÉDIO (NS)	122
ANEXO 15 – ITINERÂNCIAS DO CNO	127
ANEXO 16 – FORMAÇÃO BASE DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA	128
ANEXO 17 – INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA	129
ANEXO 18 – FUNÇÕES DOS ELEMENTOS DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA	130
ANEXO 19 – ATIVIDADES DA REDE.....	133
ANEXO 20 – TESTEMUNHOS DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA	134
ANEXO 21 – GUIÃO GRUPO DE DISCUSSÃO TÉCNICOS DE RVC	137
ANEXO 22 – GUIÃO GRUPO DE DISCUSSÃO ADULTOS DE RVC.....	138

ANEXO 23 – MODELO DE DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO	139
ANEXO 24 – MODELO FICHA DE CARACTERIZAÇÃO TÉCNICOS E ADULTOS RVC	140
ANEXO 25 – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL DOS PARTICIPANTES	142
ANEXO 26 - TRANSCRIÇÃO DOS GRUPOS DE DISCUSSÃO	149
ANEXO 27 – ANÁLISE DAS UNIDADES DISCURSIVAS DOS GRUPOS DE DISCUSSÃO	179
ANEXO 28 – TESTEMUNHOS PARTICIPANTES NA FEIRA	185
ANEXO 29 – MOTIVOS DO ABANDONO DE UM ELEMENTO DO GRUPO DE DISCUSSÃO DE TÉCNICOS DE RVC	189
ANEXO 30 – QUADRO SÍNTESE: PROBLEMAS, OBJETIVOS GERAIS, AÇÕES, ATIVIDADES DO PROJETO	190
ANEXO 31 – POWERPOINT DESENHO DO PROJETO	191
ANEXO 32 – CARTAS DE EXCELÊNCIA ELABORADAS POR TÉCNICOS DE RVC E ADULTOS	192
ANEXO 33 – CD e LIVRO	195
ANEXO 34 – DINÂMICA DE GRUPO “CARTAS NA MESA”	196
ANEXO 35 – CONTACTOS EFETUADOS COM RÁDIO TSF E RÁDIO STAR FM	198
ANEXO 36 – CARTAZ E FOTOGRAFIAS DA MESA REDONDA: “ A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”	200
ANEXO 37 – FOLHA DE PRESENÇAS DA MESA REDONDA: “A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”	203
ANEXO 38 – CARTA ESCRITA PELA INVESTIGADORA SOCIAL	205
ANEXO 39 – CURRICULA DOS ORADORES DA MESA REDONDA	208
ANEXO 40 – DOCUMENTO LIDO POR UM ADULTO ENQUANTO ORADOR NA MESA REDONDA	209
ANEXO 41 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA MESA REDONDA E TRATAMENTO DOS DADOS	212
ANEXO 42 – CARTA À ANQEP ELABORADA PELOS TÉCNICOS DE RVC	220
ANEXO 43 – ENVIO DA CARTA À ANQEP PELO GRUPO PENSAR EFA	223

**ANEXO 44 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DO PROJETO “O TEMPO,
UM GRANDE ESCULTOR” E TRATAMENTO DE DADOS224**

ANEXO 1 – COMUNICADO DE IMPRENSA



Comunicado de Imprensa

O diploma legal que irá regular a criação dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) será submetido a apreciação pública e audição dos parceiros sociais durante o mês de janeiro, prevendo-se que a nova rede de CQEP entre em funcionamento a partir de abril.

Os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), para além de promoverem os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida, assegurarão a prestação de um serviço de orientação de jovens e adultos, com enfoque na informação sobre ofertas escolares, profissionais ou duais.

Esta segunda vertente de orientação escolar e profissional proporcionará, assim, uma escolha realista e que atenda, entre outros fatores, aos diferentes perfis individuais, à diversidade de percursos quanto ao prosseguimento de estudos, ou às necessidades presentes e prospetivas do mercado de emprego, algo da maior importância numa altura de mudança estrutural da economia portuguesa.

O diploma legal dos CQEP introduzirá ainda mecanismos mais rigorosos e exigentes relativamente aos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

Relativamente aos Centros Novas Oportunidades (CNO), as entidades promotoras que disponham de condições de autofinanciamento poderão dar continuidade à sua atividade, até 31 de março, devendo focar-se na conclusão dos processos de RVCC em curso (certificação escolar e/ou profissional).

As entidades promotoras que decidam não prosseguir a sua atividade devem comunicar formalmente a decisão de extinção à Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP.

Tal como previsto na legislação em vigor, nestas situações, a entidade promotora deve, num prazo de 120 dias, concluir a certificação dos processos RVCC realizados; encaminhar os adultos inscritos para outros CNO no âmbito da sua área geográfica de intervenção; e concluir os procedimentos técnico-pedagógicos em curso.

Estas orientações já foram transmitidas aos diretores/coordenadores de CNO.

Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, IP.

ANEXO 2 – PORTARIA QUE REGULAMENTA OS CQEP SEM DESIGNAÇÃO DE NÚMERO



PORTARIA

Ministérios da Economia e do
Emprego, da Educação e Ciência e da
Solidariedade e da Segurança Social

PORTARIA N.º .../2013

A qualificação dos jovens e dos adultos constitui uma prioridade estratégica do país, conforme consagrado no Programa do XIX Governo. Mais do que nunca, em períodos de mudança como o atual, importa assegurar as condições necessárias para que a população ativa possa reforçar e ver reconhecidas as suas qualificações..

O preenchimento destas condições implica uma ação integrada e coordenada entre as diferentes entidades participantes no sistema de ensino e formação. Esta ação deve também envolver uma forte coordenação de políticas e medidas, promovendo uma capacitação individual que acompanhe de perto as dinâmicas ao nível da empregabilidade nos diferentes territórios.

Importa também ter presente a necessidade permanente de ser assegurada a melhor utilização possível dos recursos públicos, no quadro do processo em curso de modernização e otimização da Administração Pública e no contexto dos estudos desenvolvidos sobre os impactos das políticas públicas, nomeadamente no âmbito do sistema de educação e formação.

Nesse sentido, a presente portaria cria os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional e extingue os Centros Novas Oportunidades.

A rede de Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional visa uma atuação mais rigorosa e exigente, designadamente nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, construída a partir de estruturas de educação e formação que constituam uma garantia de qualidade ao nível das políticas de qualificação e de emprego e da aprendizagem ao longo da vida.

Os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional operam de modo integrado e coordenado no território, constituindo-se como uma interface com as demais respostas disponíveis no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, respondendo às verdadeiras necessidades de qualificação dos jovens e dos adultos.

Pretende-se, assim, que os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional assegurem a prestação de um serviço de qualidade, no domínio da orientação de jovens e adultos, com enfoque na informação

ANEXO 3 – PEDAGOGIA SOCIAL

Diante da progressiva importância da superação dos paradigmas assistencialista e economicista, a Educação Social surge como uma reinvenção dos mecanismos de solidariedade e de promoção da capacidade do sujeito.

A Educação Social é ancorada na Pedagogia e de acordo com Dias (2006) é uma ciência pedagógica com caráter teórico e prático que envolve o conhecimento e a ação sobre os seres humanos. Esta proporciona as ferramentas para que haja uma intervenção com e nos indivíduos, através da Educação Social. A Pedagogia Social sustenta a Educação Social através de teorias, concetualizações, investigações e sistematização dos conhecimentos produzidos, fundamentais para uma ação concertada, tornando-se a ciência da Educação Social.

Neste cenário, Carvalho & Baptista (2004, pp. 52-54) sustentam que a pedagogia tem alcançado uma verdadeira importância na ação social pois “...insere-se no movimento de reinvenção dos mecanismos de solidariedade, apontando para a necessidade de promover a capacidade participativa dos sujeitos” ao mesmo tempo que facilita a “...interdependência dinâmica entre serviços e profissionais de diferentes áreas e evidenciando o papel ativo dos atores” (2004, p.54) movendo-se em prol da integração de políticas apropriadas. A Pedagogia Social e a Educação Social correspondem a conceitos distintos, mas o objeto de estudo é comum, ou seja, atuam no campo de intervenção das profissões sócio-educativas.

Numa abordagem sistêmica, onde diferentes olhares e perspectivas de ver a realidade, através de uma análise em espiral e conjugar as várias visões e os elementos em interação (microsistemas e subsistemas) garante uma intervenção mais conhecedora dessa realidade.

“Os fatores de complexidade e de problematidade dessas trajetórias obrigam a ir para lá dos tradicionais métodos de leitura da realidade social. Eles requerem, por isso, grelhas de análise e de ação alicerçadas num saber científico capaz de integrar o contributo de uma pluralidade de enfoques disciplinares.”
(Carvalho & Baptista, 2004, p. 59)

O trabalho em rede favorece e enriquece vários ângulos para se lidar com as sucessivas e permanentes transformações da realidade. Carvalho & Baptista (2004, p.65) defendem que “...as coordenadas que orientam a realização dos projetos pedagógicos radicam numa filosofia de ação de matriz humanista que justifica a opção por modelos pedagógicos assentes no reconhecimento da centralidade da relação, que o mesmo é dizer, das pessoas.”. Promover a participação social e política envolvendo as Associações e Instituições é caminhar para o desenvolvimento das sociedades democráticas fomentando valores como a tolerância, cultivo de atitudes de abertura e respeito pela diversidade.

ANEXO 4 – EDUCAÇÃO DE ADULTOS

É no século XIX que surge a Educação de Adultos, embora as suas origens se relacionem com um conjunto de transformações sociais e económicas sucedidas em séculos anteriores. Com a era da Modernidade há uma nova confiança no futuro, no avanço e progresso tecnológico. Assiste-se ao crescente poder da nação, o mercado assume-se como entidade reguladora da atividade económica e a comunidade afirma-se como um conjunto de pessoas que podem decidir e partilhar. Estas mudanças constantes pautadas por um ritmo desenfreado exigem uma adaptação permanente por parte dos adultos.

A Educação emerge como um projeto da Modernidade e o apelo para Educação de Adultos surge também para dar respostas a novos contextos sociais. A afirmação da Modernidade conduz a um novo projeto social, uma nova forma de encarar o mundo, a afirmação de uma liberdade social, alterando sobretudo a forma como se vê a vida e se lê o mundo.

A constituição dos sistemas escolares nacionais permite que a Educação de Adultos ganhe visibilidade tornando mais claro a problemática relacionada com o acesso generalizado ao ensino (Silva, 1990) cujas atividades até à Segunda Guerra Mundial, pertenciam a entidades não estatais sobretudo de caráter religioso.

No período Pós-Guerra o Estado desempenha um papel mais ativo nestes movimentos educativos proporcionando uma maior atenção para as práticas de Educação de Adultos.

É igualmente neste período, que no 3º mundo, emerge a necessidade da alfabetização, inquietando o contexto internacional, com a presença de organizações internacionais, que contribuiram largamente de forma relevante para a história e promoção da Educação de Adultos (Ávila, 2005).

Verifica-se a existência de diversas Conferências (CONFITEA) realizadas pela Organização das Nações Unidas para a Cooperação na Educação e Ciência (UNESCO), estabelecendo-se alguns compromissos internacionais relacionados com a universalização da Educação de Adultos, “...que se tornaram verdadeiros marcos históricos na afirmação e aumento progressivo da sua importância e acesso à mesma.” (Melo, Queirós, Silva, Salgado, Rothes, & Ribeiro, 1998, p. 19).

A primeira Conferência aconteceu na Dinamarca, no pós Segunda Guerra Mundial, em Elsinor, em 1949. Destaca-se por servir de impulso a este tipo de ações e por dar particular ênfase à democratização da educação. Contou com a presença de 79 países e segundo Mendes (2007, p.69) “legitimaram a preocupação de promover uma educação que valorize os direitos dos indivíduos e da comunidade, para que os cidadãos possam cumprir as suas funções sociais, económicas e políticas. Esta forma de ver a educação, que promove a ação política e a participação social, deixa claro o valor político da educação.”

Em 1960, Montréal, dá-se a segunda Conferência onde surge o conceito de educação permanente associado à prosperidade económica sentida e apoiada nos recursos dos adultos. Há uma mudança de mentalidade e a Educação de Adultos passa a ser vista como parte integrante do desenvolvimento das pessoas e do progresso económico, político e social. Mendes (2007, pp.69-70) sublinha que nesta conferência “...surtem os princípios de uma educação ativa que conduz à ação, à participação, aos métodos grupais e ao comunitário.”

A terceira conferência dá-se em 1972, Tóquio onde a alfabetização esteve na base da reunião e a criação de sistemas integrados de educação (educação formal, formação e educação complementar e orientação profissional).

Em Nairobi, 1976, acontece a XIX Conferência Geral da UNESCO onde foi aprovada a seguinte definição para Educação de Adultos:

“O conjunto de processos organizados de educação, qualquer que seja o conteúdo, o nível e o método, quer sejam formais ou não formais, quer prolonguem ou substituam a educação inicial dispensada nos estabelecimentos escolares e universitários e sob forma de aprendizagem profissional, graças aos quais pessoas consideradas como adultas pela sociedade de que fazem parte desenvolvem as suas aptidões, enriquecem os seus conhecimentos, melhoram as suas qualificações técnicas ou profissionais ou lhes dão uma nova orientação, e fazem evoluir as suas atitudes ou o seu comportamento na dupla perspetiva de um desenvolvimento integral do homem e de uma participação no desenvolvimento socioeconómico e cultural equilibrado e independente” (Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos, UNESCO, 2010, p. 13).

Em 1985, decorreu a quarta conferência em Paris onde se solidificou a ideia da democratização e o direito da aprendizagem ao longo da vida. A Conferência de Hamburgo, em 1997, foi a última conferência realizada até aos dias de hoje. O tema da Conferência “Aprender em idade adulta: uma chave para o século XXI” ganhou mediaticidade, fruto do fenómeno da globalização, resultando daí uma nova definição de Educação de Adultos, que ratificou a definição enunciada em Nairóbi.

“Por Educação de Adultos entende-se o conjunto de processos de aprendizagem, formal ou não, graças a qual as pessoas consideradas adultos pela sociedade a que pertencem desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos, e melhoram as suas qualificações técnicas ou profissionais ou as reorientam de modo a satisfazerem as suas próprias necessidades e as da sociedade. A Educação de Adultos compreende a educação formal e a educação permanente, a

educação não-formal e roda a gama de oportunidades de educação informal e ocasional existente numa sociedade educativa multicultural, em que são reconhecidas as abordagens teóricas baseadas na prática” (UNESCO, 1998, p. 7).

Esta Conferência procurou incorporar soluções para os desafios económicos, sociais e, culturais das sociedades atuais. Foram definidos alguns objetivos que assentam no desenvolvimento da autonomia e responsabilização dos indivíduos, participação consciente, desenvolvimento de competências associadas à participação e integração profissional e valorização e aproveitamento das competências dos sujeitos, entre outras. Segundo Mendes (2007, p. 99) “A Educação de Adultos deve, sem dúvida, preocupar-se com a escolaridade e a empregabilidade, mas só uma oferta mais complexa e mais ampla será capaz de não só responder a esta visão económica e vislumbrar a cidadania, através de uma educação eminentemente democrática, humanista, realmente voltada para o desenvolvimento da participação social.” A Educação de Adultos poderá contribuir para uma cidadania ativa e um maior desenvolvimento social e económico.

Ávila (2005, p. 286) destaca que “Aprender ao longo da vida pode significar assim, antes de mais, encontrar formas de desenvolver, em permanência, as competências necessárias nas diferentes esferas da vida.”

Por outro lado, Licínio Lima (2006, p.4) sublinha que “...na educação é importante se dialogar criticamente com estes sectores e com os nossos problemas. A educação não pode estar de costas voltadas para o problema do trabalho, da economia, da cidadania. Mas também não pode, por outro lado, dialogar com estes problemas numa posição absolutamente subordinada, de ajustamento”, desenvolvendo a ideia que a educação não deve estar dependente do mercado de trabalho e das suas oscilações.

Este percurso de afirmação tem-se revelado descontínuo, nas orientações e na materialização originado a segmentação da história recente

da Educação de Adultos em Portugal (Lima, 2005). Não obstante, é inegável a crescente importância dada à Educação de Adultos e promoção da aprendizagem ao longo da vida, sendo alvo de discursos e debates políticos e apresentando-se como um movimento de massas.

ANEXO 5 – APRENDIZAGEM DE ADULTOS

Portugal tem um legado no que diz respeito aos níveis diminutos de qualificação escolar e profissional. As transformações sociais, profissionais e culturais alteraram o estatuto do adulto que cada vez mais manifesta uma pluralidade de sentimentos inconstantes, mantendo-se preso a uma juventude infindável e a uma velhice prematura (maturescência). É interessante verificar que do vocábulo latino «adolescere» provém as palavras «adultos» e «adolescentes». Por outro lado, o termo «adulto» resulta do vocábulo «adultum» na forma de participio passado, encaminhando o conceito de adolescente para um processo de maturação que ainda decorre e o conceito de adulto para o fim desse processo. (Simões, 1994; Capdevila, 2002^a, citado por Mendes, 2007, p. 34).

Definir o conceito de adulto mostra-se complexo na medida em que diversas conceções lhe estão associadas dependendo do contexto onde está inserido. É uma fase em desenvolvimento independentemente do tecido social onde este se encontra. Segundo a Unesco, o conceito de adulto remete para a ideia de serem as “...pessoas [assim] consideradas pela sociedade a que pertencem.” (ANEFA, 2002, p.17). A Constituição da República Portuguesa estabelece que o adulto é quem acede ao direito de voto aos 18 anos de idade, quando os cidadãos adquirem a capacidade de escolha livre e em consciência.

É importante compreender e não descurar o facto que o adulto transporta uma história de vida e de aprendizagens desenvolvidas num contexto e que devem ser valorizadas e integradas, tornando-as significativas. Aniquilar a lógica *fordista*³² da educação de massas e ajustar processos educativos que vão para além da aparência da aprendizagem deverá ser o

³²Baseado em Henry Ford, 1903, pioneiro na aplicação do método de massificação da produção.

objetivo. As escalas de participação poderão aumentar, no futuro, se a Educação de Adultos se consolidar de forma reflexiva, através da execução de políticas integradoras e menos setoriais, visto que a posição no ciclo da vida e no sistema social, podem ser fortes obstáculos à participação educativa. Potenciar cidadãos capazes de desenvolver análises críticas e envolvê-los nas suas trajetórias educativas poderá mobilizá-los a uma maior integração formativa.

Alcoforado (2000, p.113) menciona que “...enquanto nos ofícios, as corporações integravam os trabalhadores para uma partilha de privilégios, a qualificação oferece-lhe uma cidadania estruturada numa ordem, onde os sistemas educativos e de formação legitimam as diferenças existentes”.

Impôs-se a necessidade de questionar o valor prático da qualificação e a criação de modelos formativos válidos para qualquer idade de vida e em consequência, esta relação tornará as pessoas mais capazes de participar num projeto social promotor de práticas que conduzem a diferentes vias de certificação sendo esta uma condição essencial para garantir a igualdade de oportunidade. Entender o adulto de forma transdisciplinar e como um ser aprendente em todos os contextos de vida e em todos os momentos é cada vez mais importante. Prevalece na sociedade a ideia que o adulto não aprende e este acaba por transportar esse estereótipo para o contexto da formação. A escola assumiu métodos expositivos, infantis e regula-se muito pela aplicação de testes³³ (apelando apenas à memória fluida/mecânica, desvalorizando a memória cristalizada/contexto) e isso dificultava a aprendizagem e até a procura da escola por parte do adulto.

Compreender que o processo da aprendizagem é global e a sua eficácia implica uma interação entre os diferentes saberes (saber fazer, estar, ser e estar juntos) poderá de certa forma afastar os estereótipos sociais que

³³Passagem de um modelo tradicional de educação organizado e estruturado por disciplinas e avaliação final para um outro orientado por competências-chave, no qual é preciso ter em conta as aprendizagens anteriores dos adultos. (Ávila, 2005, p.379)

criam nos adultos um sentimento de inferioridade considerando-se menos dotados.

Trabalhar ao nível da memória (organizar e hierarquizar informações), ao nível motivacional (internos e externos) e valorizar a experiência adquirida é premente (Capdevila 2002b, citado por Mendes, 2007, p.43).

De acordo com Lima et al (2006, p.191) “ Só no quadro de um modelo curricular flexível se pode considerar as experiências dos adultos e construir práticas formativas inovadoras que proporcionem a reflexão na ação e valorizem a autonomia e as competências dos adultos.” Esta conceção estimula o pensamento crítico tornando as aprendizagens contextualizadas, com sentido e significado, apresentando -se como uma intervenção educativa que se centra nos sujeitos, nas suas vivências, experiência e saberes práticos.

Nos anos 90 surge a noção de competência associada à ação, ao uso, ao saber prático mobilizando e convocando o conhecimento em diversas formas e em diversos contextos. A escola deixa de se centrar nos objetivos para surgir uma visão da aprendizagem por competência.

A competência surge com um carácter integrador e mobilizador de um conjunto de conhecimentos e com base em Roldão (2003) é consequência da capacidade de utilização e ação, verbal e prática, dos conhecimentos em detrimento do acumular de conteúdos. A mesma autora não retira importância aos conteúdos sustentando que os mesmos tornam o sujeito competente historicamente, linguisticamente e matematicamente.

ANEXO 6 – PORTARIA QUE REGULAMENTA A CRIAÇÃO DOS CQEP

1914-(2)

Diário da República, 1.ª série — N.º 62 — 28 de março de 2013

MINISTÉRIOS DA ECONOMIA E DO EMPREGO, DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA E DA SOLIDARIEDADE E DA SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 135-A/2013
de 28 de março

A qualificação dos jovens e dos adultos constitui uma prioridade estratégica do país, conforme consagrado no Programa do XIX Governo Constitucional. Mais do que nunca, em períodos de mudança como o atual, importa assegurar as condições necessárias para que a população ativa possa reforçar e ver reconhecidas as suas qualificações.

O preenchimento destas condições implica uma ação integrada e coordenada entre as diferentes entidades participantes no sistema de ensino e formação. Esta ação deve também envolver uma forte coordenação de políticas e medidas, promovendo uma capacitação individual que acompanhe de perto as dinâmicas ao nível da empregabilidade nos diferentes territórios.

Importa também ter presente a necessidade permanente de ser assegurada a melhor utilização possível dos recursos públicos, no quadro do processo em curso de modernização e otimização da Administração Pública e no contexto dos estudos desenvolvidos sobre os impactos das políticas públicas, nomeadamente no âmbito do sistema de educação e formação.

Nesse sentido, a presente portaria cria os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional e extingue os Centros Novas Oportunidades.

A rede de Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional visa uma atuação mais rigorosa e exigente, designadamente nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, construída a partir de estruturas de educação e formação que constituam uma garantia de qualidade ao nível das políticas de qualificação e de emprego e da aprendizagem ao longo da vida.

Os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional operam de modo integrado e coordenado no território, constituindo-se como uma interface com as demais respostas disponíveis no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, respondendo às verdadeiras necessidades de qualificação dos jovens e dos adultos.

Pretende-se, assim, que os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional assegurem a prestação de um serviço de qualidade, no domínio da orientação de jovens e adultos, com enfoque na informação sobre ofertas escolares, profissionais ou de dupla certificação, que promova uma escolha realista e que atenda, entre outros fatores, aos perfis individuais, à diversidade de percursos quanto ao prosseguimento de estudos ou às necessidades presentes e prospetivas do mercado de emprego.

Numa perspetiva inclusiva, a atividade a desenvolver pelos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional inclui, também, a valência destinada a pessoas com deficiência e incapacidade, visando dar resposta à necessidade de assegurar a sua integração na vida ativa e profissional.

Sempre que necessário, devem os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional recorrer a uma intervenção especializada a disponibilizar pelos organismos da área da solidariedade e da segurança social com atribuições na área

da deficiência e reabilitação e pela rede social e solidária daquelas áreas, com vista a garantir a plena satisfação das necessidades específicas das pessoas com deficiência e incapacidade no seu processo de certificação.

Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim, nos termos do disposto nos artigos 12.º e 14.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro e nos termos dos artigos 26.º e 34.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, manda o Governo pelos Ministros da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional, doravante designados por CQEP.

Artigo 2.º

Âmbito

A atividade dos CQEP centra-se:

a) Na informação, orientação e encaminhamento de jovens e de adultos que procuram uma formação escolar, profissional ou de dupla certificação e ou visem uma integração qualificada no mercado de emprego;

b) No desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, adiante designados processos de RVCC, adquiridas pelos adultos ao longo da vida, por vias formais, informais e não formais, nas vertentes escolar, profissional ou de dupla certificação, em estreita articulação com outras intervenções de formação qualificantes;

c) Na resposta à necessidade de assegurar, complementadamente ao previsto nas alíneas anteriores, a integração na vida ativa e profissional das pessoas com deficiência e incapacidade;

d) No apoio à Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP.I.P.), no que se refere às suas competências específicas de definição de critérios de estruturação da rede e de implementação de mecanismos de acompanhamento e de monitorização das ofertas no âmbito do sistema de formação de dupla certificação.

Artigo 3.º

Atribuições

1 - São atribuições dos CQEP:

a) A informação, orientação e encaminhamento de jovens com idade igual ou superior a 15 anos ou, independentemente da idade, a frequentar o último ano de escolaridade do ensino básico, tendo por base as diferentes ofertas de educação e formação profissional, as possibilidades de prosseguimento de estudos e as oportunidades de emprego, procurando adequar as opções aos perfis, às necessidades, às motivações, às expectativas e capacidades individuais;

b) A informação, orientação e encaminhamento de adultos, com idade igual ou superior a 18 anos de idade, tendo por base as diferentes modalidades de qualificação, designadamente o reconhecimento de competências ou ofertas de educação e formação profissional, as oportunidades de

ANEXO 7 – DESPACHO QUE DETERMINA OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS ENTIDADES PROMOTORAS DE CQEP

16912

Diário da República, 2.ª série — N.º 102 — 28 de maio de 2013

Instituto do Turismo de Portugal, I. P.

Aviso n.º 6956/2013

1 — Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final relativa à referência TS/TF/EHT — Portimão/2013 do procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Escola de Hotelaria e Turismo do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., aberto através do Aviso n.º 1143/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 17, de 24 de janeiro.

2 — A Lista Unitária de Ordenação Final, homologada por despacho do Senhor Presidente do Conselho Diretivo do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., de 03 de maio de 2013, foi notificada aos candidatos, através de e-mail com recibo de entrega da notificação, encontrando-se disponível na página eletrónica do Turismo de Portugal, I. P., e afixada em local próprio do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., tudo nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Do despacho de homologação da referida Lista pode ser interposto recurso hierárquico (ou tutelar), nos termos do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

17 de maio de 2013. — A Diretora Coordenadora da Direção de Recursos Humanos, por delegação de competências, *Elza Cristina Pinto Barbosa Gomes da Cruz Deus Vieira*.

206981223

Aviso n.º 6957/2013

1 — Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final relativa à referência AT/ANSA — LHT Algarve/2013, do procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de três postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, da carreira e categoria de assistente técnico, do mapa de pessoal da Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., aberto através do Aviso n.º 1143/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 17, de 24 de janeiro.

2 — A Lista Unitária de Ordenação Final, homologada por despacho do Senhor Presidente do Conselho Diretivo do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., de 07 de maio de 2013, foi notificada aos candidatos, encontrando-se disponível na página eletrónica do Turismo de Portugal, I. P., e afixada em local próprio do Instituto do Turismo de Portugal, I. P., tudo nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Do despacho de homologação da referida Lista pode ser interposto recurso hierárquico (ou tutelar), nos termos do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

17 de maio de 2013. — A Diretora Coordenadora da Direção de Recursos Humanos, *Elza Cristina Pinto Barbosa Gomes da Cruz Deus Vieira*, por delegação de competências.

206981345

MINISTÉRIOS DA ECONOMIA E DO EMPREGO, DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA E DA SOLIDARIEDADE E DA SEGURANÇA SOCIAL

Gabinetes dos Secretários de Estado do Emprego, do Ensino Básico e Secundário e da Solidariedade e da Segurança Social

Despacho n.º 6904/2013

A Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, veio regular a criação, a organização e o funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP).

Importa agora definir os critérios de seleção das entidades promotoras de CQEP, bem como de apreciação do plano estratégico de intervenção previsto na referida Portaria, tendo em vista a constituição de uma rede ajustada às necessidades do país que, em simultâneo, optimize os recursos existentes e assegure o integral cumprimento das funções legalmente atribuídas aos CQEP.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, determina-se o seguinte:

- 1 — Os critérios de seleção das entidades promotoras de Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) e de apreciação do plano estratégico de intervenção previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, constam do Anexo I ao presente despacho, do qual faz parte integrante.
- 2 — Cada critério é pontuado numa escala de 0 a 100 pontos.
- 3 — Apenas podem ser selecionadas como promotoras de CQEP as entidades que, em resultado da aplicação dos critérios referidos no n.º 1 do presente despacho, obtenham uma pontuação igual ou superior a 50, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = 0,15 C1 + 0,15 C2 + 0,10 C3 + 0,15 C4 + 0,10 C5 + 0,15 C6 + 0,10 C7 + 0,10 C8$$

em que:

- PC — Pontuação de candidatura;
- C1 a C8 — Pontuação atribuída a cada critério.

4 — Os critérios 1 e 2 podem, por decisão devidamente fundamentada do conselho diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), ser objeto de ponderação qualitativa, tendo em vista garantir, respetivamente, a adequada cobertura de todas as NUT III e, em cada uma destas, as condições para o integral cumprimento das funções legalmente atribuídas aos CQEP.

5 — O presente despacho produz efeitos a partir da data da sua publicação.

14 de maio de 2013. — O Secretário de Estado do Emprego, *António Pedro Roque da Viçação Oliveira*. — O Secretário de Estado do Ensino Básico e Secundário, *João Henrique de Carvalho Dias Grancho*. — O Secretário de Estado da Solidariedade e da Segurança Social, *Marco António Ribeiro dos Santos Costa*.

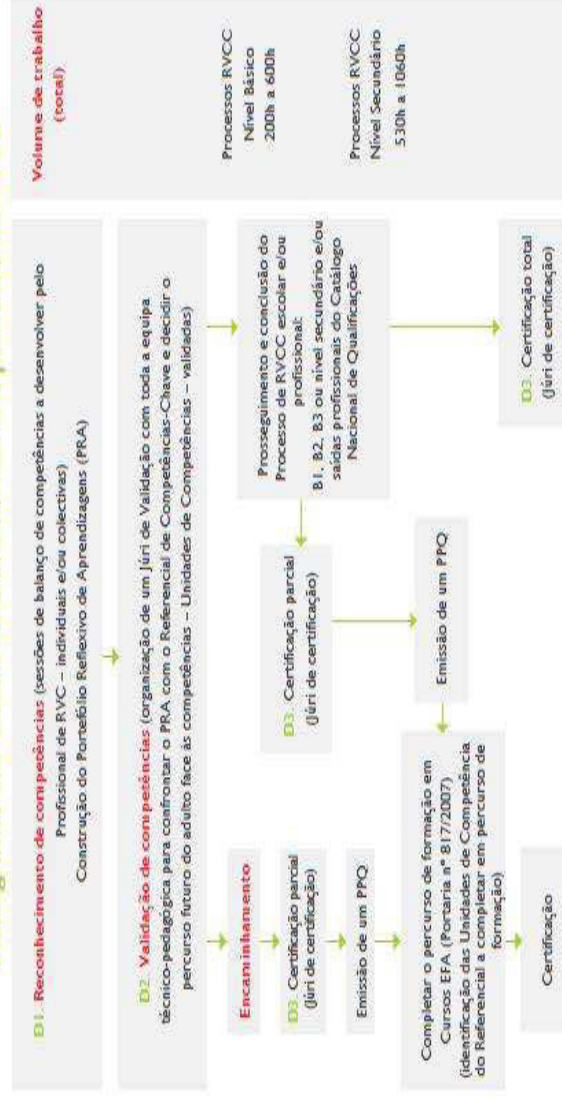
ANEXO I

CrITÉRIOS de seleção de entidades promotoras de CQEP e de apreciação do plano estratégico de intervenção previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março

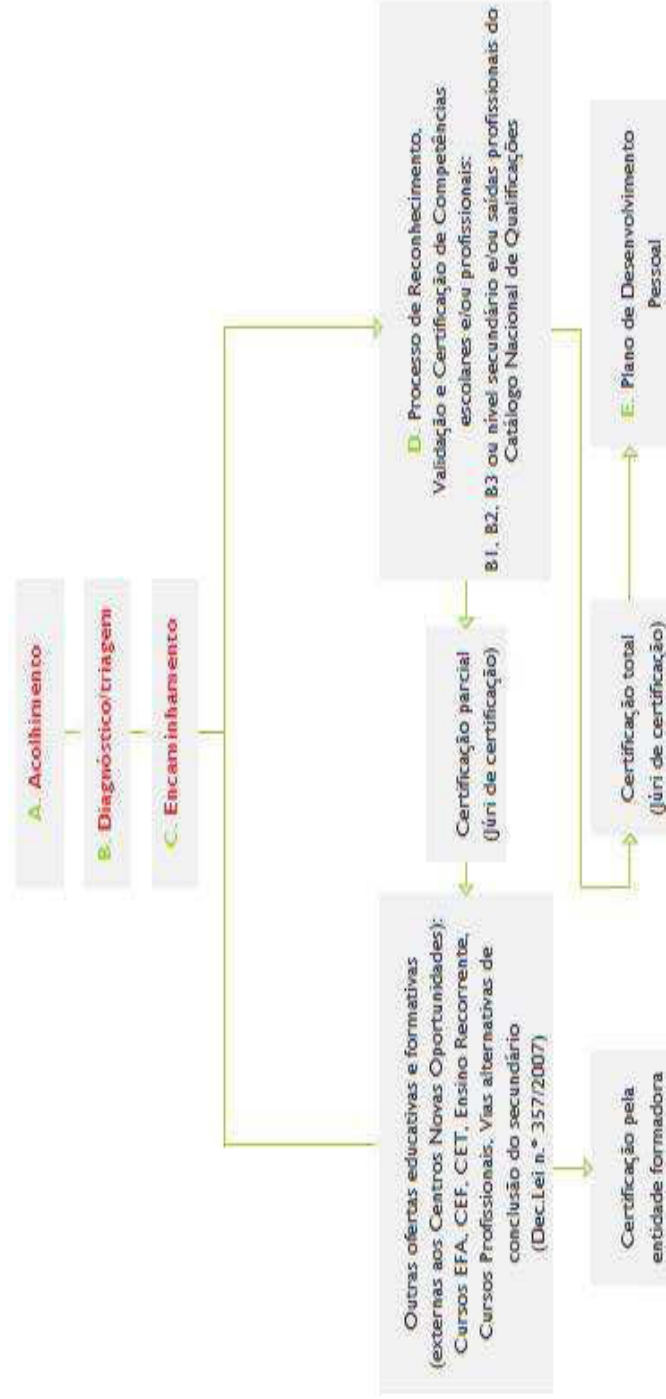
CrITÉrios	Formas de Análise
C1. Cobertura territorial (relativamente à NUT III em que se propõe a criação do CQEP).	1.1. Concelhos de intervenção (ou freguesias, no caso das áreas urbanas de Lisboa e Porto) 1.2. Itinerâncias 1.3. Intervenção em territórios de fronteira entre NUT III
C2. Áreas técnicas de intervenção	2.1. Dimensões de intervenção ao nível do processo de RVCC (RVCC escolar, RVCC Profissional)

ANEXO 8 – FLUXOGRAMA DAS ETAPAS DE INTERVENÇÃO DO CNO

Fluxograma dos eixos estruturantes de um processo de RVCC



Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades



ANEXO 9 – FASES DO PROCESSO DE RVCC

Acolhimento: atendimento e inscrição do adulto no SIGO, esclarecimento sobre a missão do CNO e a possibilidade de encaminhamento para outras ofertas educativas ou formativas ou para o processo de RVCC.

Diagnóstico: aprofundar a análise do perfil do adulto, perceber os interesses e expectativas do adulto, através da realização de entrevistas individuais ou coletivas.

Encaminhamento: direciona o adulto para a oferta educativa ou formativa mais adequada, sendo um processo negociado com o adulto. Pode ser encaminhado para o processo de RVCC (Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências) ou percursos de formação alternativos (Cursos Profissionais, Cursos de Especialização Tecnológica, Curso de Educação e Formação de Adultos, Cursos de Educação e Formação Jovem, Ensino Recorrente ou para Vias Alternativas de conclusão do Ensino secundário).

Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: recorrendo a pressupostos metodológicos, como o Balanço de Competências e a Abordagem (Auto) biográfica que permitem a desocultação de competências adquiridas pelos adultos (contextos formais, não formais e informais) convocadas para a construção e validação a partir de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA) com base nos Referenciais de Competências-Chave respetivos. Caso haja lacunas, em determinada competência evidenciada, cada adulto pode participar em 50h de formação complementar nas áreas detetadas.

O PRA, numa fase posterior é validado através da evidência das competências desenvolvidas e dá-se a continuidade do processo de RVCC ou de formação a realizar numa entidade formadora certificada. Caso surja este encaminhamento, a equipa prossegue à validação das competências evidenciadas no Júri de Certificação, com a presença do avaliador externo e seguidamente procede-se à elaboração do Plano Pessoal de Qualificação

(PPQ) que estabelece junto do adulto um percurso formativo adequado ao perfil e necessidades do adulto. A Certificação de Competências corresponde ao final do processo de RVCC e diz respeito à obtenção de uma qualificação, de forma oficial e formal, através de uma sessão de Júri de Certificação e na presença dos Profissionais de RVC, Formadores e Avaliador Externo.

Acompanhamento ao Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) – define a continuação do seu percurso de qualificação/aprendizagem ao longo da vida (progressão na carreira, reconversão profissional, criação de auto-emprego), articulando com entidades formadoras e empregadoras. Esta é a única etapa do processo que não está sujeita à pressão e ao cumprimento de metas.

ANEXO 10 – PRINCIPAIS TÉCNICAS UTILIZADAS NO PROJETO

Conversas Intencionais e Observação Participante

Na pesquisa qualitativa, as conversas intencionais e a observação participante, são fontes que devidamente contextualizadas são significativas para compreender os sujeitos e o entendimento que têm acerca do contexto e das suas práticas quotidianas. A observação participante permite ao Investigador contactar com os sujeitos e o contexto onde estão inseridos, sendo fundamental para que haja o desenvolvimento das relações e o estímulo à participação (Bogdan e Biklen, 1994).

As conversas intencionais assumem um carácter intencional e sistemático e podem ser indiciadoras dos pontos de vista e reflexões dos sujeitos. Estas técnicas são elementos integrantes do processo de conhecimento e devem ser articuladas com perspectivas científicas possibilitando uma visão da realidade mais aprofundada.

Análise Documental

A pesquisa e a análise documental são fundamentais nas Ciências Sociais e Humanas pois a diversidade do manancial escrito pode funcionar como um suporte da investigação. Torna-se relevante que as fontes documentais sejam interpretadas criticamente e de forma a integrar o contexto histórico e social da sua produção, necessárias para reconstituir o passado.

Não se pretende com a pesquisa de documentos uma simples recolha de dados, mas incluir a análise e interpretação dos mesmos. De acordo com Quivy e Campenhoudt (1998, pp.201-202) “O investigador em ciências sociais recolhe documentos porque espera encontrar neles informações úteis que lhe

permitem compreender a realidade. Pode ser considerada como um verdadeiro método de investigação”.

Esta recolha de dados pode ser efetuada através de dados estatísticos e de documentos em formato textual e podem ser oriundos de organismos públicos, privados (leis, regulamentos, atas, estatutos, cartas educativas) que permitam as mudanças sociais, institucionais, analisar fenómenos demográficos, entre outros. O material documental pode ser valioso e enriquecer técnicas de recolha de informação como a observação, utilizadas com mais ênfase numa fase exploratória e que auxilia o investigador a uma maior compreensão da realidade. No que respeita à recolha documental esta apresenta o seu interesse na medida em que valoriza a memória das instituições e das pessoas.

“Só a partir das suas ações, das suas expressões fixas, dos seus efeitos sobre os outros poderá o homem aprender sobre si próprio; ou seja, ele aprende a conhecer-se apenas por um processo direto de compreensão. O que fomos outrora, como nos desenvolvemos e nos tornámos no que somos, aprendemo-lo através do modo como agimos, dos planos que em tempos adotamos, da forma como marcamos presença na nossa profissão, através de palavras mortas escritas no passado, de juízos há muito formulados...Nós só nos compreendemos a nós mesmos quando transferimos a nossa própria existência vivida para todo o tipo de expressão das nossas vidas e das vidas das outras pessoas. “ (Dilthey, citado por Richaman, 1976, p.163)

Grupo de Discussão

Os constantes desafios e alterações socioculturais que de certa forma caracterizam as sociedades contemporâneas despoletam o emergir de novas formas e estratégias para lidar com os atuais desafios. De acordo com Veiga (2009, p.64) “...tem-se observado um progressivo reconhecimento da

utilidade dos grupos e a sua mobilização num campo vasto de áreas sociais e humanas”.

A mesma autora defende ainda que “Os grupos assumem-se, assim, como espaços de pertença, lugares de encontro, de troca, de aprendizagem, de cooperação, de confronto, de contenção, de significação e de transformação” (2009, p.63). Acrescenta também que os grupos de discussão assumem-se como um espaço privilegiado na recolha e construção de significados. Podem funcionar como um lugar onde se “...ensaiam papéis, (re)definem-se projetos, experimentam-se danças relacionais e comunicacionais, revelam-se sentires, constroem-se símbolos e despontam novos significados, avaliam-se alternativas, tomam-se decisões e alcançam-se objetivos permitidos pelo esforço comum (2009, p. 69).” De certa forma, podem contribuir para uma espécie de catarse coletiva, libertadora de opiniões e sentimentos relacionados com assuntos comuns e significativos para o grupo. Este instrumento de investigação social transporta algumas particularidades que o caracterizam.

“O grupo de discussão é constituído por um conjunto reduzido de pessoas, reunidas com o propósito de interagir numa conversação acerca de temas objeto de investigação, durante um período de tempo que pode oscilar entre uma hora e hora e meia. É precisamente essa interação o que constitui o facto distintivo do grupo de discussão e o que proporciona o seu interesse e potencialidade” (Fabra & Doménech., 2001, pp. 33-34).

A reflexão, a comunicação e interação proporcionada por esta prática metodológica amplia a sua importância ao serviço da investigação social. “Na pesquisa social estamos interessados na maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como elas pensam sobre as suas ações e as dos outros. “ (Bauer, Gaskell & Allum, 2002, p. 21).

ANEXO 11 – CARACTERIZAÇÃO DO CONCELHO

A Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) que integrava o CNO situa-se num dos concelhos que compõem o Distrito do Porto. Tem 75,7 km² de área e é um dos maiores do país no que diz respeito à população, com 93 858 habitantes. É constituída por 5 freguesias.

Insere-se na NUT III do grande Porto, integrando os concelhos de Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia.

Relativamente aos níveis de escolaridade e de acordo com os dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), mais concretamente os resultados da publicação dos Censos 2011, percebe-se que a população residente neste é de 93.858 habitantes. No que diz respeito às habilitações escolares da população, destaca-se que 32% da população residente possui habilitações iguais ou inferiores ao Ensino Secundário, 17% possui apenas o 3º ciclo ensino básico e cerca de 42% tem habilitações iguais ou inferiores ao 2º ciclo do ensino básico (Censos 2011). A taxa de analfabetismo é de 2,81%. Para além disso, a Monitorização da Carta Educativa no ano letivo 2010/2011 revela que o ensino secundário regista uma taxa de retenção de 18,4% e o 3º ciclo do ensino básico de 12,5%. Acrescem também 119 situações de abandono no 3º ciclo e uma taxa de 2,5% no secundário. O fenómeno do abandono precoce do sistema educativo tem implicações óbvias nos níveis de escolaridade da população, com repercussões na inserção no mercado de emprego.

Quanto ao desemprego, encontravam-se inscritos no Centro de Emprego da área, em junho de 2013, 9317 pessoas, estando o desemprego mais representado na população com habilitações iguais ou inferiores ao 2º ciclo do ensino básico (46%), seguido daquela que possui o 3º ciclo do ensino básico (22%).

Constatou-se ainda que 13% dos desempregados têm idade inferior a 25 anos, 21% situa-se entre os 25-34 anos e 50% nos 35-54 anos.

Relativamente à caracterização socioeconómica do Concelho, o tecido empresarial concelhio, de acordo com os dados publicados no Anuário Estatístico da Região Norte 2008, registava 8993 empresas no concelho e um aumento significativo daquelas com atividade relacionada com “Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas”, “Educação”, “Saúde e Ação Social” e “outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais”. Os Censos de 2011 revelam também que 59% da população economicamente ativa se encontra empregada no setor terciário em atividades de natureza social e outras relacionadas com a atividade económica.

ANEXO 12 – VALÊNCIAS DA IPSS

Torna-se pertinente apresentar genericamente cada uma das respostas sociais que a Instituição disponibiliza. Estas valências têm em comum a melhoria da qualidade de vida da população e como tal atuam em conjunto para que o desenvolvimento local aconteça. São assíduas as reuniões entre Coordenadoras das diferentes valências para definição de objetivos estratégicos de intervenção e rentabilizar os recursos técnicos e a sustentabilidade das ações.

A entidade tem uma ação concertada, exemplo disso era a frequência que se via num Adulto estar a desenvolver o processo de RVC e paralelamente estar a ser acompanhada no Gabinete de Inserção Profissional (GIP), que promove o apoio na procura ativa de emprego. Paralelamente essa mesma pessoa era beneficiária do Rendimento Social de Inserção (RSI) e o seu filho/a estava a frequentar um dos ATL. Este cenário, que requer a ação de diversas estruturas, exige uma relação muito estreita entre técnicos e intervenções, pois pretende-se acima de tudo a autonomia dos sujeitos em oposição à dependência institucional.

O Departamento de Formação - desenvolve ações Cursos de Educação e Formação de Jovens e de Adultos, Formação Modular Certificada, Cursos de Aprendizagem e Formação Pedagógica Inicial de Formadores.

O *CNO* como já foi referido, surge no âmbito da Acreditação a Entidade Promotora de um Centro RVC, elaborada em 2003 e em 2005 a entidade constitui e gere um Centro RVCC, atualmente designado de Centro Novas Oportunidades.

O *Centro Social e Comunitário* presta serviços no âmbito psicossocial, desde 2004, direcionados a públicos desfavorecidos, desde crianças, adolescentes, jovens e idosos. Conta com diferentes espaços e serviços, o Espaço Jovem, a Sala de Convívio, a Sala de Formação e o Apoio Psicossocial.

A Instituição gere 8 ATL no concelho, apoiando crianças e adolescentes (6 aos 14 anos) através do desenvolvimento de diversas atividades: apoio escolar, apoio psicológico, prática desportiva, expressão plástica, dramática, musical e corporal, visitas de estudo, passeios e colónias balneares.

O *Protocolo do Rendimento Social de Inserção* (RSI) surge em 2005, quando a entidade, protocolou com o Centro Distrital de Segurança Social no âmbito do RSI. Assim, a equipa protocolada iniciou funções nos finais do ano de 2005, desenvolvendo atividades no âmbito da medida de proteção social em questão, junto dos seus beneficiários e de acordo com as diretrizes da mesma.

O *Gabinete de Inserção Profissional* (GIP) surge em 2012 e apoia desempregados para definição/desenvolvimento do percurso de inserção/reinserção no mercado de trabalho, com estreita colaboração com os Institutos de Emprego e Formação Profissional.

ANEXO 13 – PARCERIAS DA INSTITUIÇÃO

A salientar os acordos com o Centro Distrital de Segurança Social do Porto, Instituto de Emprego e Formação profissional (IEFP) e com importantes parceiros locais, nomeadamente a Autarquia, Santa Casa da Misericórdia, Serviços de Saúde, Direção Geral de Reinserção Social, entre outras.

Enfatiza-se, também, o forte envolvimento institucional da entidade no tecido económico, social e cultural concelhio pelos papéis que desempenha enquanto membro do Concelho Local de Ação Social (CLAS) da Rede Social, membro da Comissão Local de Atendimento (CLA) do Rendimento Social de Inserção, membro da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) e membro do Conselho Municipal de Educação.

A participação ativa da entidade conjuntamente com a ação destes parceiros sociais permitiu consensualizar diagnósticos e encontrar prioridades concelhias suscetíveis de intervenção. Permitiram paralelamente uma cooperação entre serviços, numa lógica de parceria e uma mobilização mais integrada ao nível da construção de projetos de vida dos adultos.

É cada vez mais importante favorecer o incremento da participação de agentes de desenvolvimento local, regional e nacional no processo, divulgando as boas práticas, experiências, resultados apurados e mais-valias, rentabilizando recursos para uma resposta mais eficaz às necessidades da comunidade.

Considerando a cultura e missão da entidade promotora do Centro, a qual se dirige a públicos desfavorecidos, será importante salientar, também, no que toca aos objetivos e âmbito de intervenção, as estratégias utilizadas pelo CNO no que concerne à melhoria do acesso e integração destes públicos no mercado de trabalho. O Centro sempre investiu na relação estreita de colaboração com o Centro Distrital de Segurança Social do Porto, com a Câmara Municipal, concretamente com a Divisão de Ação Social, no que toca aos adultos inscritos ou em processo de RVCC oriundos dos empreendimentos

de habitação social do concelho, e ainda com as demais valências da entidade, nomeadamente com adultos beneficiários do subsídio do RSI, procurando-se, assim, promover uma resposta mais global e focalizada nas necessidades que decorrem das várias dimensões de vida dos sujeitos, tendo em conta a construção de projetos de vida sustentáveis.

Enfatiza-se, ainda, a intervenção que era desenvolvida com o público desempregado, encaminhados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, na medida em que uma elevada percentagem destes adultos eram beneficiários do Rendimento Social de Inserção. Dadas as especificidades do público, foi necessário, por exemplo, aproximar a resposta do Centro à zona geográfica de residência dos mesmos e das micro e pequenas empresas locais (itinerâncias), no sentido de evitar obstáculos financeiros ou de mobilidade que colocassem em causa a frequência do processo de RVC e, logo, a garantia da promoção de igualdade de oportunidades.

Para aqueles que evidenciaram um perfil adequado ao encaminhamento para outras ofertas, nomeadamente face à necessidade de desenvolvimento de competências de leitura e escrita, foi levado a cabo um elevado esforço de articulação com o Centro de Formação Profissional do Setor Terciário do Porto.

ANEXO 14 – MODELO QUESTIONÁRIO FINAL E INTERMÉDIO (NS)

Questionário de Avaliação Final – NS

Nome (facultativo) _____

Data: ___ / ___ / ___

A sua opinião sobre o processo de RVCC que acabou de vivenciar é, para nós, muito importante. Dar a oportunidade a todos os cidadãos, maiores de dezoito anos, de ver reconhecidas e certificadas as competências que adquiriram ao longo da sua vida é uma missão em que verdadeiramente apostamos e que permanentemente queremos melhorar.

Convidamo-lo (a), por isso, a responder às questões que se seguem, assinalando com (X) a resposta que melhor traduz a sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

- Muito Bom – MB
- Bom - B
- Satisfatório – SAT
- Insatisfatório – INSAT

1. Aprecie o relacionamento que estabeleceu com a equipa do CNO, tendo em conta:

	MB	B	SAT	INSAT
Profissional de RVCC				
Formadora(s) de Cultura, Língua e Comunicação				
Formador(es) de Sociedade, Tecnologia e Ciência				
Formador de Cidadania e Profissionalidade				

2. Que apreciação faz relativamente **ao desempenho dos profissionais que o/a acompanharam** ao longo de todo o processo:

3. Aprecie as **informações prestadas** pela equipa ao longo de todo o processo RVCC:

MB	B	Sat	Insat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. As atividades **realizadas e a metodologia utilizada durante** o processo de RVCC **foram**:

MB	B	Sat	Insat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Considera que a **duração do processo de RVCC** foi:

MB	B	Sat	Insat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Que **sugestões e/ou críticas** faz relativamente à forma como decorreu o processo de RVCC em que participou:

7. Aprecie a sessão do Júri de Certificação

MB B Sat Insat

8. Aprecie a contribuição do processo de RVCC para a sua formação a nível:

	MB	B	SAT	INSAT
6.1. Pessoal				
6.2. Profissional				

9. Que significado teve o processo de RVCC para si?

10. Que apreciação faz acerca das instalações e equipamentos disponibilizados ao longo de todo o processo?

11. Que apreciação faz relativamente a esta Instituição enquanto responsável por este projeto?

Muito Obrigado(a) pela sua colaboração.

Questionário de Avaliação Intermédia – NS

Nome (facultativo) _____

Data: ___ / ___ / ___

A sua opinião é para nós extremamente importante tendo em conta a melhoria contínua dos serviços prestados.
Responda às questões que se seguem, assinalando com (X) a resposta que melhor traduz a sua opinião, de acordo com a seguinte escala:
Muito Bom – MB
Bom - B
Satisfatório – SAT
Insatisfatório – INSAT

1. Aprecie o **relacionamento estabelecido com a equipa do CNO**, tendo em conta:

	MB	B	SAT	INSAT
Profissional de RVCC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formadora(s) de Cultura, Língua e Comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formador(es) de Sociedade, Tecnologia e Ciência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formador de Cidadania e Profissionalidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sugestões de melhoria

2. Aprecie a **prestação dos elementos da equipa**:

MB B Sat Insat

Sugestões de melhoria

3. Aprecie a metodologia utilizada.

Muito Obrigado(a) pela sua colaboração!

ANEXO 15 – ITINERÂNCIAS DO CNO

A itinerância no seio das empresas relacionava-se com uma aposta estratégica na mobilização do tecido empresarial, permitindo ainda aos adultos um reconhecimento, por parte dos empregadores, do esforço de elevação das suas qualificações. Além disso minimizava obstáculos inerentes à deslocação a um CNO nem sempre próximo da sua área de residência e em horários que dificultam a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Realça-se o elevado investimento que a entidade desenvolveu ao nível da mobilização do tecido empresarial com vista ao estabelecimento de protocolos de parceria, por exemplo, com o Centro Novas Oportunidades. Os 36 protocolos de colaboração efetiva com empresas permitiram ao CNO conhecer de forma mais aprofundada as suas necessidades, de modo a articular as ações de formação propostas com as mesmas. Fruto desta cooperação, muitas das relações evoluíram, quer no sentido de incluírem o desenvolvimento de ações de Formação Modular Certificada capazes de responder às lacunas formativas identificadas pelos empregadores e colaboradores, quer no que respeita à integração de formandos em formação prática em contexto de trabalho no âmbito das ações já desenvolvidas.

O Centro desenvolvia a prática de itinerância em locais fora da sua sede, ainda que dentro do Concelho e ainda noutros Concelhos dentro da NUT III em que se encontrava.

ANEXO 16 – FORMAÇÃO BASE DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

Função	Regime de Trabalho	Habilitações Académicas	Ano de Integração no Centro
Diretora		Lic. Ciências da Educação	
Coordenadora	Tempo Inteiro	Lic. Psicologia	2005
Profissional RVC	Tempo Inteiro	Lic. Educação Social	2005
Profissional RVC	Tempo Inteiro	Lic. LLM, v. Português/Francês	2007
TDE	Tempo Inteiro	Lic. LLM, v. Português/Francês	2008
Profissional RVC	Tempo Inteiro	Lic. Psicologia	2005
Profissional de RVC	Tempo Inteiro	Lic. Ciências Históricas	2008
Formador STC	Tempo Inteiro	Bach. Eng. ^a Química	2008
Formadora CLC	Tempo Inteiro	Lic. LLM, v. Inglês/Alemão	2007
Formador de CP e STC	Tempo Inteiro	Lic. Marketing	2010
Formadora MV/TIC e STC	Tempo Inteiro	Lic. Matemática	2006
Formadora LC/CE e CLC	Tempo Inteiro	Lic. LLM, v. Português/Francês	2005
Técnica Administrativa	Tempo Inteiro	12.º ano	2005
Técnica Administrativa	Tempo Inteiro	12.º ano	2007

ANEXO 17 – INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

Seminário “INO: Heranças e Pontes para a Aprendizagem ao Longo da Vida”, no dia 24 de maio de 2012 ;
Seminário de Boas Práticas Municipais em Igualdade, outubro 2011 ;
Seminário “Europa 2020- Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo, março 2011 ;
Participação na Ação de Formação “Gestão e organização de equipas e de recursos contextualização histórico-pedagógica do trabalho nos CNO, julho 2010 ;
Participação nas III Jornadas de Educação e Formação de Adultos da Universidade de Coimbra, fevereiro 2011 ;
Participação no “Encontro de Equipas: Dilemas e Estratégias”, janeiro 2011 ;
Participação na Reunião de Acompanhamento e Monitorização dos CNO, setembro 2010 ;
Seminário “A Igualdade de Género”, no dia 11 de maio 2010 ;
Seminário “Centro Novas Oportunidades: Um olhar para o futuro”, novembro 2009 ;
Colóquio “Desafios Atuais da Educação de Adultos”, agosto 2008 ;
Colóquio “Apoios e Incentivos à Formação e Emprego”, agosto de 2008 ;
Seminário “Um Objetivo...Várias Oportunidades”, dezembro de 2008 ;
Seminário “Famílias – Problemáticas Quotidianas”, maio de 2007
Participação no 3º encontro dos CNO, outubro 2007
Participação no Seminário “Olhares Cruzados sobre Educação Não Formal”, outubro 2007 ;
Participação na ação de formação sobre o Referencial de Competências-Chave, para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário, Lisboa, junho 2007 ;
Participação na ação de formação sobre o Referencial de Competências-Chave, para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário, Porto, dezembro 2006 ;
Participação na Sessão de lançamento do “Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário, Lisboa, novembro 2006 ;
Participação na Sessão temática “A Metodologia de Balanço de Competências como Instrumento de Desenvolvimento Pessoal e de Orientação Profissional, junho 2006 ;
Seminário “Centro Novas Oportunidades: caminhos percorridos e a percorrer”, outubro de 2006 ;

ANEXO 18 – FUNÇÕES DOS ELEMENTOS DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

Era da responsabilidade da *Diretora* representar institucionalmente o CNO; nomear o presidente do Júri de Certificação constituído no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, homologar as decisões do Júri de Certificação, homologar os certificados e/ou diplomas que os Centros Novas Oportunidades emitiam e responder legalmente pelo Centro e pelo cumprimento das orientações para a sua organização e funcionamento.

Era da responsabilidade da *Coordenadora* assegurar a gestão pedagógica, organizacional e financeira do CNO e a comunicação técnica com o exterior, era responsável pela elaboração e qualidade do Plano Estratégico de Intervenção, relatório de Atividades e pelo cumprimento das orientações para o bom desempenho do Centro (Orientações da ANQEP, Carta de Qualidade, enquadramento legislativo, etc.), dinamizava a realização e o aprofundamento do diagnóstico local, a conceção e a implementação de ações de divulgação e o estabelecimento de parcerias, com o intuito de proceder a possíveis encaminhamento dos adultos inscritos no Centro; desenvolvia, com os demais elementos da equipa, a organização, concretização e avaliação das diferentes etapas de intervenção do Centro, promovia a formação contínua dos elementos da equipa, assegurava mecanismos de autoavaliação permanente do Centro Novas Oportunidades, da sua atividade e resultados, dinamizava parcerias institucionais e promovia a interlocução com as estruturas regionais competentes, disponibilizando a informação necessária ao acompanhamento, monitorização e avaliação externa à atividade do Centro.

A *Técnica de Diagnóstico e Triagem* fazia a gestão do acolhimento (coordenando o trabalho do técnico administrativo), desenvolvendo e orientando as sessões de trabalho que permitiam, em função do perfil de cada adulto, definir a resposta mais adequada à elevação do seu nível de qualificação, organizava o encaminhamento externo aos Centros Novas Oportunidades para diferentes respostas, em articulação com as respetivas entidades formadoras, organismos e estruturas regionais competentes. Esta etapa foi formalizada através da Portaria nº370/2008 de 21 de maio que regula a criação e o funcionamento dos CNO, incluindo o encaminhamento para formação e para o RVCC à qual está associada uma meta e proposta uma nova metodologia para a execução da mesma.

Era da responsabilidade dos *Profissionais de RVC* participar nas etapas de diagnóstico e de encaminhamento, sempre que tal se revelava necessário, conduzir os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, acompanhar e dinamizar o trabalho dos formadores no âmbito dos processos de RVCC, em articulação com os formadores, acompanhava o adulto na construção do seu Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA), através de metodologias especializadas, tais como balanço de competências ou histórias de vida, conduzia, em articulação com os formadores, a identificação durante o processo das necessidades formativas dos adultos, encaminhando-os para outras ofertas formativas, nomeadamente cursos de Educação e Formação de Adultos, Formação Modular Certificada existentes noutras entidades formadoras externas ou para formação complementar, de carácter residual e realizada no próprio Centro, preparava os júris de certificação em articulação com os outros elementos da equipa e o avaliador externo.

Os *Formadores* tinham como funções participar no processo de RVC, orientando a construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens no âmbito das respetivas áreas de competências-chave (fase de reconhecimento), participava, com o profissional de RVC, na validação de competências adquiridas pelo adulto e, sempre que se revelava necessário, na definição do

seu encaminhamento para outras ofertas formativas, organizava e desenvolvia as ações de formação complementar da responsabilidade do Centro e participava nos júris de certificação.

A *Técnica Administrativa* era responsável pelo acolhimento dos adultos no Centro Novas Oportunidades, apoiava, no plano administrativo-financeiro, a atividade do centro, através do registo dessa atividade no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

O *Avaliador Externo* analisava o Portefólio de cada candidato à certificação, avaliando as competências evidenciadas e a sua articulação com os Referenciais de Competências-Chave aplicáveis, articulava com a equipa Técnico-Pedagógica, para efeitos quer de consensualização das unidades de competência validadas e propostas a certificação, quer de preparação da sessão de júri de certificação, integrava o júri de certificação no âmbito dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, assegurando a conformidade entre os princípios orientadores, as normas e procedimentos estabelecidos no âmbito do sistema nacional de reconhecimento, validação e certificação de competências e os critérios definidos pelo referido júri, co-responsabilizava-se pela certificação total ou parcial do candidato, colaborava na definição do plano pessoal de qualificação do candidato e no plano de desenvolvimento pessoal no final do processo de RVC.

ANEXO 19 – ATIVIDADES DA REDE



Figura nº 1 – Encontro de Equipas.



Figura nº 2 – Sarau Cultural.



Figura nº 3 – I Caminhada Novas Oportunidades.



Figura nº 4 – Dinamização de Stand's na Feira de Emprego e Educação na Exponor.

ANEXO 20 – TESTEMUNHOS DA EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Frustração. Esta é a palavra que me vem à cabeça. Tristeza: pela indefinição sobre o futuro da educação e formação de adultos.

Quanto à minha profissão: sinto que pode e deve ter um futuro no que aí vem, mas com regras e meios bem definidos e desempenhada por psicólogos.

Função: T.D.E

definição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

ESTA INDEFINIÇÃO RELATIVAMENTE À INO ESTÁ TEORICAMENTE BEM APLICADA, MAS A MEU VER PODERIA SER MELHOR "APLICADA", MELHORANDO ALGUNS PROCEDIMENTOS E EVITANDO CERTOS CONFLITOS DE INTERESSES ENTRE POLITICA E METODAS DE EDUCAÇÃO / FORMAÇÃO QUANTO AO FUTURO DA PROFISSÃO DE FORMADOR, PENSO, QUE AO CONTRÁRIO DO QUE ESTÁ A SER FEITO, A FORMAÇÃO DEVE SER CONSIDERADA UMA MAIS VALIA E UM MEIO DE SAIR DA ESTAGNAÇÃO MENTAL QUE SE VIVE EM PORTUGAL

Função: FORMADOR CP

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Penso, que o facto de esta profissão ter surgido sem bases estruturais, estatutos etc a tornou vulnerável a oscilações políticas e económicas e acho que a indefinição pode exatamente de uma falta de bases surgida numa situação pontual.

Função: Formador e/le

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

O facto de não saber o que o futuro nos reserva, está já há alguns meses a causar uma certa ansiedade e medo que inconscientemente pode afetar o exercício da nossa atividade, não só como Profissional de RVC, mas também face à ausência de resposta para em os adultos. Relativamente à função de Profissional de RVC e tendo em conta que é uma atividade recente e não regulamentada, com o término dos CNOs, colocamos-nos de um enquadramento profissional, o que nos dá uma certa e constante angustia.

Função: Profissional RVC

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Quanto à indefinição relativamente à INO penso que Portugal fica largamente à parte e corre o risco de regressar bastante no que concerne a EFA.

Quanto à indefinição relativamente ao futuro da minha profissão sinto um luto anunciado num quadro profissional em que a única variável constante é a inevitável mudança.

Função: coordenadora CNO

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Actualmente todos sinto uma enorme frustração pelo facto de através tanto profissionais e leigos pela evolução da formação de adultos se espera pensar que não se dá o devido valor, quer ao masso trabalho que se está a desenvolver pelos adultos.

Relativamente à minha atividade profissional, enquanto formadora acho que posso ser "útil" no novo significado do termo, desde que alguns de formadores profissionais também se continue a apoiar na formação de bases.

Função: Formadora

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Esta indefinição é o resultado da ignorância e

político em sortear.

Como em muitas outras coisas, a ideia não terá sido bem maturada, nem, pelo visto, feita. Uma vez que se se pensa em fundar radicalmente a iniciativa. Por isso, o futuro desta iniciativa não deveca

Função: Formador STE

ser longo. Talvez o futuro imediato, seja resumir os processos já iniciados e em seguida, obter-se num mesmo técnico especializado.

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

A REALIDADE É A INDEFINIÇÃO

DA INO, BASICAMENTE É UMA FISCALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO GOVERNO ANTERIOR, MAS NÃO SE DÃO ALTERNATIVAS, NÃO HÁ PROPOSTAS CONCRETAS, SÓ UMA FALTA DE RUMO EM RELAÇÃO À PROFISSÃO E INO

Função: PROFISSIONAL FUL

NO BASTANTE ACREDITO QUE

A EDUCAÇÃO DE ADULTOS, VAI SER UMA RESPOSTA, EDUCACIONAL PARA ASSIM O BOM

A UNIÃO EUROPEIA ESTÁ SENTINDO OS INSUCESSOS, POR ISSO NÃO PRODUZ POSITIVOS À EDUCAÇÃO

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Na minha opinião, extremamente útil. Não considero ter sido um projeto com enorme impacto social e profissional e como tal esta iniciativa não deveria terminar.

De sempenho as minhas funções desde 2005, tinha na altura 37 anos, agora

Função:

com o fim deste projeto, considero-me velho para começar de novo e as oportunidades que existem no nosso país são escassas para os jovens de famílias e níveis inferiores, o que limita ainda mais as minhas possibilidades de reintegração no mercado de trabalho.

Também sinto que chegando ao fim deste iniciativa a sensação com que fico, e penso, que a minha função também sentino o mesmo, e que fomos "usados" para atingir metas e agora ficamos "arrumados para cá"

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

O sentimento é essencialmente de frustração e de desânimo. Sinto que enquanto esta iniciativa estava no ar, tivemos que dar tudo de nós para criarmos esta nova profissão e cumprir com todos os requisitos exigidos, com o maior profissionalismo possível. Sinto para que o governo se vangloriasse das certificações obtidas no país. Agora que o governo é outro e não sendo a iniciativa merito deste, não importa o esforço feito, nem a resistência.

Função: fundadora

e inclusas dos adultos, não importa as equipas que não ficar desempregadas entendendo uma profissão que não existe.

Sinto desalento e desencanto e sinto-me com pouca energia para começar de novo.

O que pensa sobre esta indefinição relativamente à INO e ao futuro da sua profissão?

Houve um grande investimento em formação específica promovida pela ANQ para os profissionais exercerem as suas funções no âmbito dos CAVs. Penso que em Portugal nunca se viu tanto investimento na formação de adultos, cujo resultado foi, sem dúvida, uma grande adesão (adultos/jovens) a esta iniciativa, em umito devido à sua filosofia e flexibilidade de horários.

Por isso, é insustentável pensar que a INO está "lentamente a morrer" (eu penso). Pensar assim, é pensar que os nossos governantes não querem portugueses qualificados e formados. Tenho de

Função: Profissional de RVC

negar esta indefinição...

Acredito na reformulação da INO, como antes já se verificou. Posso mesmo dizer que amento este pensamento para sobreviver, para acreditar na minha profissão que se é suscetível a novas práticas e formas de operacionalização.

Espero, sinceramente, que esta indefinição esteja a ser trabalhada e que brevemente nos seja apresentada uma alternativa para a continuidade da educação e formação, de forma a que sejamos integrados como profissionais que somos.

ANEXO 21 – GUIÃO GRUPO DE DISCUSSÃO TÉCNICOS DE RVC

I - Antecedentes

1 - Como adquiriu as competências para desempenhar as suas funções (Coordenadora/Técnico Administrativo/ Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento/ Profissional RVC/ Formador, avaliador Externo), no âmbito do processo RVCC?

2 - Que tipo de atividades/ações foram criadas por Entidades Oficiais? Foram suficientes? E as Entidades não Oficiais tiveram alguma participação na consolidação e crescimento desta profissão?

II – Desafios

1 - Dada a experiência e conhecimento adquirido no âmbito do programa das Novas Oportunidades, que contributo poderá dar para a continuidade da Educação de Adultos?

2 - O que pensa sobre a inexistência de legislação que regulamente a profissionalização do Educador de Adultos?

III – Atualidade

1 - Perante o encerramento do CNO, qual o(s) sentimento(s) associado (o)s a esta realidade?

2 - Se estivessem no domínio do sonho e pudéssemos ser nós a definir a política de educação em relação a aprendizagem de adultos, nomeadamente aos centros de RVCC como faríamos? Que profissionais manteríamos, porquê? O que faríamos de novo? O que alteraríamos nas nossas práticas?

3 - Na sua opinião, o que era significativo fazer após o encerramento do CNO?

ANEXO 22 – GUIÃO GRUPO DE DISCUSSÃO ADULTOS DE RVC

1. Quais as suas motivações para se inscrever na Iniciativa Novas Oportunidades e como decorreu o processo?
2. Do ponto de vista pessoal que avaliação faz do processo? Quais as fragilidades e potencialidades que destaca?
3. Qual a importância de ter concluído o nível secundário?
4. De que forma as notícias relativas ao encerramento dos CNO afetou o seu desempenho na elaboração do PRA?
5. Como caracteriza a relação com a Equipa que a acompanhou antes da notícia do encerramento e após a sua concretização?
6. Considera importante a Aprendizagem ao Longo da Vida? Porquê?
7. O que pensa sobre o encerramento dos CNO e o que pode ser feito?

ANEXO 23 – MODELO DE DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Declaração de Consentimento Informado

Eu, _____,
portador/a do Bilhete de identidade/Cartão do Cidadão nº. _____,
Válido até __/__/__ declaro aceitar participar na Investigação de Mestrado levada a cabo por Anabela Cardoso Pinheiro, sob orientação da Professora Doutora Ivaneide Mendes, no âmbito do Mestrado em Educação e Intervenção Social – Especialização em Desenvolvimento Comunitário e Educação de Adultos.

Declaro conhecer o objetivo geral desta investigação – refletir sobre o percurso dos CNO - e concordar com a realização de sessões de Grupos de Discussão com o objetivo de recolher informação para ser utilizada nesta investigação.

Informo ainda conhecer os termos da minha participação, a existência de confidencialidade dos dados, que serão utilizados para os propósitos da investigação e do carácter voluntário da mesma, podendo abandonar as sessões a qualquer momento.

Data: __/__/__

Nome do/a participante: _____

Nome da Investigadora Social: _____

ANEXO 24 – MODELO FICHA DE CARACTERIZAÇÃO TÉCNICOS E ADULTOS RVC

Dados de Identificação Pessoal (Técnicos de RVC)

Nome: _____

Idade: _____

Profissão atual: _____

Nome do CNO e função desempenhada:

Experiência em Educação de Adultos:

Outros dados que considere relevantes:

**Dados de Identificação Pessoal
(Adultos de RVC)**

Nome: _____

Idade: _____

Estado Civil: _____

Filhos: _____

Profissão Atual: _____

Escolaridade antes do processo de RVC: _____

Escolaridade obtida após o processo de RVC: _____

Tempo de duração do processo: _____

Outros dados que considere relevantes:

ANEXO 25 – CARACTERIZAÇÃO INDIVIDUAL DOS PARTICIPANTES

ADULTOS DE RVC

A.V.I

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. Tem 44 anos, é casado e tem um filho com 19 anos. É empresário no ramo da mediação imobiliária. Tinha o 9º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em fevereiro de 2013 no CNO desta Instituição. Por questões pessoais e profissionais o seu processo nível secundário teve a duração de dois anos e meio.

A.L

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. Tem 35 anos, é casada e não tem filhos. Desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica. Concluiu o 9º ano de escolaridade através do processo de RVC no CNO da Instituição no ano de 2008. Concluiu o nível secundário em fevereiro de 2013 e o seu processo teve a duração de 9 meses.

J.M

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. Tem 42 anos, é casado e tem um filho com 13 anos. Desempenha funções de Motorista. Concluiu o 9º ano de escolaridade através do processo de RVC no CNO da Instituição no ano de 2011. Concluiu o nível secundário em março de 2013 e o seu processo teve a duração de um ano.

S.A

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. Tem 37 anos, é casado e não tem filhos. Desempenha funções

de Técnico de Pré-Impressão. Concluiu o 9º ano de escolaridade através do processo de RVC no CNO da Instituição no ano de 2011. Concluiu o nível secundário em fevereiro de 2013 e o seu processo teve a duração de um ano.

S.A.I

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. Tem 46 anos, é casada e tem um filho com 17 anos. Desempenha funções de Técnica Administrativa. Tinha o 9º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em fevereiro de 2013 no CNO da Instituição. Por questões pessoais o seu processo nível secundário teve a duração de 3 anos.

A.V

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nas restantes. Tem 43 anos, é casado e não tem filhos. Atualmente está desempregado. Tinha o 9º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em março de 2013 no CNO da Instituição. Por questões pessoais o seu processo nível secundário teve a duração de dois anos.

M.M

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nas restantes. Tem 47 anos, é casada e tem 3 filhos (10, 15 e 19 anos). Trabalha num consultório de dentista como Auxiliar. Tinha o 10º ano de escolaridade incompleto antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em março de 2013 no CNO da Instituição. O seu processo nível secundário teve a duração de um ano.

C.M

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nos restantes realizados no âmbito deste projeto. Tem 56 anos, é casado e tem uma filha com 18 anos. Desempenha funções de Técnico Administrativo. Tinha o 10º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em março de 2013 no CNO da Instituição e o seu processo nível secundário teve a duração de 8 meses.

O.A

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nos restantes realizados no âmbito deste projeto. Tem 47 anos, é solteira e não tem filhos. Atualmente está desempregada. Tinha o 9º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em março de 2013 no CNO da Instituição e o seu processo nível secundário teve a duração de 1 ano e 3 meses.

J.L

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nos restantes realizados no âmbito deste projeto. Tem 66 anos, é casado e tem 2 filhos (23 e 25 anos). É reformado. Concluiu o 9º ano de escolaridade através do processo de RVC no CNO da Instituição no ano de 2009. Concluiu o nível secundário em março de 2013 e o seu processo teve a duração de 1 ano e 5 meses.

A.F

Participou apenas na 1ª sessão do Grupo de Discussão, pois emigrou para Angola à data das restantes sessões realizados no âmbito deste projeto. Tem 49 anos, é casado e tem 2 filhos (17 e 20 anos). É funcionário numa empresa de transportes em Angola. Tinha o 9º ano de escolaridade antes da inscrição no processo de RVC. Concluiu o nível secundário em fevereiro de 2013 no CNO da Instituição e o seu processo nível secundário teve a duração de 9 meses.

TÉCNICOS DE RVC

Formadora

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. É licenciada em Matemáticas Aplicadas – Ramo Educacional e tem 38 anos. Formadora das áreas de Competência-Chave de Matemática para a Vida (MV), Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) desde 2006 e de Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC) desde 2008 no CNO da entidade até dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada e Formadora em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA). Atualmente desempenha funções de Técnica Pedagógica de Cursos de Aprendizagem.

Formadora

À exceção da 1ª sessão de Grupo de Discussão participou nas restantes realizadas no âmbito deste projeto. É licenciada em Línguas e Literaturas Modernas – Variante de Estudos Portugueses e Franceses – Ramo Educacional e tem 40 anos. Formadora das áreas de Competência-Chave de Linguagem e Comunicação (LC), Cidadania e Empregabilidade (CE) desde 2005 e Cultura, Língua e Comunicação (CLC) desde 2008 no CNO da Entidade até dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada e Formadora em Cursos EFA. Atualmente desempenha funções de Técnica Pedagógica de Cursos de Aprendizagem.

Profissional de RVC

À exceção da 1ª sessão de Grupo de Discussão participou nas restantes realizadas no âmbito deste projeto. É licenciada em Psicologia e tem 35 anos. Profissional de RVC, no CNO da entidade, desde 2008 até dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada e Formadora em Cursos EFA. Atualmente desempenha funções de Psicóloga no Projeto Municipal de Prevenção contra a Violência Doméstica.

Profissional de RVC

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizados no âmbito deste projeto. É licenciado em Ciências Históricas e tem 33 anos. Profissional de RVC, no CNO da entidade, desde 2008 até dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada e Formador em Cursos EFA. Têm uma Pós Graduação em Educação Especial – Especialização em Problemas Cognitivo Motores. Atualmente desempenha funções de Técnico Pedagógico de Cursos de Aprendizagem.

Profissional de RVC

À exceção da 1ª sessão do Grupo de Discussão participou nas restantes realizadas no âmbito deste projeto. É licenciada em Línguas e Literaturas Modernas – Variante de Estudos Portugueses e Franceses – Ramo Educacional e tem 43 anos. Profissional de RVC desde 2007 no CNO da entidade até dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada e Formadora em Cursos EFA. Atualmente desempenha funções de Técnica Pedagógica de Cursos de Aprendizagem.

Técnica Diagnóstico/Triagem

Participou em todas as sessões de Grupos de Discussão realizadas no âmbito deste projeto. É licenciada em Línguas e Literaturas Modernas – Variante de Estudos Portugueses e Franceses – Ramo Educacional e tem 38 anos. Técnica de Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento desde 2008 até dezembro de 2012 no CNO da entidade. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação Modular Certificada, Mediação e Formadora em Cursos EFA. Têm uma Pós Graduação em Educação Especial – Especialização em Problemas Cognitivo Motores. Atualmente desempenha funções de Técnica no Plano Municipal contra a Violência Doméstica.

Coordenadora

Participou em todas as sessões dos Grupos de Discussão realizadas no âmbito deste projeto. É licenciada em Psicologia e tem 34 anos. Coordenadora do

CNO da entidade desde 2005 a Dezembro de 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Formação, Mediação e Coordenação de cursos de Educação e Formação de Adultos. Encontra-se a frequentar o Programa Doutoral em Psicologia, área de Educação e Formação de Adultos. Atualmente é Coordenadora de um Curso de Aprendizagem.

Profissional de RVC

É licenciada em Psicologia e tem 31 anos. Profissional de RVC num CNO da REDE desde 2011 a 2012. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com Consultoria a Encarregados de Educação e Docentes. A sua situação de desemprego levou-a a emigrar impossibilitando-a de continuar a participar nos Grupos de Discussão. Como o projeto ainda se encontrava numa fase inicial foi possível contactar outro elemento.

Profissional de RVC

É licenciada em Psicologia e tem 37 anos. Profissional de RVC desde 2006 a 2012 num CNO da REDE. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se apenas com o desempenho desta função. Atualmente está desempregada e afastou-se das sessões dos Grupos de Discussão referindo “...*não ter motivação para o fazer, estou desempregada, de rastos (...) não consigo dedicar-me (...) pesa-me na alma*”. Como o projeto ainda se encontrava numa fase inicial foi possível contactar outro elemento.

Formador CP

É licenciado em História – Ramo Educacional e tem 33 anos. Formador de Cidadania e Empregabilidade (CP) desde 2010 a 2012 num CNO da REDE. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se ainda com formação ao nível dos Cursos EFA. Estava desempregado e começou a trabalhar na área das Telecomunicações, em horário noturno, impossibilitando-o de continuar a participar nas sessões dos Grupos de Discussão.

Técnico de Diagnóstico/Triagem

É licenciado em Ciências da Educação e tem 42 anos. Técnico de Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento desde 2008 até dezembro de 2012 num CNO da REDE. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se apenas com o

desempenho desta função. Atualmente desempenha funções de Técnico de Rendimento Social de Inserção (RSI). O período de férias impossibilitou-o de continuar a participar nas sessões dos Grupos de Discussão.

Profissional de RVC

É licenciado em Psicologia e tem 36 anos. Profissional de RVC desde 2008 a 2012 num CNO da REDE. A sua experiência em Educação de Adultos relaciona-se apenas com o desempenho desta função. A nova condição de pai impossibilitou-o de continuar a participar nas sessões dos Grupos de Discussão. Atualmente está desempregado.

ANEXO 26 - TRANSCRIÇÃO DOS GRUPOS DE DISCUSSÃO

Transcrição da sessão do Grupo de Discussão – 15 fevereiro de 2013

Adultos do CNO

IS – A primeira questão relaciona-se com as motivações que vos trouxe às Novas Oportunidades? Porque é que chegaram até aqui, porque é que nos bateram à porta e como é que acham que de uma forma genérica decorreu o processo? Não sei se o S.P quer começar?

S.P – Não, não, pode ser o Sr. A.V.I, eu engato na conversa a seguir.

A.V.I – Posso ser eu...não tenho problema nenhum. Vim bater à porta do CNO desta Instituição para concluir o ensino secundário, por necessidades mesmo de obter esse mesmo certificado que me desse equivalência ao 12º ano. E porquê? Porque na minha vida profissional, o ramo a que estou ligado obriga a que tenha o 12º ano para poder seu eu a avalizar a empresa. Explicando isto melhor, como estou ligado ao ramo de mediação imobiliária, para poder ter uma imobiliária, tenho de ter o 12º ano e o curso de mediador e isso tudo junto é validado para que a empresa esteja no meu nome. Se não tiver, tenho de ter alguém que o tenha, ou então alguém que seja ou um advogado, um arquiteto. Porquê? Porque esses nem sequer precisam de ter o curso, o facto de terem estudos, uma licenciatura, já o conseguem. No meu caso concreto, tinha de pagar a uma pessoa e isto não está fácil, era preferível ser eu a ter o 12º ano.

IS – Então não era suficiente ter o curso de Mediador?

A.V.I – Não é suficiente. Esses tenho-os todos. Sempre que são necessários eu vou fazê-los e tenho-os todos. Mas tenho sempre de ter o 12º ano anos, senão tenho de ter um funcionário com essa escolaridade. Quando abri a empresa, durante alguns anos estive de “tar” a pagar um ordenado a uma pessoa que só me estava a avalizar a empresa. Mais nada, pura e

simplesmente, não fazia mais nada. Por isso é que me inscrevi, mas demorei mais tempo do que estava a pensar, por minha culpa. Se fosse por esta Instituição eu já tinha terminado, pelo apoio dado. Entretanto a minha esposa também fez o 12º ano e claro é preferível estar e pagar a alguém da família do que alguém lá fora. Ter o 12º ano facilita-me porque posso ser eu a abrir uma conta, a encerrá-la, posso tomar decisões e é muito mais fácil.

IS – Pode então considerar-se que para si o processo foi válido?

A.V.I – Muito válido e o facto de se falar de que as Novas Oportunidades vão acabar, acho que é uma estupidez de todo o tamanho. Na minha situação e noutras situações que até se podem resolver através da frequência das N.O vai deixar de se poder fazer. E é pena, acho que pelas estatísticas e melhor do que eu elas o podem dizer e revelar, a nível do analfabetismo, isto melhorou imenso e se calhar estamos a ficar muito próximos da União Europeia a esse nível. Se pararmos com isto, vamos voltar outra vez atrás

IS – E a S.A quais foram as suas motivações?

S.A – As motivações foram que no fundo, independentemente disto, no serviço já me tinham sugerido, uma vez que onde trabalho também havia um CNO. Fiz o 9º ano e até cheguei a inscrever-me no 10º ano na escola de Ermesinde, mas o tempo foi passando e eram poucas as vezes que eu lá ia devido ao cansaço e não dava. Fiquei a pensar nessa sugestão, que não foi imposta pela entidade e decidi inscrever-me. Há uma motivação muito grande, que é o de aproveitar essa oportunidade e até porque poderá nos ajudar, como ajudou o Sr. A.V.I numa situação tão básica e simples. Claro que eu já podia ter concluído isto há mais tempo, mas fui andando, fui andando...em parte vai ser útil, vai, porque no fundo não é que vá progredir muito na minha situação profissional. Sou Técnica Administrativa e a única situação que poderei alcançar será ser Técnica Administrativa Principal, mas geralmente o CENFIM não vai muito a esse patamar. Somos mais colegas e não sou só eu lá e estamos todas equiparadas, mas no fundo vai ajudar porque é uma mais-valia.

IS – Então as mais-valias são do foro pessoal?

S.A – São do foro pessoal, mas também me permitem seguir com mais situações. Eu gostava de poder tirar outro tipo de formação e seguir o meu percurso formativo. É uma rampa de lançamento para eu poder seguir para próximas formações. Ter o 12º ano é sempre bom em qualquer situação. É uma pena acabarem com os CNO, não só porque deixa de dar a oportunidade a outras pessoas que ainda estariam interessadas em tirar e também segundo o que eles dizem e andei a ver, eles dizem que este género de formação visa elevar níveis de habilitações escolar e profissional da população portuguesa adulta através de uma oferta integrada de educação e formação que potencie as condições de empregabilidade e certifique as competências adquiridas ao longo da vida. Ora bem, se nós realmente temos uma experiência de vida, temos uma experiência profissional, porque não utilizá-la, não é? Isto dá a possibilidade de muita gente poder aumentar a sua escolaridade e assim acabam por conseguir mais alguma coisa. Há sempre a possibilidade de nos portas se abrirem. Esta é a minha ideia e tenho pena que o Estado neste momento esteja a fechar as portas todas e não haja a possibilidade de terem outra mentalidade e de verem que esta formação é importante para toda a gente e é uma mais-valia.

IS – E a A.L o que é que acha? Podem interromper-se uns aos outros e dar a vossa opinião.

A.L – Eu trabalho numa instituição pública e para progredir na carreira só mesmo desta forma, ou fazendo formação específica interna e externa. A interna eu já a fiz toda, já a tenho. O problema é que não tendo o 12º ano, não podia ir mais além do que aquilo, não podia fazer nenhum tipo de formação além daquela que eles me dão, sem ter a escolaridade obrigatória neste momento. Sou avaliada anualmente através da avaliação de desempenho onde me são pedidos alguns objetivos e para poder evoluir e subir de escalão na função pública a escolaridade conta e muito. Era a única forma.

A.V.I – É muito importante porque em 1998 entrei para a SMAS como trolha, porque tinha o 9º ano e era essa a escolaridade exigida, senão não entrava. Depois consegui progredir até chegar a Fiscal de Obras, mas porque tinha a escolaridade mínima

A.L – É verdade, senão não se consegue evoluir. O que é que eu acho importante nisto tudo? Ao nível de aprendizagem e a trabalhar com Doutores, Enfermeiros, pessoal administrativo e de armazém eu não me considero igual em termos de conhecimento a um miúdo que sai agora do 12º ano, com 16, 17, 18 anos e que acabam agora o secundário. Eu tenho a experiência e se calhar um miúdo que sai agora da escola e vá trabalhar para onde estou, não consegue dar o mesmo rendimento, nem consegue ter a mesma perceção ou capacidade, tanto física como psicológica, não têm. Não têm maturidade suficiente. Eles têm a capacidade de estudo, aquele desenvolvimento, a história, a matemática, mas maturidade e capacidade para executar, eles não têm. Por isso acho muito mal, não nos validarem a nós, adultos, que temos uma experiência enorme a nível de trabalho, de aprendizagem e de diversas coisas que fomos aprendendo no dia-a-dia.

S.A – Não sabem desempenhar as tarefas e quase que temos de estar ali, minuto a minuto a dizer...faz assim, faz assado. Claro que não nascem a saber, nós também não. Ninguém nasce ensinado. A nossa experiência profissional ao longo do tempo dá-nos a possibilidade de desenrascar as coisas com mais facilidade do que eles. Claro que eles tiveram acesso à parte escolar, dentro da idade, coisa que nós podíamos ter tido, mas não aproveitamos ou não pudemos e estamos a fazê-lo agora com a nossa experiência.

A.L – Eu lido diariamente com pessoas que acham isto muito mal. Pessoas licenciadas que para eles, isto não faz sentido nenhum, fazem faculdade e acham muito mal que nós, concluamos o 12º ano, quando eles andaram anos e anos na escola. Eles dizem que temos a facilidade de fazer isto em menos tempo e de entrar numa faculdade. Sim, eles dizem a “facilidade”. No fundo, basta termos mais de 23 anos...e eles dizem que não está correto. Mas eu não tive a oportunidade que eles tiveram de me manter na escola até concluir o 12º ano. Quem não fez este percurso não entende e antes de cá chegar também não tinha essa perceção, como seria feito e como seríamos avaliados. Mesmo para nós fazia-nos um pouco de confusão. Como é que ao desenrolamos e explorarmos a nossa vida poderíamos ser certificados?

IS – Mas diga-me uma coisa A.L, o facto de ter adquirido a equivalência ao nível secundário trouxe-lhe algum benefício em termos profissionais?

A.L – Ainda não, neste caso ainda não. Também porque o finalizei ainda há pouco tempo, não é? Ainda não deu frutos. Mas no futuro a intenção será essa, tentar progredir com mais formação que me estava vedada sem o 12º ano e nem dá para ser de outra maneira da forma como está o nosso país...é tentar progredir.

IS – S.A está muito caladinho, mas está a tirar apontamentos...

S.A – A minha opinião não anda muito longe disto. O que é que acontece, no meu caso, é que ainda não deu frutos, porque na altura eu estava empregado e após conclusão do nível secundário fiquei desempregado. Numa destas entrevistas que fui, milhares delas, e uma delas a primeira coisa que me perguntaram, qual era a minha escolaridade? Naquela altura tinha mesmo acabado de ter a equivalência, porque se não fosse assim era posto de parte e a entrevista nem se desenrolava.

IS – Houve algum tipo de reação pelo facto de ter sido através das Novas Oportunidades?

S.A – Não porque eu também não disse.

A.V.I – É o 12º ano na mesma, não é?

S.A – Isso é outro pormenor...as pessoas colocam logo essa questão. É o 12º ano unificado? É o 12º ano de que forma? As pessoas vêm logo com esse argumento.

IS – Acham que o facto de o certificado ser diferente poderá ser uma das fragilidades do processo?

S.A – Há muita gente e as pessoas podem dar a volta de muita maneira, mas há pessoas que dizem assim: “ Porque é que eu tive de andar 12 anos e vocês fizeram aquilo em meia dúzia de meses?” Não compreendem que a responsabilidade e a experiência que uma pessoa tem nesta idade é maior e também é uma mais-valia. Dou-lhe um exemplo muito concreto, a maior parte dos miúdos que vão para a escola vão obrigados e se tiverem outra coisa para fazer, até faltam. Nós não, nós dispomos do nosso tempo, que por vezes não é muito e vimos para cá e queremos acabar e queremos fazer e

queremos saber o porquê. Eu tenho 36 anos e ao lado de uma pessoa com 18 anos, que não têm perspectivas, na maior parte dos casos, não sabe o que fazer, nem sequer o que é estar integrado numa equipa de trabalho, coisa que aprendi há muito tempo.

A.L – Um licenciado na área do S.A (Artes Gráficas) a desempenhar as mesmas funções que ele não tem nada a ver, não tem experiência.

S.A – A experiência profissional que nós vamos tendo é um desencadear de conhecimentos constante que vamos acumulando.

IS – A “ideologia” que caracteriza o RVC parece-vos interessante e inovadora?

A.L – É pois e por exemplo, quando vemos um anúncio de trabalho pedem sempre com experiência...como é que um jovem que anda na faculdade até os 23/24 anos, como é que ele consegue ter experiência? Ele não teve tempo?

A.V.I – O contracenso está mesmo aí, “queimando as pestanas “ que tem toda a validade, mas não são aceites porque não têm experiência, porque é que nós com a experiência e o 12º ano não nos aceitam? Não é válido? Eu dou um exemplo, nos 20 anos que estive nos SMAS passaram-me centenas de Engenheiros e todos “andavam” atrás de mim e não eu atrás deles e se calhar devia ser assim porque eles é que eram os graduados. Eu é que fazia e eles acompanhavam, eu estive na vistoria dos prédios, eles é que eram os Engenheiros, mas eu é que fazia.

S.A – O seu papel era fundamental e por isso é que estava sempre a ser chamado. Tu tinhas as pessoas com uma formação académica à tua volta, mas a tua experiência era uma mais-valia.

A.L – Por isso é que este processo era bom, nós tínhamos a experiência e através dela podíamos concluir a escolaridade.

A.V.I – Isto no fundo só vem legalizar uma coisa que já se estava a fazer. Eu já tinha as competências para desempenhar a função que desempenho, mas não tinha as habilitações para o fazer.

IS – Centrando-nos agora no processo de RVC, que avaliação é que fazem deste processo? Quais as fragilidades e potencialidades?

S.P – A maior potencialidade para mim é valorizarem as nossa competências e experiência de vida, mas como fragilidades aponto o estigma que existe sobre a forma como obtemos a equivalência e o facto de o certificado não ser igual aos outros. Há logo uma discriminação, aliás isso é falado e pode ser prejudicial numa entrevista. Há opiniões negativas “... é muito fácil, têm a papinha toda feita”. Mas isso acontece noutros locais e até mesmo em faculdades. Há pessoas que se licenciam e quase nem aparecem nas faculdades.

A.V.I – Eu acho que se nos fazem a pergunta de como obtivemos o certificado é porque já estão de pé atrás com as Novas Oportunidades e o facto de dizer que tenho o 12º ano é como se não o tivesse para essas pessoas. E lá vão as nossas experiências adquiridas pela água abaixo.

S.P – As pessoas estão de pé atrás e não tem uma opinião correta e positiva e muitos não sabem verdadeiramente quais são as vertentes deste processo. Contaste a tua vida toda? Isso qualquer um diz, mas no fundo nota-se que não sabem quais as vertentes deste processo.

IS – No seu caso S.P, omitiu a informação, mas obteve o emprego?

S.P - Não, mas porque a empresa não tem muitas encomendas e o patrão aguarda que o número aumente.

IS - Sobre o processo evidenciam alguma outra fragilidade ou potencialidade?

S.A – Acho que o processo decorreu normalmente e melhor do que isto só se fosse ao nível do tempo de resposta de alguns profissionais, foi a única coisa que sempre me debati. Além disso melhorar não vejo onde.

A.V.I – Era não acabarem com os CNO. Nós tivemos esta oportunidade, mas no futuro outros não a vão ter.

S.A – Acabar com os CNO é uma coisa completamente absurda.

IS – De alguma forma as notícias que forma ouvindo sobre o encerramento dos CNO afetou o vosso desempenho na elaboração do PRA?

A.L – Não e a doutora sabia que nós tínhamos todo o interesse em acabar o mais rápido possível, mas com as notícias que iam surgindo nós fomos acelerando ao máximo, pois tinha medo que depois de tanto esforço não conseguisse a certificação. Claro que o que fiz poderia ser muito melhor se não houvesse esta pressão toda. Afetou neste sentido, porque foi feito com receio de não conseguir obter a certificação ou até de ser encaminhada para outro Centro. Agora olho para o meu PRA e digo que poderia ter feito muito melhor.

S.A – No meu caso, a Doutora sabe que foi um pilar máximo para mim, porque ajudou-me sempre e incentivou-me sempre a terminar o PRA. Eu fui adiando, adiando, com muitas situações relacionadas com saúde e trabalho e isso ia ajudando a quebrar o ritmo. As notícias foram ajudando a quebrar um bocado o ritmo e afetam sempre.

A.V.I – Afetou claro, e vai ao encontro do que estávamos a falar...se vai acabar é porque não interessa. Se formos por este prisma é desmotivador. Eu nunca tive muito tempo para me dedicar ao processo, mas mesmo assim perdi ou melhor ganhei muito tempo para fazer o que fiz. Fiz este esforço e agora estão-me a dizer que não vale nada? Claro que sim...que afeta e mais uma vez considero que é uma estupidez os nossos governantes quererem acabar com isto. Se eles passassem pelas dificuldades que já passamos por não termos o 12º ano e o que passamos agora para o terminar não faziam isto. Fazer um PRA parece fácil, mas não é...pensar nas palavras e pô-las no papel de forma refletida tem o que se lhe diga.

S.A - Isto até é engraçado, uma das pessoas mais famosas que concluíram o 12º ano, foi o Luís Figo e há outros jogadores...

A.V.I – Se calhar esses jogadores é que poderiam badalar as Novas Oportunidades e divulgar de forma positiva.

S.A – São pessoas de peso que poderiam dizer que isto não é bem assim.

A.F – No início deste processo até se ouviu dizer que alguns Centros fizeram protocolos com a Liga de Futebol. É uma pena porque há gente interessada e haverá sempre. Ainda há muita gente que largou a escola a seguir ao 9º ano e mesmo agora com o 12º ano como obrigatório, haverá sempre pessoas que não vão conseguir acabar e vão precisar de processos como estes.

IS – Achatam que a ideia de facilitismo nasceu de onde?

S.A - Há sempre forma de dar a volta à situação e isto acontece com as cartas de condução, mas se as pessoas encararem isto de forma séria e como temos de escrever e evidenciar a nossa vida e como não é formatado, pois temos vidas e experiências diferentes, esse facilitismo é relativo e se houver “*controle*” por parte das equipas, contorna-se o problema. Este processo é algo muito bom e as pessoas tiram benefícios disto, porque infelizmente os empregos para muitos anos acabaram. Antigamente não se faziam Currículos e agora não passamos sem eles.

IS – Pensem no seguinte, como consideram que foi o relacionamento com a Equipa, sentiram alguma diferença em termos de acompanhamento antes e depois destes saberem do encerramento do CNO?

S.A – Não senti diferença alguma, sempre comuniquei com todos muito bem, por email e pessoalmente. Já há um certo à vontade e quase que já faço parte da casa e há um relacionamento quase caseiro. Tive a ajuda de todos e especialmente da doutora.

S.A.I – O bom deste processo é poder ser mais individualizado e há pessoas que necessitam de mais apoio e outras que não e por email até resolvem algumas dúvidas e isso continuou a acontecer mesmo depois das notícias.

A.F – O meu processo é o grande exemplo de apoio da Equipa e vi sempre interesse em que eu terminasse o 12º ano. Houve sempre uma grande colaboração antes e depois, não senti diferença alguma.

A.L – Ouvia-se todos os dias na televisão que os processos de RVC iam acabar e a nossa preocupação era concluir o processo e tive todo o apoio da equipa para o conseguir. Havia muita pressão de todo o lado.

I.S – Consideram importante a Aprendizagem ao Longo da Vida?

A.F – Foi essa aprendizagem que nos levou onde chegamos. Há pouco tempo entrou para a minha equipa um licenciado em Marketing, com 24 anos. Ele não sabia onde ir almoçar e encaminhei-o sempre e acompanhei-o sempre. A licenciatura é muito importante, mas chegou lá e experiência de trabalho...zero. Sem dúvida que o que vamos acumulando ao longo da vida deixa-me à vontade para trabalhar em qualquer área, desde logística, financeira, transportes. Aliás tive uma empresa e digo isso no PRA que tive de fazer de comercial, de vendedor, operador.

S.A.I – Já existia a polivalência nessa altura?

A.F – Já, já... (risos).

IS – É importante continuarem a apostar na vossa formação?

A.F – É sem dúvida e estou mesmo a pensar em candidatar-me à Universidade Aberta...finalizar o 12º ano foi um impulso muito grande.

IS – Se tivessem poder o que fariam para evitar o encerramento dos CNO? Que sentimento vos desperta este encerramento?

S.A – A reabertura, sem dúvida.

A.V.I – Não deixar fechar.

S.A.I – Isso era o primeiro ponto, primeiro porque é preciso dar a oportunidade a mais pessoas que estão na mesma situação que nós.

IS – Enquanto cidadãos o que poderiam fazer? Isto é um serviço que existe em Portugal e foi criado para aumentar a qualificação dos portugueses e agora?

S.A – Isto é muito complicado, só uma boa publicidade, mas da maneira que o governo está a fazer...o Governo está a cortar e então corta naquilo onde as pessoas fazem menos barulho. Além disso temos muita gente a achar que isto é uma balda...uma coisa junto a outra é muito complicado. É muito mau acabar...o que é que se poderia fazer? Publicidade positiva... isto é uma coisa

boa e haverá sempre pessoas que necessitam. Estou a falar de pessoas que não concluíram porque não tiveram possibilidade e agora gostavam de ir mais além. Nesta altura é uma pergunta complicada. É necessário cortar despesas, o que é que a gente vai fazer? Ir para a rua, ir para a Assembleia da República levar com os cassetetes dos polícias? Eu acho, a minha opinião é que isto não vai acabar, vai mudar de nome, em vez de se chamar Novas Oportunidades...vai-se chamar Oportunidades do Arco da Velha. O Governo tem necessidade, de cada um deles criar uma coisa nova. Fomos nós que criamos aquilo e daqui a pouco há eleições...neste país isto funciona assim. Agora o que é que a gente pode fazer? Só uma boa publicidade, mas isto não está ao nosso alcance.

IS – Toda a gente concorda com o S.A?

A.V.I – Não vejo muitas saídas, dada a atualidade, no sentido deles mudarem de ideias. Eu quero acreditar, embora não acredite, que isso tenha sido ponderado e pensado. Acho que eles pensam assim, é para cortar, corta-se.

S.A – Não se faz barulho, porque depois existe o outro lado e estou a pensar nas pessoas formadas, que andam 12 anos na escola e dizem”...eu ando aqui a queimar as pestanas”. Há esses dois campos, por um lado o Governo precisa de cortar nas despesas e depois apoia-se nestas coisas. Eles cortam aos reformados porque não têm força para falar.

IS – Então as pessoas que frequentam as Novas Oportunidades não têm força para falar?

S.A – Não porque somos uma minoria.

S.A.I – Não somos uma minoria, somos muitos.

S.A – Mas não somos pessoas de destaque ou que se possam fazer ouvir.

IS – Mas porquê? Porque é que vocês não se conseguem fazer ouvir?

S.A – Pelo que vejo através das pessoas com quem trabalho, na função pública, eles foram ganhando algumas regalias com luta e com greves e só assim, é se conseguiu alguma coisa, porque era a única forma de fazer ver o

Governo que as coisas não estavam bem. Não trabalhavam e faziam-se ouvir e o Governo prestava um bocadinho de atenção ao que estavam a dizer.

IS – Mas se vocês referiram que o processo foi tão importante e vos trouxe mais valias pessoais, profissionais, autoestima, etc, porque é que estão de mãos atadas, porque é que ninguém faz nada? O que é que pode ser feito?

A.V.I – Nós não somos quase ninguém para dizer o que deve ser feito, mas neste caso há imensos profissionais, porque há imensos Centros e ninguém melhor do que eles para exporem que isto é positivo, porque foram eles que nos foram dizendo ao longo do processo que íamos validar isto ou aquilo.

S.A – Fazer uma exposição, estão aqui os tópicos e vamos expor isto ao Governo.

A.V.I - As duas partes, as equipas com o nosso apoio, porque nós temos todo o interesse nisso, embora o nosso processo já esteja concluído, mas haverá pessoas que vão precisar.

A.F – Podíamos mostrar o nosso desagrado e qual a vantagem que podemos ter com este processo. Não tenho mais nem menos experiência, mas só o facto de ter o 12º ano, de estar validado permite-me ascender na minha carreira profissional.

A.V.I - E as Equipas onde estão? Existem centenas no desemprego que também podiam fazer alguma coisa.

S.A – Eles e nós, porque do que eu li em 2012 estavam ainda inscritos cerca de 56 mil adultos para fazer este processo.

IS – Consideram então que se houvesse uma ação conjunta entre técnicos e adultos, com mais facilidade seriam ouvidos?

S.A.I– Claro que sim...

S.A – Sim...

A.V.I – No trabalho, as greves são feitas não só pelos trabalhadores, há os sindicatos que organizam e no fundo quem à partida tem mais experiência são os técnicos.

A.F – Estão mais por dentro do processo e sabem a quem nos devemos dirigir, as entidades responsáveis.

A.V.I – Nós, quer se queira, quer não somos facilmente silenciados.

S.A.I – Nós não somos uma minoria, mas claro que juntamente com as equipas podíamos muito mais.

A.V.I – O problema é que não há união entre os “professores” porque uns defendem este processo e outros atacam, muito menos entre os adultos. “Já tenho o meu certificado, não quero saber disso”.

S.A.I – Nós todos juntos...eu estou convencida que apesar da contenção de custos que estamos a ter desde 2011, não foi só agora, eles provavelmente iriam repensar esta situação através de uma exposição escrita. Pelo menos alguma coisa ia provocar.

S.P – Neste país eu acho que só se consegue ouvir quem partir umas montras.

IS – Olhe a cidadania, S.P (risos)!

S.A - É verdade, olhe o exemplo de hoje, na Assembleia colocaram pessoas cá fora porque não se pode ter ideias diferentes.

A.L – Eu acho que se deviam focar, porque os adultos que saem daqui, provavelmente hoje tem uma empresa, criaram uma empresa, empregos e esse tipo de pessoas são uma mais-valia para o nosso país. Acho que era nesse tipo de coisas que se deviam focar. O que é que o RVCC veio mudar na vida dos adultos?

IS – Sabem que há estudos feitos relativo ao impacto das INO e uma das conclusões a que chegaram é que este processo não trouxe empregabilidade aos portugueses.

A.F – Não há emprego (todos afirmaram em unísono).

A.V.I – Mas é preciso fazer um estudo para chegar a essa conclusão?

A.F – Há um conjunto de forças que estão contra este processo e logo numa altura destas?

S.A - Eles preferem ter pessoas desempregadas a receber subsídio do que estar a trabalhar?

S.A.I – É verdade, esquecem-se que as pessoas vão desenvolvendo, vão escrevendo e isto também ajuda a aumentar os índices de desenvolvimento do país.

A.V.I – Doutora, de uma forma fria e objetiva, quando nós temos um governo e políticos à frente de país que não se preocuparam com licenciados que saem do país, pelo contrário, até os aconselham, acham que se vão preocupar connosco? Eles não nos vão ouvir, é impensável, é impensável. Eu sinto-me impotente perante isto da INO e perante várias dimensões da minha vida atualmente. É com estes políticos que eu tenho de viver? A taxa de desemprego está altíssima e ninguém se preocupa com isso e há pessoas que não recebem nada e têm de sobreviver, ninguém se preocupa com isso.

A.F – As pessoas estão impotentes e desmotivadas. Há uma passividade grande. Eu sinto-me melhor fora de Portugal. Fui para Angola em 2011 e integrei-me bem. Aqui são todos corruptos e é isso que me tem demonstrado, por isso é que não quero votar mais.

IS - É muito fácil demitir-nos dos nossos deveres e obrigações, talvez ainda se possa fazer algo.

A.F - Uns votos, só que quem já fez o 12º ano, não aparece para se exprimirem e outros nem sabem, nem ouvem. Só com assinaturas é que se demonstra que há poder e que as pessoas estão interessadas e fazê-las chegar à Assembleia. Juntar um bom grupo, uma boa escrita e fazer uma boa exposição. Agora que isto vai ser tudo criticado, vai.

A.V.I - Está visto que tudo o que não der dinheiro para eles, não interessa, corta.

A.F – Mas afinal são créditos o que nos estão a dar...pela certificação das nossas competências. O Sr. Relvas também certificou as suas competências pela sua experiência profissional e está lá no poder. Para ele serviu e para nós, a certificação por competências já não é válida?

S.A.I – É verdade e se iniciaram 270 CNO em 2006 para 454 em 2010, só prova que isto foi um sucesso e que muita gente se inscreveu, NB e NS e se continuasse aberto mais gente teríamos.

A.F – Com mais ajuste ou menos ajuste devia continuar porque é sempre uma possibilidade e no meu caso só pude voltar a estudar devido a estas possibilidades. Não poderia fazer como os meus filhos estão a fazer, tenho de trabalhar.

S.A – E não é só isso, chegar à escola às 20h e sair às 24h depois de um dia de trabalho e depois há pessoas que trabalham por turnos e não teriam esta possibilidade. É sempre uma mais-valia para nós, quer pela experiência e pelas carreiras profissionais que muitos já conseguiram e estão consolidadas, quer pela oportunidade em si.

S.A.I – Acho que era importante fazer uma exposição e recolher as assinaturas que forem precisas e mostrar o nosso desagrado perante os políticos.

IS – Muito bem...mais alguém quer partilhar alguma coisa? Tem alguma questão a colocar? Bem, então muito obrigada a todos pela presença e contributos.

Transcrição da sessão do Grupo de Discussão – 18 fevereiro de 2013
Técnicos de RVC

IS – Como aprenderam a ser Profissionais de RVC, TDE, Formadores, Coordenadores e que nos permitiram percorrer um caminho relacionado com a Educação de Adultos? Como adquirimos estas competências?

TDE. – Lendo, mas acima de tudo a prática. A prática é que nos torna os TDE, Profissionais de RVC, Formadores. É claro que a teoria está lá e nós temos de saber exatamente em que consiste as funções de cada um. Mas depois a prática com os adultos e uns com os outros é que vamos formando e formando-nos sobretudo a nós. Formando a nossa profissão, falando uns com os outros, as reuniões que tive com outros TDE, partilhando práticas e tudo isso é vantajoso no terreno para trabalharmos.

IS – Estas profissões foram criadas no âmbito da N.O. Cada um tinha a sua formação base, mas que não comportavam estas denominações e competências? Concordam?

TDE – A prática trouxe-me mais experiência para estabelecer contactos com os adultos, definir um perfil e encaminhar melhor esses adultos, não é? Quando comecei a trabalhar nesta área não sabia nada sobre isto. Tive de ler muito e pedir ajuda a toda a gente. Eu acho que foi a prática que nos permitiu andar e partir pedra, porque questionar a ANQ com questões muito concretas, eles eram lacónicos nas respostas. Portanto era conversando uns com os outros que partíamos pedra e conseguíamos chegar a algum ponto ou situação.

Coordenadora – Por isso é que eu acrescento à prática, a reflexão sobre a prática, porque eu acho que se não der essa componente que se consubstanciava nas reuniões pedagógicas, nos momentos de autoavaliação, que nos obrigava a parar e a refletir, porque o ritmo era frenético. Também acho que mais para o fim, chegamos à conclusão que esses papéis não são estanques e não têm limites definidos. O processo em si e a dinâmica do mesmo não é compatível com uma delimitação que na teoria existe. O facto de termos Técnicos que passaram por diferentes funções dentro do processo de RVC foi uma mais-valia para o desempenho e compreensão das funções.

Formador CP – Para mim foi um choque de início, literalmente um choque. Quando me disseram que eu ia ficar aqui a trabalhar e fui logo a uma formação e recordo-me de ir para Lisboa no comboio e pensar: “O que é que vou fazer?”. Não sabia nada, zero. O papel da Coordenadora foi importante para perceber o enquadramento teórico, a dinâmica do processo, porque perceberes o teu lugar e não perceberes a dinâmica do processo é muito complicado, porque ficas perdido. As reuniões que fazíamos também eram importantes nesse sentido. A minha formação base ajudou-me um pouco, mas tive que abrir caminho e cada um de nós foi trabalhando os Referenciais porque não havia rigorosamente nada, nomeadamente do secundário, foi muito interessante. Agora sobre o processo, foi um choque porque não percebia mesmo nada e foi partir pedra e depois perceber o meu papel no processo. Não foi fácil, mas depois de se entranhar...

IS – Consideram então que os adultos foram alvo da experiência das Equipas?

TDE – Foram os nossos boiões de ensaio.

Coordenadora – Na minha opinião em alguns casos até foram privilegiados em relação aos outros, porque depois entramos numa standardização de tal forma que se calhar os primeiros tiveram a atenção e individualização que mereciam, algo que deixou de ser possível pelo ritmo, quantidade de adultos e metas.

Profissional RVC – Eu acho que em qualquer carreira, porque um professor também não têm um manual que lhe dite que ser professor é assim ou ter uma postura Y, não é? Há que ter um pouco de vocação e todos nós conhecemos pessoas que estavam no processo, mas não tinham vocação. É verdade, isto às vezes custa aceitar, mas em todas as profissões, quanto mais nesta que é uma profissão nova, não é e já está a extinguir-se.

Profissional RVC – E depois há a descrença e muitos elementos destas equipas não acreditam neste processo, especialmente os professores.

Formador CP – Eu acho que houve uma dificuldade muito grande em perceber que isto era uma dinâmica diferente, com um processo diferente.

Profissional RVC – Pessoalmente eu também não sabia para o que vinha. Inicialmente também não acreditava nisto. Sinceramente não acreditava, mas depois comecei a trabalhar com os adultos e comecei a ver que há pessoas com competência e merecem ser validades e certificadas.

IS – Trabalhar com os adultos e suas especificidades foi complicado?

Formador CP – Para mim foi a questão da idade, porque inicialmente eu não sabia como encarar os adultos, porque alguns deles tinham a idade dos meus pais. Como é que vou lidar com estas pessoas e na altura tinha 27 anos e ter de dizer que tinham de fazer assim e assim. É preciso ver esta questão, uma coisa é ser professor de crianças e outra de adultos. Como vou lidar com um conjunto de pessoas mais velhas do que eu, com uma experiência de vida, vão estar mais atentas, porque estão lá porque querem. Depois o grau de exigência é muito maior, porque as pessoas não estão a brincar, estavam aqui porque queriam e muitas delas precisavam disto por uma questão profissional e de carreira.

Profissional RVC – A minha maior dificuldade foi motivar pessoas que vinham dos Centros de Emprego a fazer o processo e que elas entendessem que o processo até podia ser importante para elas. Para mim este foi o meu maior desafio, como vou motivar e convencê-las que isto vai ser bom para elas? A questão da idade para mim não foi um problema e tudo depende da nossa postura e se nós, juntos deles, mostrarmos que mesmo tendo qualificações baixas, têm tanto para dar e para nos mostrar, como nós a eles e não é um papel que nos faz melhor. Eu comecei por aí, ou seja, o Sr. António arranja carros e eu vou à sua oficina e não percebo nada do assunto, no fundo, valorizar o que estas pessoas sabem.

Coordenadora – A questão de fundo tem a ver exatamente com os Currículos do Ensino Superior que formam pessoas que vão trabalhar na área da educação e de formação e estão estanques nas crianças e jovens e isto tem a ver com a história de Portugal em termos de Educação e Formação de Adultos. Não há qualquer formação e mesmo ao nível de crianças e jovens já está ultrapassada em termos pedagógicos. Não há uma atualização e formação concreta para adultos. Para mim fez imensa diferença eu ter na

Faculdade uma cadeira que se chamava Psicologia da Formação Profissional e Educação de Adultos e se calhar é dos poucos ou raros cursos em que há essa possibilidade de formação. Deu-me algum *know-how* para começar a trabalhar nesta área e acho que uma das questões importantíssimas é que falha a formação. Muitas das formações a que fomos, traz-me algumas dúvidas, se a maioria não era mais trabalho sobre procedimentos e menos formação e se até nos serviu para alguma coisa ou não.

IS – As formações promovidas pelas Entidades Oficiais foram suficientes? Porque surge a REDE?

Técnica TDE – Eu tive formação não no início, ou seja, comecei a trabalhar e só seis meses depois é que surgiu a 1ª formação e já tinha alguma prática e mais uma vez achei que era uma formação sobre procedimentos.

Profissional RVC – Estou de acordo, mas por exemplo as reuniões que tivemos já no âmbito da REDE foram uma mais-valia. As partilhas e trocas de experiência que fizemos com pessoas que já trabalhavam há mais tempo na Educação de Adultos. Algo informal, ao contrário dos encontros promovidos pela ANQ. Era mesmo um grupo de trabalho.

Coordenadora – Pior do que a formalidade era transmitirem a visão de quem não estava mesmo no terreno e decide e concebe sem sequer fazer ideia como é que as coisas funcionam.

Formador CP – Isso é um sintoma bem português, primeiro começa-se pelo teto e depois vamos para a base.

Técnica TDE – A REDE, para mim enquanto TDT, acho que até funcionamos muito bem, houve mais partilha de informação, falar de procedimentos, como agir no terreno, como motivar os desempregados nas sessões no Centro de Emprego, sem desvirtuar a EFA.

Profissional RVC – Eu acho que a linguagem e o descrédito relacionado com a INO, a própria comunicação social e o senso comum, dizia-se isto e aquilo e o facto de os CNO utilizarem a mesma linguagem e ao criarmos uma REDE e tentarmos ser mais homogéneos e se tivéssemos começado mais cedo

estaríamos a lutar pela sua consolidação e a confrontarmo-nos com a sua extinção. Estes encontros de trabalho foram importantes, mas deviam ter sido alargados a uma escala maior.

Formadora MV/TIC/STC – Quando entrei também fui a uma formação que coincidiu e foi planeada com o sentido de se avançar com o nível secundário e a meu ver poderia ter sido muito proveitoso estar lá e partilha que poderia ter havido se houvesse realmente essa partilha. Lá analisou-se o Referencial de Competências-Chave do NS, o que fazia todo o sentido, falou-se de preencher uma grelha para em grupo ir analisando, mas o certo é que dentro do mesmo grupo não havia partilha. Notava-se que pessoas de outros CNO retraíam-se em partilhar práticas, ideias, de fazer ou estruturar determinadas coisas. Se vais para um grupo de trabalho que sabes que vais apenas ouvir e não vais partilhar com medo que outros copiem, se tivermos esta mentalidade...esquece. É vantajoso realmente encontrarmo-nos e criarmos uma REDE. Já começava a haver um à vontade entre pessoas de equipas distintas, mas já não havia questão de dizer: “No nosso CNO fazemos, assim e assim”. Mas o mito de não partilhar houve durante muito tempo e há relativamente pouco tempo levantou-se o pano e o que é que aconteceu? Acabou.

Coordenadora – Mas não é uma questão mito, eu acho que todas as relações precisam de um tempo de maturação e as relações entre as Instituições ainda mais. Para além de que em termos nacionais estava criado uma lógica de competitividade entre os Centros e não uma lógica de complementaridade e só quando os Centros se começaram a perceber e a não haver consequências para o não cumprimento abaixo de X adultos, ou seja, o desenrolar normal não dava lugar a penalizações, é que as pessoas também se sentiram à vontade para partilhar. Para além disso, as relações têm de ser construídas. Agora a REDE estaria numa fase de maturação em que seria possível muito mais, mas até lá todas as pessoas representam uma Instituição e é essa que tem de defender primeiramente e demora algum tempo até as relações se abrirem aos outros. Mas agora as opções políticas são outras.

Formador CP – Há um desprezo muito grande pelo CNO.

Profissional RVC – A escola tradicional tem um desprezo muito grande por tudo o que não faça parte daquela cartilha. Até os professores/formadores que foram recrutados ao quadro tiveram muita dificuldade e o pessoal de fora é muito mais flexível. Mas não quer dizer que a escola não se tenha vergado e quebrado, mas de início foi mais difícil.

Formador CP – Eu já trabalhei num CNO de uma escola e via colegas meus a chorarem porque não sabiam o quem fazer. Eu tive sorte porque levava já um background de um CNO privado, mas vi muitas vezes, na escola, o Coordenador a dar o Referencial e a dizer: “É isto que tens de dar”. Na escola vi que ninguém sabia como havia de trabalhar, era tudo uma confusão e a Equipa estava completamente perdida no processo. Em outras escolas onde estive verifiquei sempre que havia um certo desprezo pela Educação de Adultos. Não há provas, não há testes...ensino de segunda. Não se trabalha com objetivos e metas, mas sim através de competências. Acho que a organização pública escolar demorou muito tempo a dar uma resposta séria.

Profissional RVC – De certa forma concordo com o que a Coordenadora disse, ou seja, a nossa formação base deveria ser direcionada e contemplar a Educação de Adultos.

Profissional RVC - Eu também acho que há um aspeto muito importante, estamos a esquecer-nos que a maioria das pessoas que integrou os CNO é jovem e foi o 1º emprego de muita gente e com contrato de trabalho. Foi visto como uma oportunidade e encararam este desafio de forma positiva e eu acho que isto também fez a diferença. Para a maioria dos professores não, aliás foi visto como uma imposição.

Profissional RVC – Eu concordo com a falta de formação porque quando eu entrei o nosso CNO nem sequer tinha Coordenação.

Profissional RVC – Foi difícil para toda a gente, porque não havia nada que nos dissesse como se fazia. Tive formação na Católica várias vezes, tudo bem e agora? Cheguei ao meu local de trabalho e depois? Este processo tem isto, só quando se mete a mão na massa é que começa a perceber...não há ninguém que antes de ter “praticado” o perceba.

Formador CP – Ter uma equipa estável também ajuda muita à compreensão e operacionalização do processo e nos CNO público é terrível, porque os Formadores depois eram colocados e abandonavam as equipas.

Profissional RVC – Não houve tempo para melhorarmos o que quer que fosse. Não! Ninguém nos perguntou nada! Porque se calhar todos nós temos ideias do que estava a funcionar e o que é que poderia melhorar. Simplesmente fomos recebendo comunicados que certos centros iam fechando em tal data e todos nós, porque somos todos muito recentes nesta área nos fomos calando perante estes fechamentos constantes. E agora estamos pouquíssimos e continuámos a calar-nos com a ideia de que provavelmente a minha escola ou centro vai abrir um CQEP e eu vou ficar por isso continuo a calar-me e se vocês ficarem para trás...reparem, nós somos todos assim.

Coordenadora – Mas aí eu discordo um bocadinho, porque dentro do calar, há o calar e o calar. Há o calar mais ativo e o calar mais passivo e nós dentro da REDE fizemos um documento que recolher assinaturas de CNO da área metropolitana do Porto que foi enviado para a Assembleia da República e para o Ministério da Educação para reunirmos com a Secretária da Educação do ensino Básico e Secundário, na altura, que agora já não é ela, com um conjunto de propostas de melhoria, só que estas coisas vão até onde vão.

Profissional RVC – Eu estou a dizer estas coisas porque todos os dias vemos no telejornal que empresas fecham 100 locais de trabalho e é logo uma guerra, está lá a TVI, a SIC, etc. Aqui são 8 mil técnicos e não os vemos na rua. Eu não estou a dizer que não se fez nada...entende? Perante a dimensão, perante o número de técnicos, perante o serviço que era feito e o acreditar, porque toda a gente diz que acredita nisto e que isto é válido. Perante a dimensão, porque foram 454 Centros que abriram. Como é possível extinguirem-se sem haver nada em troca? Como é possível? Conseguiu-se fazer uma extinção em massa.

Formador CP – Mas isso tem a ver com o seguinte, a educação poderia ser uma saída para a crise, mas toda a gente quer, devido à crise uma contenção de custos na educação. Há aqui uma dualidade de critérios. Como é que ficamos nisto? Foi sempre assim, há bem pouco tempo tínhamos uma taxa alta de analfabetismo em Portugal. Agora nem tanto, mas continuámos a ter

analfabetos funcionais. O problema é que nada se discute em Portugal. Alguém discutiu em Portugal o problema da Educação? Estes dois últimos anos criaram-se os CNO e independentemente do que o partido A, B, C dizem não se fez uma avaliação isenta.

IS – Consideram que o facto de não haver uma profissionalização do Educador do Adulto e legislação que regule esta profissão, poderá de alguma forma ser prejudicial e levar a uma dispersão destes técnicos em termos de resposta ao que está a acontecer?

Formador CP – Ajudaria se houvesse uma classe profissional definida e criada, embora eu ache que passa muito pelas instituições onde estão colocadas. Por exemplo, no caso do público vou reivindicar o quê? Acaba o contrato e vou-me embora, para o ano candidato-me outra vez. Vou reclamar quando e onde? Nas empresas se os funcionários são despedidos há um impacto diferente. Nesta área é normal haver rotatividade de técnicos.

Coordenadora – Eu ainda não vejo a realidade dessa forma, se calhar de forma ingénua, que é o mais provável. Mas como ainda está tudo na expectativa de perceber que Rede será essa que vai ser criada que ninguém sabe, ou pelo menos a portaria aponta para o público e nada para os privados, não é? Como não se sabe e fala-se em 120 estruturas, já não é o universo desses 454 centros, destes eu acho que há instituições que ficaram contentes por encerrar e é a desculpa perfeita para deixarem de trabalhar nesta área, porque também não se identificavam e eram meramente postos de trabalho e não propriamente um serviço à comunidade e à Educação e Formação de Adultos, não é? Também concordo com o que o Formador CP disse, pois somos todos jovens e estamos todos habituados a um mercado de trabalho em que tudo é a prazo e nós sempre trabalhamos a prazo. Não temos esta vivência de ter um contrato de trabalho efetivo em que temos os nossos direitos e vamos reclamar por eles. Não estamos habituados a ter direitos, estamos habituados a ter deveres. Desde que saímos para o mercado de trabalho é com deveres que funcionámos, zero direitos a maior parte das vezes, ou os direitos mínimos. Não há cá indemnizações, nem sequer se está à espera disso. Isto faz toda a diferença e para nós é mais um projeto que tivemos e havemos de ter.

Profissional RVC – Mas eu acho que a ausência de uma classe profissional também influencia porque se perguntarmos a cada um de nós qual é a tua profissão, eu sou Psicóloga, ela é Professora, não importante que estejamos a trabalhar como Educadores de Adultos há anos, nós continuamos a dizer eu sou Psicóloga.

Profissional RVC - É uma forma também de justificarmos juntos das pessoas, porque dizer que sou Profissional de RVC, ninguém conhece.

Coordenadora – Isso acaba por afetar e cai no descrédito e a profissão que estamos agora a falar não existe assim há tanto tempo e se os Psicólogos já existem há tanto tempo, só tem ordem há 3 anos, quando é que os Educadores de Adultos um dia terão este reconhecimento?

Formador CP – Em Portugal só há ensino quando há testes e como nos processos de RVC não há testes, logo não há ensino, não há educação.

IS – De forma provocatória, como se está habituado à precariedade, não se faz nada?

Coordenadora – Só fazemos o suficiente para o nosso pequenino quintal e não para o quintal comum.

Profissional RVC – Neste momento estamos a perder os nossos direitos à força toda, os direitos foram reivindicados, não se esqueçam disso, que lutaram por isso. Nós só lutamos pelo nosso trabalho, nem que seja com uma remuneração precária.

Formador CP – A sociedade é cada vez mais individualista e quanto mais comodidades temos mais individualistas ficamos. Na altura dos nossos pais havia mais pobreza e as pessoas ajudavam-se mais.

Coordenadora – E o mundo mudou, o mundo já não é o nosso cantinho. Hoje o mercado de trabalho é aberto e nós não competimos só uns com os outros.

Formador CP - O mundo global provoca exatamente isso, tornando-o mais individualizado. Se eu não faço parte de uma comunidade vou lutar como? É

mais fácil para mim lutar quando estou enraizado numa comunidade e trabalho naquela comunidade.

Profissional RVC – Nós mudamos os nossos pensamentos e não estamos tão disponíveis para lutar pelos nossos direitos, como a geração anterior estava.

Formador CP – Nós estamos desanimados e desiludidos com o sistema todo, eu acho que passa também por aqui. Não paramos para pensar nisto, mas estamos cansados do sistema. Estamos a passar por uma guerra económica, é tudo corrupto e vamos lutar porquê? Há um descrédito total do próprio sistema e eu vou reivindicar o quê? Quando há crença no sistema dizem: “ eu vou lutar por ele, porque haverá alguém que me vai ouvir”.

Coordenadora – Neste caso quem é que nos vai ouvir?

Formador CP – Enquanto não forem mudadas as elites, vamos ter problemas. As pessoas não conseguem ter esperança e pensarem que irá aparecer algo diferente. Está tudo à espera que venha o D. Sebastião.

IS – Então se estivessem no domínio do sonho ou do poder o que é que fariam para mudar? Aproveitariam alguma coisa dos CNO? Como se pode evitar o encerramento dos CNO?

Formador CP – Para fazer isso tinha de mudar o sistema político, isto tem um rótulo partidário.

Coordenadora – Para o bom e para o mau e agora têm esta parte má de estar associada ao partido socialista, mas tem que se desmarcar. Eu também acho que tem um forte teor político e é uma opção ideológica, porque o Ministro atual da Educação é um ministro das cartilhas e para ele o ensino é o ensino regular, o resto é paisagem e por isso o investimento é para ali e não tem outras pessoas que o assessoriem noutra sentido, para além que o próprio Primeiro-ministro durante a campanha sempre teceu críticas a este sistema. Por isso, pessoalmente eu não acredito que com as pessoas que estão atualmente no poder as opções possam ser outras, aliados à desculpa conveniente que tem de reduzir custos, porque todo estamos a sentir na pele, no fundo, pelo buraco em que nos encontramos. Se temos que reduzir e

achamos que isto aqui nem produziu efeitos e tem um estudo que foi encomendado pela Católica para produzir os resultados que se queriam, é a desculpa perfeita para, não é?

Técnica TDE - Eu concordo com o Formador CP, tem de se mudar o sistema político em Portugal, porque se virmos a educação em Portugal nunca teve uma continuidade, até mesmo na mesma cor política, o mesmo governo.

Coordenadora – Devia de haver uma obrigatoriedade e definir uma política para 20 anos e não se pode mexer nas opções nesses 20 anos. As orientações são aquelas...

Formador CP – Depois fazia-se um estudo para verificar o que é que falhou e o que correu bem, dando tempo para se ver a mudança. Eu reconheço que tenho feito muito pouco para mudar isto. Faço parte de um partido político, mas cada vez mais me desiludo, a minha vontade é bater a porta.

Coordenadora – Em campanha sempre se fala em ouvir as bases, mas depois quando se chega lá, o poder é tão aliciante, que se cometem sistematicamente os mesmos erros. As políticas são definidas num gabinete por um suposto iluminado ou uma equipa de iluminados, sem ouvir quem está no terreno, quem investiga na área. Estamos numa fase em que cada vez mais se transferem competências para o poder local, mas os municípios são meros executores. Se os municípios fossem chamados a decidir e a dar a opinião sobre as políticas ao nível da sua definição...as Câmaras só vão executar o que foi definido em Lisboa...enquanto não ocorrer uma grande mudança.

Formador CP – Há outro grande problema, a nossa sociedade está a envelhecer e quando quisermos competir com outras sociedades mais jovens, vamos ter problemas.

Coordenadora – Há muitos milhões que não acreditam na Educação de Adultos nestes moldes, não nos podemos esquecer disso, não é só a classe política. Eles também têm do lado deles uma grande percentagem da população que está completamente desacreditada e ridicularizam o processo.

Profissional RVC – Eu não quero acreditar que a Educação de Adultos vai desaparecer, porque de facto a sociedade está a envelhecer e o futuro e para a educação não acabar tem de existir a Educação de Adultos e investir forçosamente nesta área.

Coordenadora – Mas também estamos num ponto de viragem que isto de facto também precisa de mudar e não é só de nome, porque o histórico que têm é desfavorável. Quem está dentro sabe que tem muita coisa de bom, mas também reconhece que há muita coisa que está mal Todos nós já tínhamos chegado à conclusão que havia muitas coisas a corrigir. Está tudo expectante face ao que aí vem também para se poder posicionar relativamente às opções. Quanto ao que cada um de nós faz, eu faço a minha parte que é investigar na área e tenta mostrar algumas coisas com o critério da cientificidade que é o que eu acho que vale nas questões políticas neste momento. A tua voz só chega lá, se chegar se tiver um carimbo válido. Eu não quero desistir, porque me custa imenso ir lá dentro à nossa sala e ver tudo vazio, estar a trabalhar com jovens e eu não quero trabalhar com jovens, gosto de trabalhar com adultos e por isso, paralelamente eu tenho de ganhar dinheiro, tenho de ir fazendo isto, mas a minha paixão não são os jovens, são os adultos. Eu faço a minha parte, se vai servir para alguma coisa? Possivelmente não, temos de esperar que venham outros e que acreditem, não sei, não sei...

Profissional RVC – Há um ditado que diz que *“atrás de mim virá quem de bom de mim fará”* e isto também vai acontecer. Quando veio o ensino recorrente também dizia mal e no final terminavam 4 alunos por turma. Acaba por se destruir com tudo, então se for por aquilo que dizem não há um ensino que seja bom. O ensino regular também não é bom, porque os alunos passam, passam...

Coordenadora – A Educação, se nós pensarmos bem, está em crise em todo o lado e muitas vezes eu sentia que estávamos a ser mais exigentes com os adultos do que a escola regular era com os jovens.

I.L – As pessoas que usufruíram do ensino regular e que andaram a passear os livros, são os que mais falam disto. Isto é uma ameaça, porque é um sistema que veio criar alguma igualdade a uma série de pessoas que foram trabalhar

muito cedo. Há muitas pessoas que não encaram isto bem, por causa disso, estão fora e não querem entender, nunca vão entender.

Profissional RVC – Conheço pessoas que não entendiam nada de computadores e se não fosse o processo de RVC não tinham *Facebook*, não iam ao Google fazer pesquisas, enviar email's, receber email's, não aprendiam inglês, não estavam na Universidade Sénior, ou seja, a questão é mais sociológica. Isto foi uma rampa de lançamento e precisava de ser valorizado.

Profissional RVC – E reformulado, foi um projeto que nasceu, foi entranhado pelas equipas e precisa de ter sido avaliado, não só agora e que reformulassem, limassem. O problema é que isso nunca aconteceu.

Profissional RVC – A questão de nós não fazermos nada, tem mesmo a ver com isso, ou seja, nós sabemos o que melhorar, mas estamos expectantes sobre o que vem aí e são eles (Lisboa) que vão ditar isso.

Profissional RVC – Mas é triste que os que vão lançar não estão no terreno. Nós temos de nos adaptar às ideias dos iluminados.

Coordenadora – O discurso existente também é aqui enganador porque ninguém nos disse que vai acabar, o que nos dizem é que os CNO serão substituídos por outras estruturas e porque politicamente eles não podem assumir que fechou tudo.

Profissional RVC – A ANEQP não fechou nenhum Centro. Os Centros é que se foram fechando, é uma estratégia.

Formador CP – É deixar definir para dizer que são meia dúzia.

Formadora MV/TIC/STC – É verdade, os Centros é que se foram extinguindo.

Profissional RVC – O facto de não haver consenso não me aflige, pelo contrário, nunca houve um sistema que reunisse consenso de todos.

Coordenadora – Mas também não há como fugir, nós fomos pioneiros e agora está-se a *“deitar fora o menino com a água do banho”*. Na Europa está

instalada o reconhecimento de competências e um dia destes Portugal vai ter de voltar a implementar, porque a Europa já caminhou nesse sentido. O reconhecimento de competências é reconhecido há muito tempo no nível superior. O Mourinho foi-lhe dado um doutoramento Honoris Causa e foi através do reconhecimento de competências. Só que parece que no nível superior ninguém pode por em causa, ao nível das baixas qualificações é facilitismo.

Formador CP – Neste panorama de mudanças é preciso saber qual é o papel da Educação de Adultos. Vai ser subalterna? Vai desaparecer? Vai ser paralela ao ensino regular. Com eficácia para as sociedades, porque a Educação de Adultos pode permitir que as sociedades sejam diferentes. Será que isso interessa aos Governos?

Coordenadora – Não, porque neste momento eles estão orientados para o mercado. Só interessa formar para o tecnológico e a formação das pessoas enquanto seres humanos e seres globais está posta de lado, porque a palavra de ordem deste momento, é mercado de trabalho e economia de emprego.

Formador CP – Há um conjunto de áreas que estão a ser silenciadas, o caso das Ciências Sociais e Humanas são para “arrumar” porque incomodam, pois questionam o sistema. Interessa alguém que faça, mas que não questione e que alguém decida por ti.

Profissional RVC – Estamos num tempo em que o dinheiro é que conta e o lado humano fica sempre para trás.

Coordenadora – Eu acho que a formação de base dos decisores políticos influencia a perspetiva que elas têm da sociedade e o facto de só termos pessoas das áreas das Engenharias, Direito, da Economia, falha depois na perspetiva social.

Profissional RVC – Neste momento vais ao *Facebook* e vês vários elementos das Equipas questionarem-se de quanto irão receber de indemnização e nada mais, não se fala de nada mais. Eu também não sei o que vou fazer, sozinha, mas claro que me junto, senão fico alienada. Mas uma coisa é certa, o tipo de conversa que se tem agora se se juntarem meia dúzia de técnicos é certamente: “quanto é que vais receber?”. Gira em volta disso.

Formador CP – Esse é o problema imediato, as pessoas estão preocupadas e não pensam a médio longo prazo.

Coordenadora – Eu comecei por dizer isso e termino a dizer isso, o problema pode não parecer à primeira vista, mas está também e muito no Ensino Superior que está a formar trabalhadores e não pessoas e exatamente por isso que saímos com determinada postura. O próprio Ensino superior está sujeito ao mercado, à economia e recebem pelo número de publicações e então é só fazer, fazer, fazer, produzir, produzir, porque é face aos números que existe todo o resto. E por isso a educação ao nível superior deixou de ser independente de tudo o resto e como tal está subjugada aos valores do mercado, nós fomos formados para os mercados.

Profissional RVC – É uma rede de poder que se alimenta a si mesmo e tem capacidade de se alimentar constantemente e eles sabem que se não estiverem coesos nesta rede de poder começam a ser despedaçados, pois começa-se a ver algum movimento cívico nesse sentido e o *Facebook* e a Internet permitem uma participação do cidadão.

IS – Muito bem, não sei se querem acrescentar mais alguma ideia ou opinião? Caso contrário, agradeço a presença e o contributo de todos e até à próxima sessão de Grupo de Discussão. Obrigada.

ANEXO 27 – ANÁLISE DAS UNIDADES DISCURSIVAS DOS GRUPOS DE DISCUSSÃO

- Adultos de RVC-15 fevereiro -

<p>Importância de ter concluído o nível secundário.</p>	<p>“Não tenho mais nem menos experiência, mas só o facto de ter o 12º ano, de estar validado permite-me ascender na minha carreira profissional.” – A.F</p> <p>“...as pessoas vão desenvolvendo, vão escrevendo e isto também ajuda a aumentar os índices de desenvolvimento do país.” – S.A.I</p> <p>“...não tendo o 12º ano, não podia ir mais além do que aquilo, não podia fazer nenhum tipo de formação (...) para poder evoluir e subir de escalão na função pública a escolaridade conta e muito. Era a única forma.” – A.L</p> <p>“...É sempre uma mais-valia para nós, quer pela experiência e pelas carreiras profissionais que muitos já conseguiram e estão consolidadas, quer pela oportunidade em si.” – S.A.I</p>
<p>Notícias relativas ao encerramento do CNO afetou o desempenho e elaboração do PRA.</p>	<p>“...com as notícias que iam surgindo nós fomos acelerando ao máximo, pois tinha medo que depois de tanto esforço não conseguisse a certificação. Claro que o que fiz poderia ser muito melhor se não houvesse esta pressão toda. Afetou neste sentido, porque foi feito com receio de não conseguir obter a certificação ou até de ser encaminhada para outro Centro. Agora olho para o meu PRA e digo que poderia ter feito muito melhor.” – A.L</p> <p>“As notícias foram ajudando a quebrar um bocado o ritmo e afetam sempre.” – S.A</p> <p>“Afetou claro, e vai ao encontro do que estávamos a falar...se vai acabar é porque não interessa. Se formos por este prisma é desmotivador.” (...) “Se eles passassem pelas dificuldades que já passamos por não termos o 12º ano e o que passamos agora para o terminar não faziam isto. Fazer um PRA parece fácil, mas não é...pensar nas palavras e pô-las no papel de forma refletida tem o que se lhe diga.” – A.V.I</p> <p>“Não senti diferença alguma, sempre comuniquei com todos muito bem, por email e pessoalmente. Já há um certo à vontade e quase que já faço parte da casa e há um relacionamento quase caseiro.” – S.A.I</p>
<p>Relação com a Equipa, antes das notícias de encerramento</p>	<p>“O bom deste processo é poder ser mais individualizado e há pessoas que necessitam de mais apoio e outras que não e por email até resolvem as suas dúvidas e isso continuou a acontecer, mesmo depois das notícias.” – S.A</p> <p>“O meu processo é o grande exemplo de apoio da equipa e vi sempre interesse</p>

<p>e após a sua concretização.</p>	<p>em que eu terminasse o 12º ano. Houve sempre uma grande colaboração antes e depois, não senti diferença alguma.” – A.F</p> <p>“Ouvia-se todos os dias na televisão isto vai acabar, isto vai acabar e a nossa preocupação era acabar e tive todo o apoio da equipa. Havia muita pressão de todo o lado.” – A.L</p> <p>“Acho que o processo decorreu normalmente e melhor do que isto só se fosse ao nível do tempo de resposta de alguns profissionais, foi a única coisa que sempre me debati. Além disso melhorar não vejo onde.” – S.A</p>
---	---

<p>Importância da Aprendizagem ao longo da Vida.</p>	<p>“Foi essa aprendizagem que nos levou onde chegámos (...) Sem dúvida que o que vamos acumulando ao longo da vida deixa-me à vontade para trabalhar em qualquer área, desde logística, financeira, transportes. Aliás tive uma empresa e digo isso no PRA que tive de fazer de comercial, de vendedor, operador.” – A.F</p> <p>“...os adultos que saem daqui, provavelmente hoje tem uma empresa, criaram uma empresa, empregos e esse tipo de pessoas são uma mais valia para o nosso país.” – A.L</p> <p>“É sem dúvida e estou mesmo a pensar em entrar na Universidade Aberta...finalizar o 12º ano foi um impulso muito grande.” – A.F</p>
<p>O que pensa sobre o encerramento do CNO e o que pode ser feito.</p>	<p>“Isto é muito complicado, só uma boa publicidade, mas da maneira que o governo está a fazer...” (...) É muito mau acabar...o que é que se poderia fazer? Publicidade, isto é uma coisa boa e há-de haver sempre pessoas que necessitam.” (...) “...mas isso não está ao nosso alcance” – S.A</p> <p>“Mas não somos pessoas de destaque ou que se possam fazer ouvir.” (...)“Fazer uma exposição, estão aqui os tópicos e vamos expor isto ao Governo.” – S.A</p> <p>“Nós não somos quase ninguém para dizer o que deve ser feito, mas neste caso há imensos profissionais, porque há imensos centros e ninguém melhor do que eles para exporem que isto é positivo, porque foram eles que nos foram dizendo ao longo do processo que íamos validar isto ou aquilo.” – A.L</p> <p>“As duas partes, as equipas com o nosso apoio, porque nós temos todo o interesse nisso, embora o nosso processo já esteja concluído, mas haverá pessoas que vão precisar. – A.L</p> <p>“Podíamos mostrar o nosso desagrado e qual a vantagem que podemos ter com este processo.” – A.F</p> <p>“E as equipas onde estão? Existem centenas no desemprego que também podiam fazer alguma coisa.” (...) Nós, quer se queira, quer não, somos</p>

	<p>facilmente silenciados.” – A.V.I</p> <p>“Nós não somos uma minoria, mas claro que juntamente com as equipas podíamos muito mais.” – S.A</p> <p>“Eles não nos vão ouvir, é impensável, é impensável. Eu sinto-me impotente perante isto das N.O. e perante várias dimensões da minha vida atualmente.” – A.V.I</p> <p>“Só com assinaturas é que se demonstram que há poder e que as pessoas estão interessadas e fazer chegar à Assembleia. Juntar um bom grupo, uma boa escrita e fazer uma boa exposição.” – A.F</p>
--	--

- Técnicos de RVC-18 fevereiro

Questões	Unidades Discursivas
<p>Como adquiriu competências para desempenhar a função (TDE, Profissional RVC, Formador, Coordenador)</p>	<p>“Lendo, mas acima de tudo a prática. (...) “...a prática com os adultos e uns com os outros é que vamos formando e formando-nos sobretudo a nós. Formando a nossa profissão, falando uns com os outros, as reuniões que tive com outros TDE, partilhando práticas...” – Técnica TDE</p> <p>“Quando comecei a trabalhar nesta área não sabia nada sobre isto. Tive de ler muito e pedir ajuda a toda a gente” – Técnica TDE</p> <p>“...acrescento à prática, a reflexão sobre a prática, porque eu acho que se não fosse essa componente que se consubstanciava nas reuniões pedagógicas, nos momentos de autoavaliação, que nos obrigava a parar e a refletir, porque o ritmo era frenético.” – Coordenadora</p> <p>“A minha formação base ajudou-me um pouco, mas tive que abrir caminho e cada um de nós foi trabalhando os Referenciais porque não havia rigorosamente nada, nomeadamente do secundário, foi muito interessante.” – Formador CP</p> <p>“Quando entrei também fui a uma formação...” (...) “Lá analisou-se o Referencial de Competências-Chave do NS, o que fazia todo o sentido, falou-se de preencher uma grelha para em grupo ir analisando, mas o certo é que dentro do mesmo grupo não havia partilha. Notava-se que pessoas de outros CNO retraíam-se em partilhar práticas, ideias, de fazer ou estruturar determinadas coisas.” – Formadora MV/TIC/STC</p>

<p>Participação das Entidades Oficiais e não Oficiais para a consolidação e crescimento da profissão.</p>	<p>“Quando me disseram que eu ia ficar aqui a trabalhar e fui logo a uma formação e recorde-me de ir para Lisboa no comboio e pensar: “O que é que vou fazer?”. – Formador CP</p> <p>“Eu acho que foi a prática que nos permitiu andar e partir pedra, porque questionar a ANQ com questões muito concretas, eles eram lacónicos nas respostas. Portanto era conversando uns com os outros que partíamos pedra e conseguíamos chegar a algum ponto ou situação.” – TDE</p> <p>“Não há uma atualização e formação concreta para adultos” (...) “Muitas das formações a que fomos, traz-me algumas dúvidas, se a maioria não era mais trabalho sobre procedimentos e menos formação e se até nos serviu para alguma coisa ou não.” – Coordenadora</p> <p>“...reuniões que tivemos já no âmbito da REDE foram uma mais valia. As partilhas e trocas de experiência que fizemos com pessoas que já trabalhavam há mais tempo na Educação de Adultos. Algo informal, ao contrário dos encontros promovidos pela ANQ.” – Profissional RVC</p> <p>“Pior do que a formalidade era transmitirem a visão de quem não estava mesmo no terreno e decide e concebe sem sequer fazer ideia como é que as coisas funcionam.” – Coordenadora</p> <p>“A REDE, para mim enquanto TDT, acho que até funcionamos muito bem, houve mais partilha de informação, falar de procedimentos, como agir no terreno...” – TDE</p> <p>“...ao criarmos uma REDE e tentarmos ser mais homogéneos e se tivéssemos começado mais cedo estaríamos a lutar pela sua consolidação e a confrontarmo-nos com a sua extinção. Estes encontros de trabalho foram importantes, mas deviam ter sido alargados a uma escala maior.” – Profissional RVC</p> <p>“Foi difícil para toda a gente, porque não havia nada que nos dissesse como se fazia. Tive formação na Católica várias vezes, tudo bem e agora? Cheguei ao meu local de trabalho e depois? – Formadora MV/TIC/STC</p>
<p>Contributos para a continuidade da Educação de Adultos.</p>	<p>“Eu também acho que há um aspeto muito importante, estamos a esquecer-nos que a maioria das pessoas que integrou os CNO é jovem e foi o 1º emprego de muita gente e com contrato de trabalho. Foi visto como uma oportunidade e encararam este desafio de forma positiva e eu acho que isto também fez a diferença.” – Profissional RVC</p> <p>“...mas depois comecei a trabalhar com os adultos e comecei a ver que há pessoas com competência e merecem ser validades e certificadas.” – Profissional RVC</p> <p>“Este processo tem isto, só quando se mete a mão na massa é que começa a perceber...não há ninguém que antes de ter “praticado” o perceba.” – Profissional RVC</p> <p>“É preciso ver esta questão, uma coisa é ser professor de crianças e outra de adultos. (...) “...as pessoas não estão a brincar, estavam aqui porque queriam e muitas delas precisavam disto por uma questão profissional e de carreira.” – Formador CP</p> <p>“...juntos deles, mostrarmos que mesmo tendo qualificações baixas, têm tanto para dar e para nos mostrar, como nós a eles e não é um papel que nos faz</p>

	<p>melhor. Eu comecei por ai, ou seja, o Sr. António arranja carros e eu vou à sua oficina e não percebo nada do assunto, no fundo, valorizar o que estas pessoas sabem.” – Profissional RVC</p>
<p>Inexistência de legislação que regulamente a profissionalização do Educador de Adultos.</p>	<p>“Ajudaria se houvesse uma classe profissional definida e criada, embora eu ache que passa muito pelas instituições onde estão colocadas. “ – Formador CP</p> <p>“Mas eu acho que a ausência de uma classe profissional também influencia porque se perguntarmos a cada um de nós qual é a tua profissão, eu sou Psicóloga, ela é Professora, não importante que estejamos a trabalhar como Educadores de Adultos há anos, nós continuamos a dizer eu sou Psicóloga.” – Profissional RVC</p> <p>“...porque dizer que sou Profissional de RVC, ninguém conhece. “ – Profissional RVC</p>
<p>Sentimento associado ao encerramento dos CNO.</p>	<p>“Não houve tempo para melhorarmos o que quer que fosse. Não! Ninguém nos perguntou nada! Porque se calhar todos nós temos ideias do que estava a funcionar e o que é que poderia melhorar. Simplesmente fomos recebendo comunicados que certos centros iam fechando em tal data e todos nós, porque somos todos muito recentes nesta área nos fomos calando perante estes fechos constantes.” – Profissional RVC</p> <p>“Perante a dimensão, porque foram 454 Centros que abriram. Como é possível extinguirem-se sem haver nada em troca? Como é possível? Conseguiu-se fazer uma extinção em massa.” – Profissional RVC</p> <p>“...somos todos jovens e estamos todos habituados a um mercado de trabalho em que tudo é a prazo e nós sempre trabalhamos a prazo. Não temos esta vivência de ter um contrato de trabalho efetivo em que temos os nossos direitos e vamos reclamar por eles. Não estamos habituados a ter direitos, estamos habituados a ter deveres.” – Coordenadora</p> <p>“Nós estamos desanimados e desiludidos com o sistema todo, eu acho que passa também por aqui. Não paramos para pensar nisto, mas estamos cansados do sistema.” – Formador CP</p>
<p>No domínio do sonho, como definir a política da Educação de Adultos, o que alteraríamos nas práticas.</p>	<p>“...mudar o sistema político, isto tem um rótulo partidário.” – Formador CP</p> <p>“Eu também acho que tem um forte teor político e é uma opção ideológica...” – Coordenadora</p> <p>“Devia de haver uma obrigatoriedade e definir uma política para 20 anos e não se pode mexer nas opções nesses 20 anos. As orientações são aquelas...” – Coordenadora</p> <p>“...fazia-se um estudo para verificar o que é que falhou e o que correu bem, dando tempo para se ver a mudança.” – Formador CP</p>
<p>O que era significativo</p>	<p>Só fazemos o suficiente para o nosso pequenino quintal e não para o quintal comum.” – Coordenadora</p> <p>“O mundo global provoca exatamente isso, tornando-o mais individualizado. Se eu não faço parte de uma comunidade vou lutar como? É mais fácil para mim lutar quando estou enraizado numa comunidade e trabalho naquela comunidade.” – Formador CP</p>

<p>fazer após o encerramento do CNO.</p>	<p>“Eu reconheço que tenho feito muito pouco para mudar isto. Faço parte de um partido político, mas cada vez mais me desiludo, a minha vontade é bater a porta.” – Formador CP</p> <p>“...estamos num ponto de viragem que isto de facto também precisa de mudar e não é só de nome, porque o histórico que têm é desfavorável. Quem está dentro sabe que tem muita coisa de bom, mas também reconhece que há muita coisa que está mal Todos nós já tínhamos chegado à conclusão que havia muitas coisas a corrigir. Está tudo expectante face ao que ai vem também para se poder posicionar relativamente às opções.” – Coordenadora</p> <p>“É uma rede de poder que se alimenta a si mesmo e tem capacidade de se alimentar constantemente e eles sabem que se não estiverem coesos nesta rede de poder começam a ser despedaçados, pois começa-se a ver algum movimento cívico nesse sentido e o <i>Facebook</i> e a Internet permitem uma participação do cidadão.” – Profissional RVC</p>
---	--

ANEXO 28 – TESTEMUNHOS PARTICIPANTES NA FEIRA

Nome: Yara Lima Escolaridade: 12º ano - EN Data: 09/05/2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

Sim! Porque não só trouxe todos que trabalharam nesta iniciativa, o trabalho que fizeram por trazer a novas oportunidades e atividades que foram sempre com a ajuda de quem sabe a palavra foi satisfeita e reconhecida foi o resultado, dada de novas experiências. Conheci por experiência própria, a esta realidade (que deu uma forma mais e temia). Muita de parte zero, muita aprendizagem e motivação para continuar na universidade sem, onde ainda continuo. Devido a isso razoavelmente o caso. As tabelas de notas e gestão de finanças pessoais. Hoje eu não tenho mais tempo e tempo dedicado ao estudo (e que de foi observado outros) e reconheço, publicamente o grande valor que isso trouxe para meus conhecimentos. Best - Maria!
 83 anos
 Desempregada

Nome: Raquel Oliveira Escolaridade: sexto ano Data: 09-05-2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

Queria mesmo acabar o nono ano e interessei-me aqui em Espinho, estava quase a acabar e o centro fechou. Tive muita pena porque estava a gostar e ali foi-me dada mais ajuda para ajudar os meus filhos. Espero que o governo volte atrás e não feche mais enquanto estiver. Agora sinto-me desamparada e não tenho como cumprir o meu desejo.

Desempregada

43 anos

Nome: Délia Fernandes Escolaridade: 9.º
42 anos Desempregada

Data: 09-05-2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

falando na minha própria trouxe me
sentido, de já ter feito formação
na área da cabeleireiro, porque
sem ter o 9.º Ano era
impossível chegar lá. Já tenho
recomendado a algumas pessoas
para se inscreverem, nunca é
tarde para se aprender. Vou abrir
uma salão de cabeleireiro.

Nome: Susana Escolaridade: Licenciada
Empregada 30 anos Psicóloga

Data: 9/05/2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

Sim. trouxe além de uma alfabetização,
uma nova motivação, auto-estima, sentimento
de auto-eficácia e competitividade.
As pessoas adquiriram uma nova atitude
e mudaram os seus interesses em função dos
conhecimentos e educação pessoal e também
profissional.

Nome:
MARIA TERESA

Escolaridade: 6º ANO

Data: 9-5-13

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

A MIM TROUXE, COMEÇEI A ESCREVER, MAIS, A PENSAR SOBRE O QUE APRENDI NA MINHA VIDA E NÃO APRENDI A TRABALHAR COM O COMPUTADOR. SO TENHO PENA QUE A UM MÊS DE ACABAR O MEU PRA O CNO ONDE ANDAVA TENHA FECHADO. NÃO ME ENCAMINHARAM NEM NADA. ÀS VEZES PENSO SE O TRABALHO QUE FIZ SERÁ APROVEITADO NOS NOVAS CENTROS QUE SE FALTA POR AÍ.

DESEMPREGADA

42 ANOS

Nome:
Liliana Loureiro
lil.loureiro@gmail.com

Escolaridade: 12º ano

Data: 09/05/2013

39 anos Empregada

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

Na minha perspectiva, penso que sim! Quanto mais não seja para realização pessoal e profissional. No meu caso, realiza o processo pelo ano 12º ano pelos dois motivos mencionados acima e também para a entrada para a faculdade na área de educação. Irei realizar exame de acesso na próxima semana pelo IT23. Penso que esta iniciativa é uma mais valia às pessoas que não tiveram oportunidade de fazer a educação superior ou que já fizeram, não sendo aproveitada desde o seu grau.

Nome: Benvidade Olga Anjos Soares Escolaridade: 12º Ano Data: 09/05/2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

No meu caso as novas oportunidades trouxe qualificações que me faltava. Tinha o 5º ano local (antigo) e tive a oportunidade de fazer o 12º Ano, onde pude demonstrar o que aprendi ao longo da vida. Hoje, motivada pelas novas oportunidades, estou a frequentar a Universidade Sénior de Valongo, aumentando os meus conhecimentos, nomeadamente das disciplinas de Saúde, Castellano, Português, Francês, Informática, História, Inglês e Tradições (cantos).

"O saber não ocupa lugar"

68 anos

Desempregada

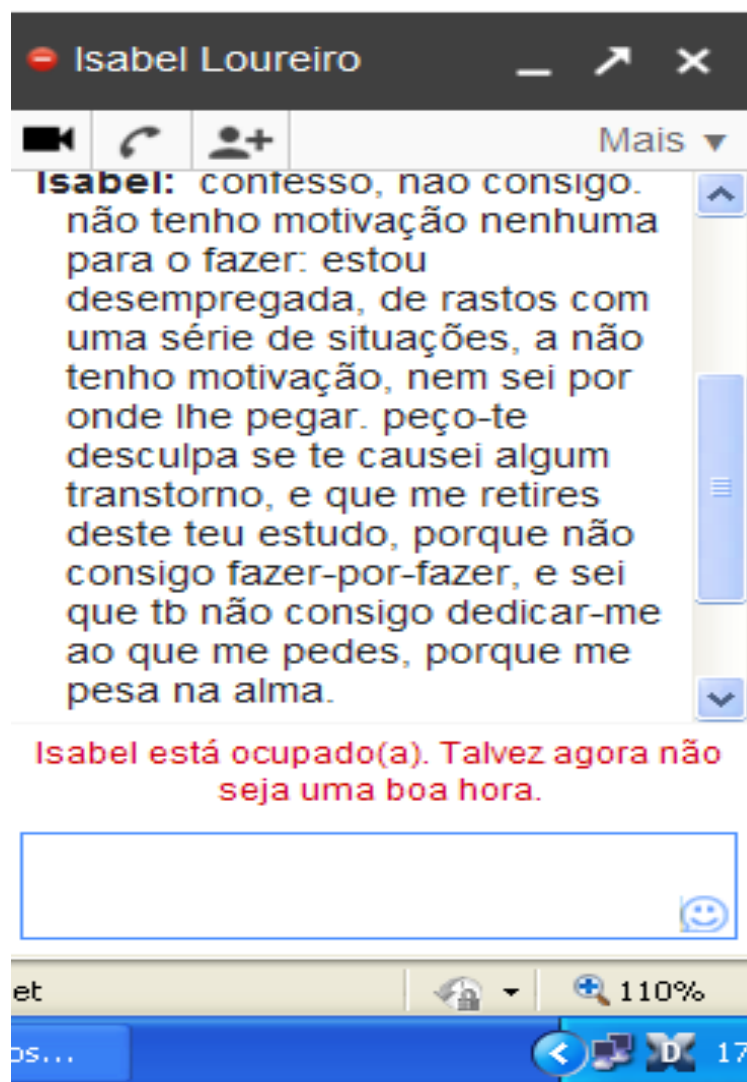
Nome: Fote Manuel Correia Vieira Escolaridade: 12º A Data: 09-5-2013

Considera que a Iniciativa Novas Oportunidades trouxe algum VALOR à vida das pessoas?

As novas Oportunidades foi um marco importante na vida de muitas pessoas e não é por acaso a sua enorme afluência com mais de um 1.000.000 de pessoas. No meu caso pessoal foi um voltar à infância de doze anos que não tinha qual quer hipótese de ir além da 4ª classe. Não fosse mais bastaria o que aprendi na TIC Ter e-mail - Facebook - navegar no internet e abrir-me portas para o mundo na U. Sénior. Já o 9º ano se desfez o 12º ano.

67 anos At. auto - estimo não tem preço Reformado

ANEXO 29 – MOTIVOS DO ABANDONO DE UM ELEMENTO DO GRUPO DE DISCUSSÃO DE TÉCNICOS DE RVC



ANEXO 30 – QUADRO SÍNTESE: PROBLEMAS, OBJETIVOS GERAIS, AÇÕES, ATIVIDADES DO PROJETO

Problemas	Objetivos Gerais	Ações	Atividades
Presença de uma visão negativa sobre a INO.	Envolver os Técnicos de RVC na valorização social do modelo de validação e certificação de competências.	“Rever um caminho de certificação” Mote: O que é reconhecer, validar e certificar competências?	Grupos de Discussão; Elaboração de Declaração de Excelência a acompanhar os Diplomas/Certificado de Qualificação; Esclarecimento junto dos Adultos que se dirigem à Instituição para levantar o seu certificado sobre o propósito da Declaração de Excelência;
Ausência de motivação dos Técnicos diante da indefinição da Educação de Adultos em Portugal.	Envolver os Adultos na valorização social do processo de RVCC.	“Valorizar o meu olhar enquanto Técnico” Mote: Não se nasce Técnico de RVC...faz-se Técnico.	Grupos de Discussão/Dinâmica de Grupo; Elaboração de cartas dirigidas aos Adultos; Resposta às cartas, por parte dos Adultos; Gravação Áudio e publicação das cartas na rede <i>Facebook</i> ; Edição da gravação das cartas em CD e livro; Emissão na rádio das cartas;
Falta de reconhecimento profissional dos Técnicos do RVC.	Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos.	“Construir o Futuro” Mote: A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?	Grupos de Discussão; Organização da Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?”; “Carta à ANEQP”; “Envio do CD com gravação áudio das cartas à ANQEP”; “Petição Pública”;

ANEXO 31 – POWERPOINT DESENHO DO PROJETO

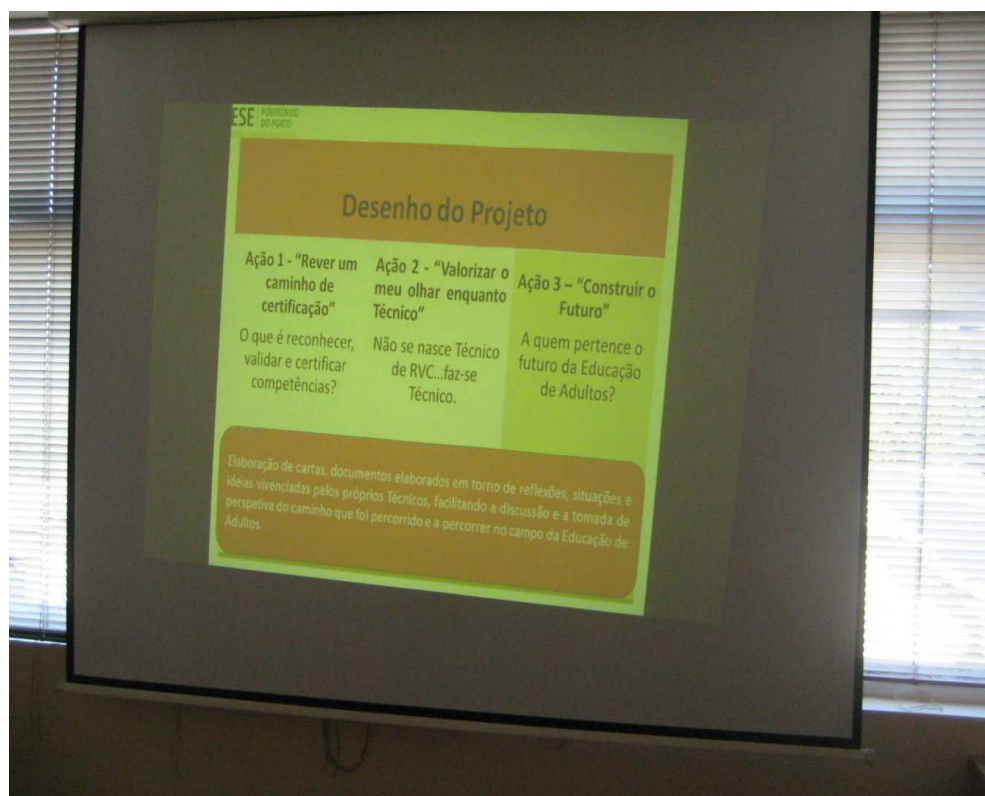


Figura nº 5 – PowerPoint Grupo Discussão Adultos sobre Desenho do Projeto.

ANEXO 32 – CARTAS DE EXCELÊNCIA ELABORADAS POR TÉCNICOS DE RVC E ADULTOS

Declaração de Excelência nº1 – Técnicos de RVC

O presente Certificado de Qualificações e Diploma atesta o reconhecimento e validação de saberes e competências com equivalência formal ao 6º, 9º ou 12º ano de escolaridade, adquiridos por via formal, não formal e informal nos vários domínios e percurso de vida do/a adulto/a.

Estas competências foram demonstradas através da construção de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, que espelha o percurso de aprendizagem do/a seu/sua autor/a, e o qual foi sendo sistematicamente validado, de forma rigorosa e criterial, por uma equipa de profissionais devidamente habilitados para o efeito, nomeadamente ao nível da orientação vocacional e da docência. No final do percurso, este Portefólio foi ainda analisado por um Avaliador Externo e validado no contexto de uma Sessão de Júri de Certificação – momento formal, de cariz público, para apresentação de todo o processo desenvolvido e do produto final do mesmo.

Com este certificado não se pretende atestar apenas uma simples escolaridade, adquirida através da escola formal, onde se preveem apenas conhecimentos em várias áreas específicas. Este certificado é muito mais que um simples papel significa anos de vida e experiências vividas.

Mais se acrescenta que o presente Certificação de Qualificações e Diploma são homologados pelo Ministério da Educação e Ciência.

Declaração de Excelência nº2 – ADULTOS de RVC

Ex.º Senhor e Ex.ª Senhora,

Certifica-se que, Sua Excelência participou e concluiu com sucesso o seu percurso escolar, obtendo a certificação de nível Básico ou Secundário. Atesta-se que, apesar de não ter tido a oportunidade de continuar a estudar (talvez porque não pôde, não o deixaram, não quis, fez a escolaridade obrigatória da altura...).

Não desistiu (bem tentaram que o fizesse...), não esmoreceu e continuou a aprender da forma mais difícil: por si, pelo seu trabalho.... Para quem possa ter dúvidas: de forma autónoma, durante alguns meses, elaborou um *Portefólio Reflexivo de Aprendizagens* (Não foi um livro! Como tantos dizem, entre dentes e com desdém....), nele espelhou, mediante todas as indicações que lhe foram dadas, as aprendizagens adquiridas ao longo da sua vida profissional, pessoal e formativa.

Não só as descreveu, como refletiu sobre elas (quantos que agora julgam este trabalho podem dizer o mesmo...). Toda a Equipa o guiou na construção desse documento, que é muito mais do que um *Curriculum Vitae*.

Assim e com a autoridade que me é reconhecida, e porque demonstrou cabalmente que ao longo da vida adquiriu competências equivalentes a um outro nível de escolaridade, que não aquele que tem no papel, passo-lhe este CERTIFICADO!

Declaração de Excelência

O presente Certificado de Qualificações e Diploma, atesta o reconhecimento e validação de saberes e competências numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, adquiridas em contexto formal, informal e não formal, atribuiu um certificado de Nível Básico 1,2,3 ou Secundário e certifica a capacidade de reflexão do/adulto/a sobre o seu próprio conhecimento e capacidade de construção de novos saberes.

Apesar de não ter tido a oportunidade de continuar a estudar, na devida altura, não esmoreceu e continuou a aprender da forma mais difícil: por si, pelo seu trabalho. Para quem possa ter dúvidas, de forma autónoma, estas competências foram demonstradas através da construção de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, que espelha o percurso de aprendizagem do/a seu/sua autor/a, ao longo da sua vida profissional, pessoal e formativa. Não só as descreveu, como refletiu sobre elas, sendo sistematicamente validado, de forma rigorosa e criterial, por uma equipa de profissionais devidamente habilitados para o efeito, nomeadamente ao nível da orientação vocacional e da docência.

No final do percurso, este Portefólio foi ainda analisado por um Avaliador Externo e validado no contexto de uma Sessão de Júri de Certificação – momento formal, de cariz público, para apresentação de todo o processo desenvolvido e do produto final do mesmo. Com este certificado não se pretende validar apenas uma simples escolaridade, adquirida através da escola formal, onde se preveem apenas conhecimentos em várias áreas específicas. Este certificado é muito mais que um simples papel significa anos de vida e reflexões sobre as experiências vividas.

Mais se acrescenta que o presente Certificação de Qualificações e Diploma são homologados pelo Ministério da Educação e Ciência.

ANEXO 33 – CD e LIVRO

Este anexo acompanha o Relatório do Projeto sob a forma de Livro e CD, que integra o registo áudio da leitura das cartas.

ANEXO 34 – DINÂMICA DE GRUPO “CARTAS NA MESA”

Dinâmica de Grupo: “Cartas na Mesa”

Objetivo: Compreender a sensibilidade dos Adultos face às narrativas pessoais dos Técnicos de RVC e simultaneamente facilitar condições para a elaboração de cartas resultantes das suas reflexões.

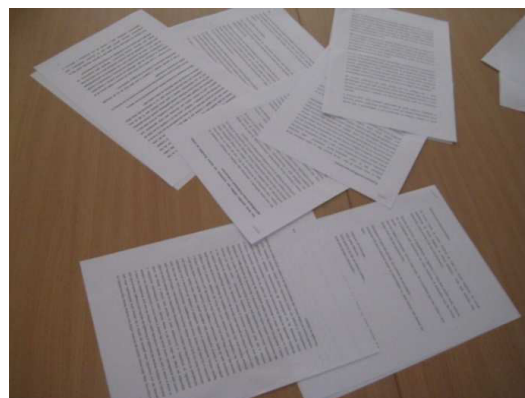
Materiais: Cartas, canetas, papel, quadro, marcador.

Desenvolvimento:

Individualmente, cada participante de forma aleatória escolhe uma carta elaborada por um dos Técnicos de RVC. Após leitura individual, procede-se ao registo dos aspetos mais significativos no quadro, partilhando o conteúdo de cada carta com o grupo.

De seguida, cada elemento deverá registar a sua resposta em forma de carta, após reflexão em grupo, para posteriormente serem entregues aos seus autores e permitir que desta forma, os mesmos possam compreender os sentimentos/ideias que desencadearam nos Adultos.

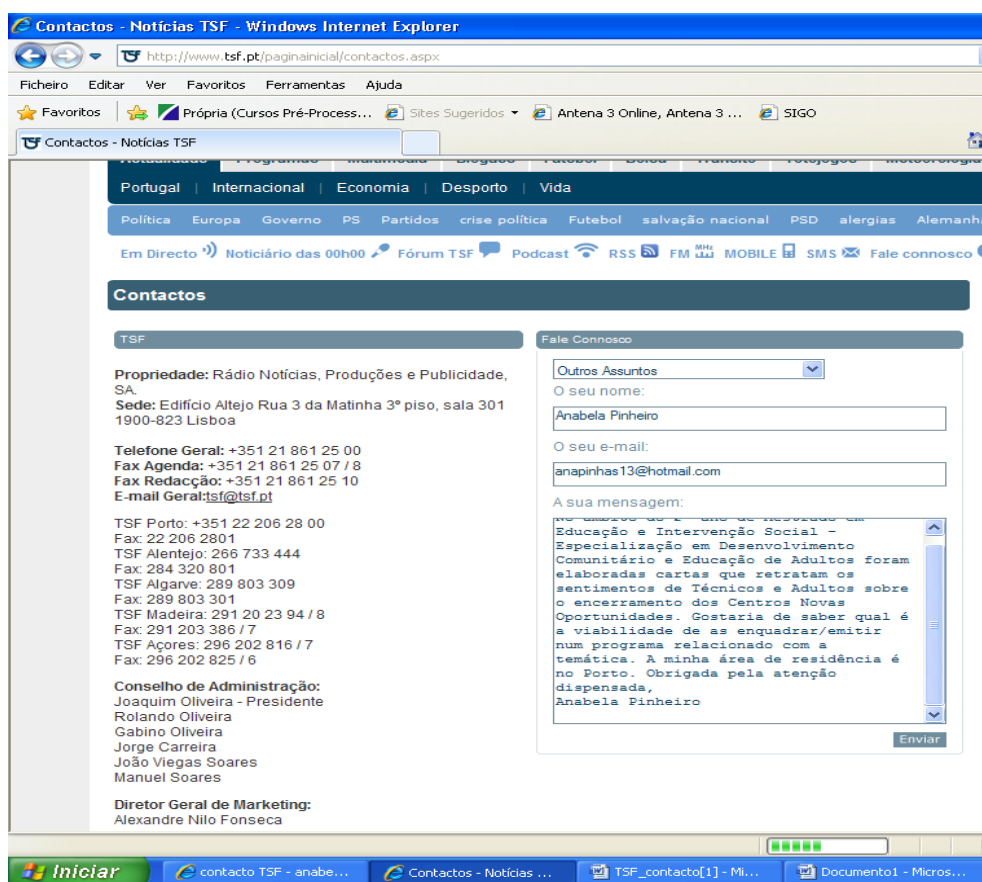
Figura nº 6 – Sessão Grupo Discussão para desenvolvimento da dinâmica “Cartas na Mesa”.

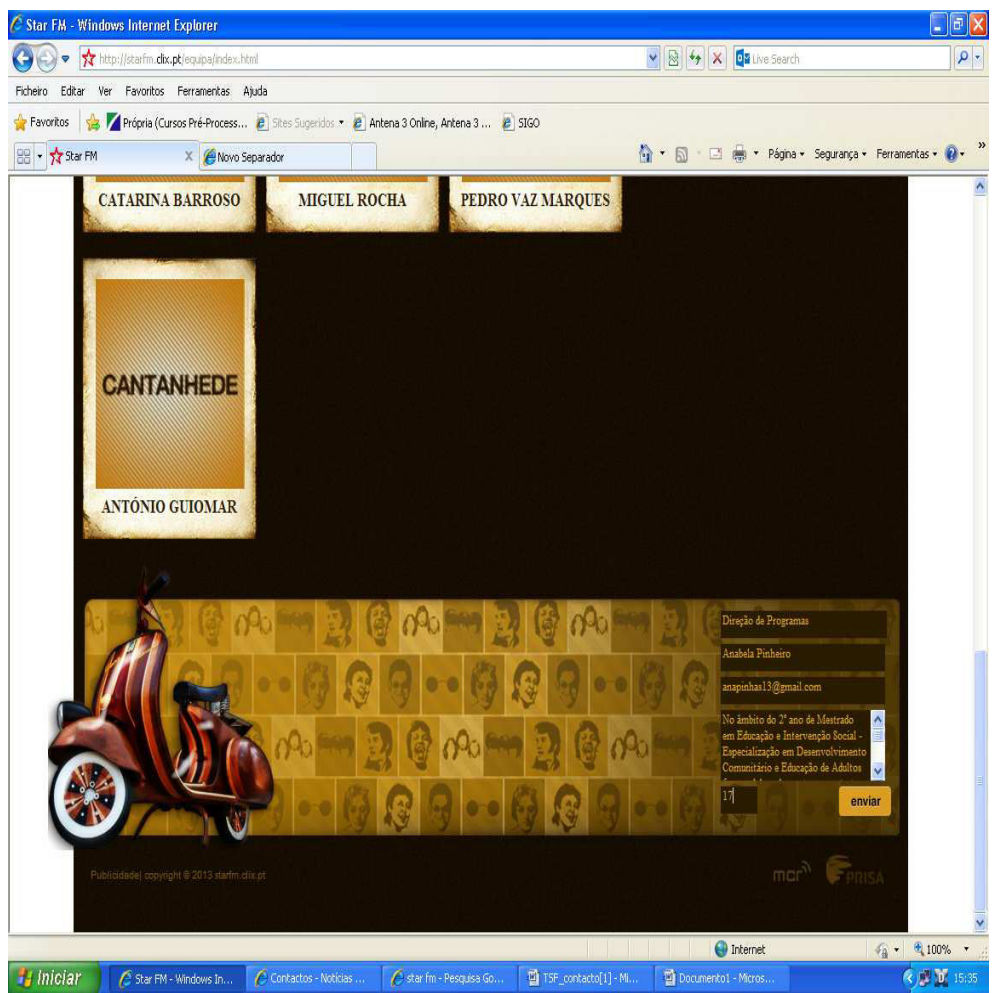


J.L	S.A	A.L	E.M	O.A	M.M	A.V.I	S.A.I	A.V	J.M
M.N	J.V	S.C	C.E	C.F	A.B	S.S	A.T	F.S	M.S
- A FINALIDADE COM O CONTEÚDO - PARCELA QUE A CARTA É DIRIGIDA A TÊM - SITUAÇÃO QUE LÍDI - CONCORDA POR PARTICIPAR	- APRENDER COM PENSAR - MAIS CONTO TO COM A REALIDADE ATRAVÉS DOS ADULTOS - APRENDER COM OS ERROS - AUTO-FORMAÇÃO - APRENDER COM OS ADULTOS	- APRENDER E ADAPTAR A 2ª NINA FORÇA DE DRA FORMAÇÃO - JH PORTANÇA DOS ADULTOS E O QUE APRENDEU COM CLAS	- BAIU - VIVÊNCIAS PASSADAS E PRESENTES - NÃO CONCORDA COM A PALAVRA RESISTIR - DESTACA A MENTRA, NÃO FOI DE PROFISSÃO BUE ENGANAR OS ADULTOS	- DIFICULDADES E SUCESSOS COM OS ADULTOS - CRAFT- PARTE NAS SÉSSOES DE JURE	- TÉRMINO DAS NOVAS OPORTUNIDADES - RECONHECE ESTA FORMAÇÃO COMO O ALCANÇAR DO SANTO DOS ADULTOS - APRENDIZAGEM	- VALORIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE VIDA - HISTÓRIA DOS ADULTOS - EXPERIÊNCIA DE VIDA DOS ADULTOS	- EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE ADULTO - ATIVIDADES DE TRANSFORMAÇÃO DE VIDA - C/A EXPERIÊNCIA DE VIDA DOS ADULTOS	- A EXPERIÊNCIA DE VIDA COSTA - PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL SOCIAL - APRENDER COM OS ERROS - ESCOLA DA VIDA E DESCONHECIMENTO DE BULO E JURE	- RESPEITO PELOS ADULTOS - PROJETO DO DESENVOLVIMENTO - PROJETO DE VIDA - PROJETO DE VIDA - PROJETO DE VIDA - PROJETO DE VIDA

Figura nº 7 – Resultado da sessão do Grupo Discussão para desenvolvimento da dinâmica “Cartas na Mesa”.

ANEXO 35 – CONTACTOS EFETUADOS COM RÁDIO TSF E RÁDIO STAR FM





**ANEXO 36 – CARTAZ E FOTOGRAFIAS DA MESA
REDONDA: “ A QUEM PERTENCE O FUTURO DA
EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”**

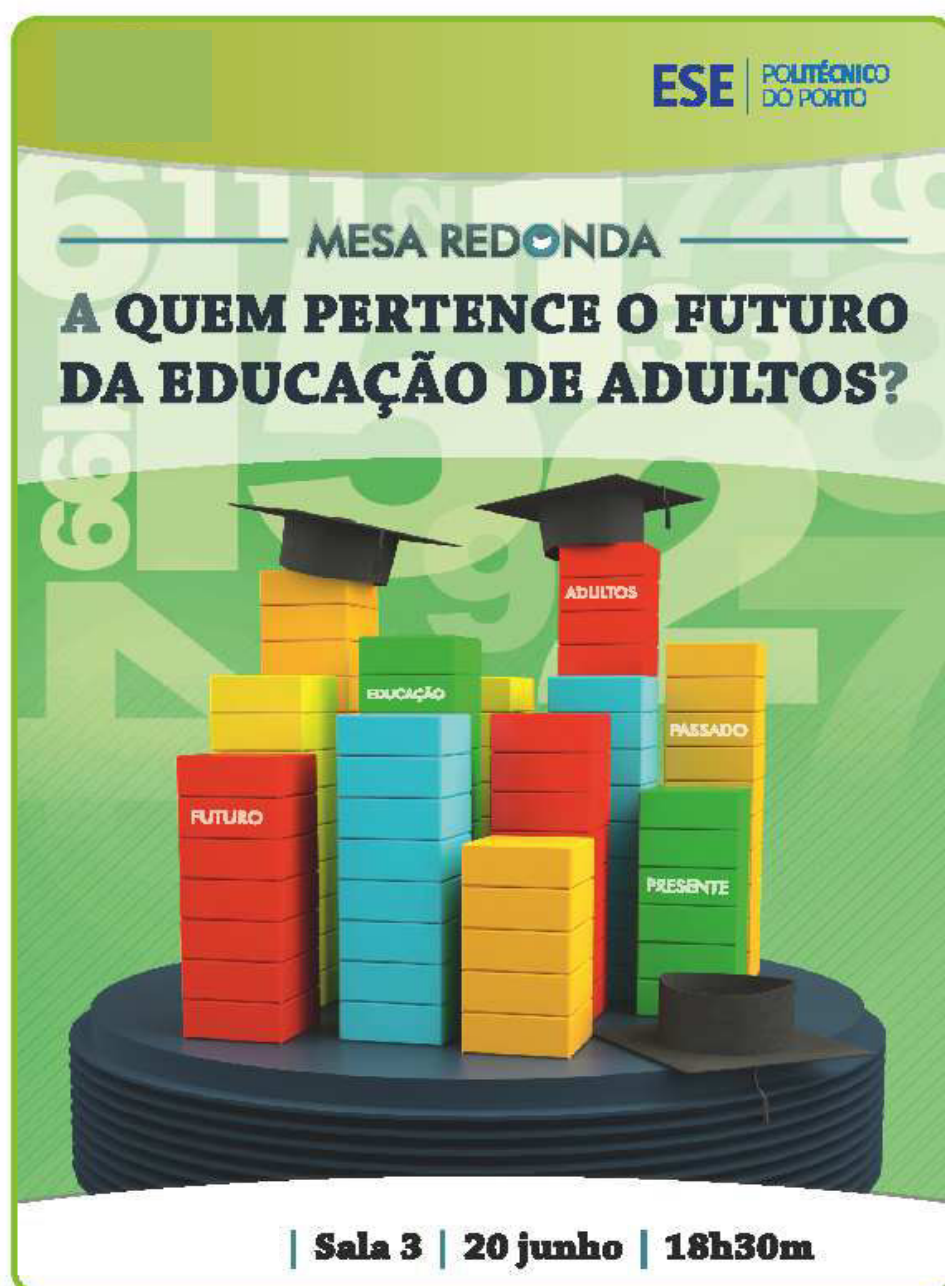




Figura nº8 - Painel de Oradores I.



Figura nº 9 - Painel de Oradores II.



Figura nº 10 - Abertura da Mesa Redonda.

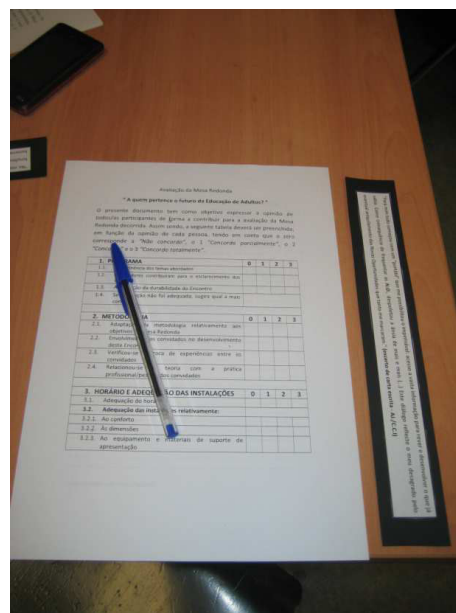


Figura nº 11 - Questionário Final e exemplar das frases distribuídas por cada



Figura nº 12 - Apresentação de um dos Oradores e exemplares das construções em legos.



Figura nº 13 - Debate Final.

ANEXO 37 – FOLHA DE PRESENÇAS DA MESA REDONDA: “A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?”

ESE | POLITÉCNICO DO PORTO

A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?

REGISTO DE PRESENÇAS

Participantes - Registo de Presenças

Nº	Nome	Profissão
1	JOAO PAULO SOARES VIEIRA	COORDADOR C/P
2	Maria Sofia Pereira Lopes	Psicóloga
3	Raquel Cristina Fernandes de Lima	Professora
4	Teresa da Silva Augusto Almeida	Coordenadora
5	Reolinda do Carmo Koch-Kunze	Professora
6	Cristina Manuela Alves Pereira	Formadora
7	Sandra Cristina Nunes dos Santos	Profissional Científica
8
9	Angelo Alexandre Baptista	Psicólogo
10	Carlos Alberto Santos Carneiro	(Anal. dos Externos)
11	Shirley Paulo Costa	TLV
12	Olga Almeida	DESEMPREGADA
13	Susana Cristina Alves	Técnica Administrativa
14	Sergio Pedro Ramos de Almeida	Técnico Artes Gráficas
15	Anabela Patrícia Alves	Aux. Plan. Ação Médica
16	Manuela Oliveira	Psicóloga / Prof. (desempregada)

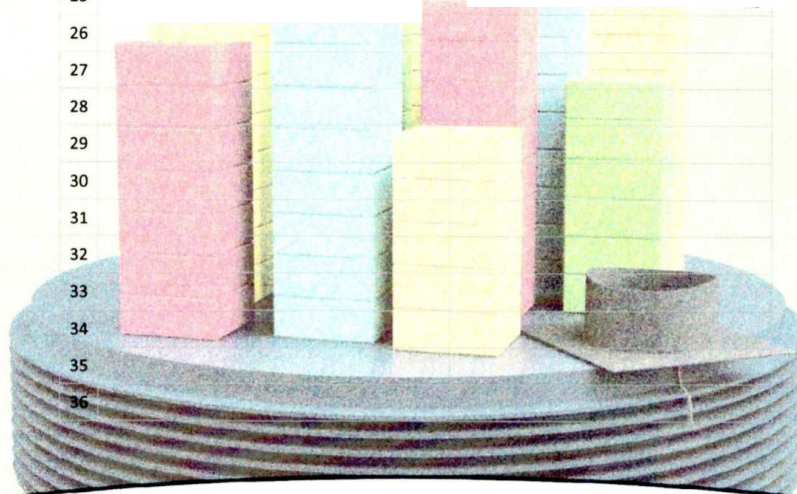
MESA REDONDA

A QUEM PERTENCE O FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS?

REGISTO DE PRESENCAS

Participantes - Registo de Presenças

Nº	Nome	Profissão
19	Uliana Santos	Farmacêutica STC
20	Paula Castro	Enfermeira
21	Elvira Lopes	Estudante
22	Ivoneide Mendes	Professora
23	Joana Oliveira	Estudante
24	Carla Gomes	Tec. Superior



MESA REDONDA

ANEXO 38 – CARTA ESCRITA PELA INVESTIGADORA SOCIAL

A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?

Caros amigos e amigas,

É com muita satisfação que nos cruzamos neste encontro que será certamente um momento significativo de expressão e inquietação pela Educação de Adultos. Este encontro pretende ser uma forma de reafirmarmos a nossa convicção na Educação de Adultos e de refletirmos sobre a sua importância. A forma como estão dispostas estas mesas simboliza a importância da diversidade de visões e são esses diferentes pontos de vista que enriquecerão este evento na construção de algo...espero que esses legos possam servir de base para a construção de entendimentos...reforçando a pluralidade de visões. Todos nós teremos com certeza um contributo importante...

A Educação pode ser vista como o lugar que devolve ao homem a sua responsabilidade sobre o seu próprio destino. Muito além do crescimento pessoal e profissional que desencadeia, pode proporcionar a luta por uma sociedade mais justa, mais igualitária e melhor. Preservar a Educação, deve ir para além de um mero ato político e todos nós temos responsabilidades neste processo. Estou particularmente feliz por poder contribuir. Os obstáculos, as dificuldades com que a Educação de Adultos se têm deparado em Portugal e com que se depara no presente momento, irá, espero eu, continuar a alimentá-la.

Os Centros Novas Oportunidades tornaram-se uma referência nos dispositivos de Educação de Adultos. Não está sereno o cenário português a este respeito. A ausência de serenidade a que temos vindo a assistir e que se agudizou com o encerramento paliativo de todos os CNO, significa o aumento

da precariedade, da instabilidade e da insegurança, quer para os Adultos, quer para as Equipas. Significa medo pelo presente e pelo futuro da Educação.

A forma como este processo foi gerido revela falta de consideração pelos adultos, pelos profissionais e pelas Instituições. Muitos foram os adultos que enfrentaram momentos de instabilidade, e refiro-me ao encerramento dos Centros onde estavam inscritos, a encaminhamentos efetuados a meio do percurso para outros Centros, deixando de ser apoiados pelos Técnicos que os acompanhavam e com os quais já tinham desenvolvido uma relação de proximidade. Desrespeito pelos profissionais qualificados, experientes, possuidores de um *knowhow* que foi sendo construindo, encontrando-se neste momento, muitos deles, desempregados, havendo um desaproveitamento dos seus conhecimentos. Por outro lado, muitas instituições, com enorme experiência acumulada, estão agora impossibilitadas de manter importantes respostas educativas, desperdiçando recursos materiais e humanos, outrora criadas para o efeito.

Assim vivemos, no esforço de sermos escutados. Os CNO viveram sempre sob o arripio das estatísticas. Embora a Educação não deva integrar a lógica do capitalismo, mas sim integrar o nosso capital humano, tem, nos tempos duros que atravessamos, uma importantíssima função social e é fundamental que o recordemos. Esta ideia deve ser socialmente acarinhada. Sublinho esta ideia de necessidade, relacionando-a com obrigações e deveres reforçando redes e pontes com as Instituições e tecido empresarial. Este afeto social pode funcionar também como o motor para o desenvolvimento de um pensamento crítico e novas formas de estar. Isto faz um CNO. Por sua vez, o CNO deve potenciar redes de sentido e ação entre as comunidades locais (REDE de CNO). É necessário que todos nós não fiquemos indiferentes sob pena de retrocedermos de forma penosa na história da Educação de Adultos.

Somos “antigos”, mas nunca nos deixamos envelhecer. Ao longo dos anos renovámos procedimentos e formas de comunicação, atualizamos conceitos e redes, estendemos parcerias, alargámo-nos pela cidade e apresentámo-nos. O CNO construiu-se e reconstruiu-se permanentemente,

em ligação com as parcerias e empresas locais e plataformas de expressão educativa.

A nós compete-nos permanecer nesta construção...Por tudo isto gostava de terminar enaltecendo o fascínio que cada um de nós sente pela Educação de Adultos e reforço a importância de afastarmos a palavra silêncio e a postura apática que por vezes nos assombra.

Mais uma vez agradeço a vossa presença.

ANEXO 39 – CURRICULA DOS ORADORES DA MESA REDONDA

A professora Liliana Lopes é Licenciada em Educação Social. Docente da Unidade Técnico-Científica de Ciências da Educação da Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto. Bolseira de doutoramento em Sociologia da Educação, da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, no Instituto de Educação da Universidade do Minho. Investigadora e consultora em Educação de Adultos e educação não formal no âmbito da intervenção social e comunitária.

O professor José Manuel Castro é Licenciado em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Desempenhou vários cargos e atividades no domínio do emprego e da formação profissional, nomeadamente, foi Técnico Superior Assessor do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Subdelegado Regional do Norte do IEFP (2007/10) e Diretor do Centro de Apoio à Criação de Empresas – CACE Cultural do Porto. Nos domínios da educação e da formação profissional teve várias participações enquanto Coordenador ao nível de estudos e avaliações relacionados com a Educação, entre as quais se destaca a participação no desenvolvimento dos projetos da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) relacionados com a elaboração do Referencial de Competências – Chave de Nível Básico, a Metodologia de Reconhecimento e Validação de Competências e o lançamento dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (1998/2001).

ANEXO 40 – DOCUMENTO LIDO POR UM ADULTO ENQUANTO ORADOR NA MESA REDONDA

Boa tarde, sou José de Sousa Marques, sócio gerente de uma empresa.

O intuito de estar aqui presente prende-se com o querer partilhar convosco a principal motivação que me levou a frequentar o processo de RVC. Acima de tudo aproveitar a oportunidade de ver reconhecido os conhecimentos e experiências que adquiri ao longo da vida, a nível profissional, pessoal e social, e com esse reconhecimento aumentar o nível escolar, que não consegui antes por vários motivos.

Ter concluído o Nível Básico, foi uma mudança drástica tanto a nível pessoal, profissional e até social. Quando me inscrevi, na fase de Diagnóstico e Encaminhamento foi-me proposto, pois aparentemente tinha perfil para isso, frequentar o processo nível secundário, mas recusei. Queria fazer o processo com calma e saboreá-lo passo a passo.

Durante todo este processo revivi algumas situações, que até então estavam guardadas e talvez por isso não lhes ter dado a devida importância, serviu também para ter a certeza que o meu percurso, a todos os níveis me fazem merecer ter este reconhecimento, por parte de uma Equipa habilitada para tal.

A nível social e profissional deu-me uma maior confiança de poder interventivo que até então desconhecia ter. Contudo, a mudança maior foi a nível profissional, que com o aumento do meu grau de ensino, foi-me permitido participar mais ativamente nos concursos, na certificação da empresa e muitos outros processos, que até então participava mais nos “bastidores”. Realço este exemplo dos concursos, porque hoje em dia não adianta ter anos de experiência para poder ser chefe de equipa, no mínimo é-nos exigido o 9º ano de escolaridade.

A nível pessoal considero-me igualmente valorizado. Considero importantíssimo, e por isso mesmo a empresa insiste na contínua formação

dos colaboradores, incluindo-me sempre. Durante todo o ano de 2012 a empresa possibilitou formações a todos os interessados dentro e fora da empresa garantindo assim uma equipa mais motivada com o objetivo de existir sempre uma melhoria contínua e paralelamente contribuir para o aumento das qualificações dos colaboradores. A título de exemplo realço as formações na área de Higiene e Segurança, Gestão de Conflitos, Inglês, Excel, 5 SSS, Trabalho em Equipa com Sucesso Compartilhado e outras, isto ao nível interno. Ao nível nacional e até internacional também procuro possibilitar mais especializações, nos trabalhos que efetuamos, ex: Fugas.

Desenvolvi e fomentei o processo dentro da empresa, porque tinha condições físicas, para que isso contribuísse para uma maior motivação, para que o cansaço de horas de trabalho não fizesse desvanecer o entusiasmo. Houve uma cedência de ambas as partes a nível de horário, foi-lhes dado acesso a computadores (que alguns não tinham) e até ajuda das colegas da parte administrativa no manuseamento dos computadores e outros pormenores, que fizeram toda a diferença para o sucesso do projeto. Até serviu para fomentar a união entre colegas porque desenvolveu conversas para trocas de conhecimentos. Claro que os colaboradores reconhecem que este processo foi importante a todos os níveis, mais ao nível profissional porque permitiu-lhes aceder a novos patamares dentro da empresa que até então lhes era vedada devido ao grau de ensino. Ganharam mais motivação e uma nova abertura para a chegada de novas formações e uma maior confiança a nível pessoal e social.

Foi neste sentido que recebi na Empresa, a equipa itinerante deste CNO e o facto de ter frequentado o processo ao mesmo tempo e com os colaboradores, estando ao lado deles proporcionou-lhes, estabilidade e segurança e que reconhecessem a flexibilidade da empresa em lhes ter facultado várias formações que contribuíram para o sucesso deste processo.

Ficaram com mais certezas que a empresa os valoriza, que tudo faz para que aumentem a sua formação e que acima de tudo fica contente com os sucessos por eles alcançados a todos os Níveis.

Faço um apelo à reabertura do CNO, para que possamos ser reconhecidos pelos nossos conhecimentos, o que nos faz tornar pessoas mais realizadas e confiantes num futuro próspero. Tenho orgulho em dizer que a minha empresa com quase 10 anos de existência e fundada com 3 pessoas, que conseguiram aumentar o seu grau de escolaridade pelo CNO, é hoje Uma PME Líder, Cliente Aplauso há já vários anos consecutivos por parte da banca, é certificada há já 5 anos na Qualidade, tem 30 colaboradores e uma frota constituída por 22 viaturas realizando serviços por todo o País. Saliento novamente que muitos dos colaboradores combateram a sua lacuna de baixo nível de escolaridade por ter participado no CNO. Por dois anos consecutivos estamos nas 100 melhores empresas para trabalhar, acho que somos um exemplo e que a contribuição do CNO foi valiosa e portanto a sua reabertura deve ser pensada.

Muito obrigado a todos por me terem ouvido e pela possibilidade de partilhar estas palavras.

ANEXO 41 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA MESA REDONDA E TRATAMENTO DOS DADOS

Avaliação da Mesa Redonda

“ A quem pertence o futuro da Educação de Adultos? ”

O presente documento tem como objetivo expressar a opinião de todos/as participantes de forma a contribuir para a avaliação da Mesa Redonda decorrida. Assim sendo, a seguinte tabela deverá ser preenchida, em função da opinião de cada pessoa, tendo em conta que o zero corresponde a “Não concordo”, o 1 “Concordo parcialmente”, o 2 “Concordo” e o 3 “Concordo totalmente”.

1. PROGRAMA	0	1	2	3
1.1. A pertinência dos temas abordados				
1.2. Os oradores contribuíram para o esclarecimento dos temas				
1.3. Adequação da durabilidade do Encontro				
1.4. Se a duração não foi adequada, sugira qual a mais correta				
2. METODOLOGIA	0	1	2	3
2.1. Adaptação da metodologia relativamente aos objetivos da Mesa Redonda				
2.2. Envolvimento dos convidados no desenvolvimento deste Encontro				
2.3. Verificou-se a troca de experiências entre os convidados				
2.4. Relacionou-se a teoria com a prática profissional/pessoal dos convidados				
3. HORÁRIO E ADEQUAÇÃO DAS INSTALAÇÕES	0	1	2	3
3.1. Adequação do horário				
3.2. Adequação das instalações relativamente:				
3.2.1. Ao conforto				
3.2.2. Às dimensões				
3.2.3. Ao equipamento e materiais de suporte de apresentação				
4. PERTINÊNCIA DO ENCONTRO	0	1	2	3
4.1. Este encontro possibilitou:				
4.1.1. Melhor fundamentação e enquadramento da prática profissional				
4.1.2. Reflexão sobre a prática executada				
4.1.3. Desenvolvimento e melhoramento de métodos e técnicas de trabalho				

4.1.4. Visualização de soluções para questões práticas				
4.2. Correspondência da Mesa Redonda às expectativas formadas				
5. ORGANIZAÇÃO				
	0	1	2	3
5.3. Organização adequada do Encontro				
5.4. Exposição clara dos conteúdos				
5.5. Domínio e conhecimentos atualizados dos conteúdos				
5.6. Esclarecimento de dúvidas originadas				
5.7. Estímulo de debate entre os participantes				

6. CRÍTICAS E SUGESTÕES

6.1. Críticas e/ou sugestões pertinentes sobre esta Mesa Redonda

Obrigada pela sua colaboração!

Tratamento dos Questionários Mesa Redonda

A presente Avaliação, visou, essencialmente, fazer um pequeno balanço acerca da forma como decorreu a Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?” Procurando, em termos globais, perceber as condições em que a mesma foi implementada, o desempenho dos diferentes intervenientes e ainda a prossecução dos objetivos delineados através da participação de 25 sujeitos.

Os critérios de avaliação da Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos” incluíram critérios como a avaliação do Programa, Metodologia, Horário e Adequação das Instalações, Pertinência e Organização do Encontro. A avaliação expressa os resultados traduzidos em *Não Concordo*, *Concordo Parcialmente*, *Concordo* e *Concordo Totalmente*.

Da análise do Gráfico nº1 que diz respeito ao Programa da Mesa Redonda concluiu-se que os 25 participantes *Concordam Totalmente* no que diz respeito à “Pertinência dos Temas Abordados”. No que concerne à “Contribuição dos Oradores para o esclarecimento dos temas” e à “Adequação da durabilidade do Encontros” 23 participantes evidenciaram *Concordar Totalmente* e 2 participantes evidenciaram *Concordar*. Relativamente ao critério “Se a duração não foi adequada, sugira qual a mais correta” destaca-se que não houve respostas/sugestões a este nível.

Constata-se ainda que os itens *Não Concordo* e *Concordo Parcialmente* não foram utilizados nesta Avaliação.

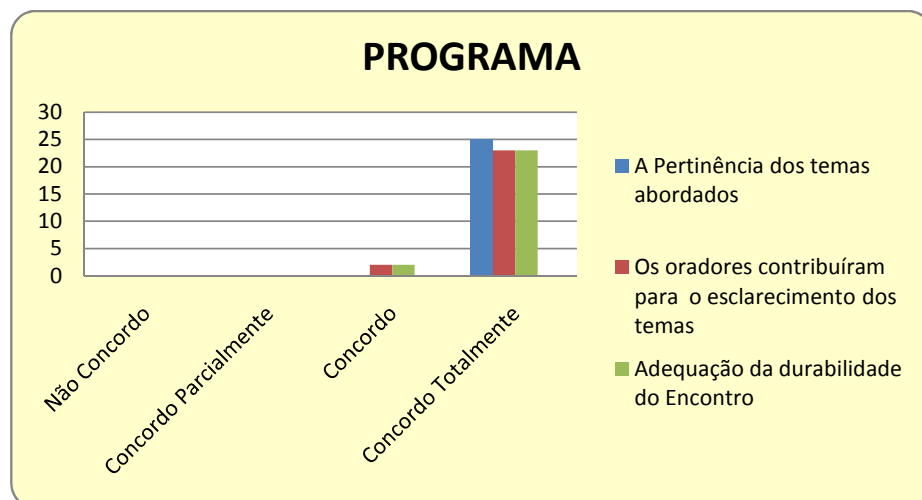


Gráfico 1 – Avaliação sobre o Programa da Mesa Redonda.

Conforme se pode constatar pela análise do gráfico nº2 e no que diz respeito à Metodologia utilizada ao longo da Mesa Redonda constata-se que “Adaptação da Metodologia relativamente aos objetivos da Mesa Redonda” e ao “Envolvimento dos Convidados” 23 dos participantes *Concordam Totalmente* que estes itens foram alcançados, sendo que dois participantes optaram pelo critério *Concordar*. Relativamente à “Troca de Experiências entre os convidados” prevaleceu o *Concordo Totalmente* com 20 participantes a eleger este item, apesar de 3 participantes optarem pelo *Concordo* e 2 participantes pelo *Concordo Parcialmente*. Sobre a questão “Relacionou-se a teoria com a prática pessoal/profissional dos convidados” 20 participantes selecionaram o item *Concordo Totalmente* e 5 participantes o item *Concordo*.

Constata-se que o item *Não Concordo* não foi utilizado nesta Avaliação.

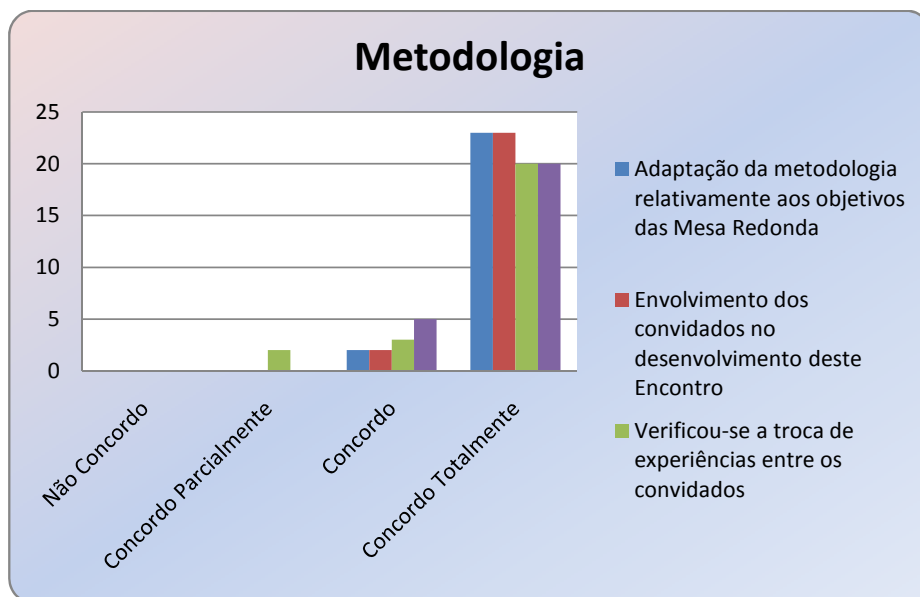


Gráfico 2 - Avaliação sobre a Metodologia utilizada na Mesa Redonda.

Através da análise do gráfico nº 3 e relativamente à avaliação do Horário e Adequação das Instalações, em concreto, pode-se verificar que, 21 participantes referem *Concordar Totalmente* e 4 participantes optaram pelo item *Concordo* no que toca à “Adequação do horário”. A “Adequação das instalações quanto ao conforto” foi avaliada por 24 participantes com o item *Concordo Totalmente* e 1 participante referiu que *Concorda*. No que concerne à “Adequação das instalações quanto às dimensões” a opinião de 23 participantes posiciona-se no *Concordo Totalmente* e 2 no item *Concordo*. Relativamente à “Adequação das instalações quanto ao equipamento e materiais de suporte de apresentação” a avaliação foi unânime sendo que 25 participantes situaram-se no item *Concordo Totalmente*.

Constata-se que os itens *Não Concordo* e *Concordo Parcialmente* não foram utilizados nesta avaliação.

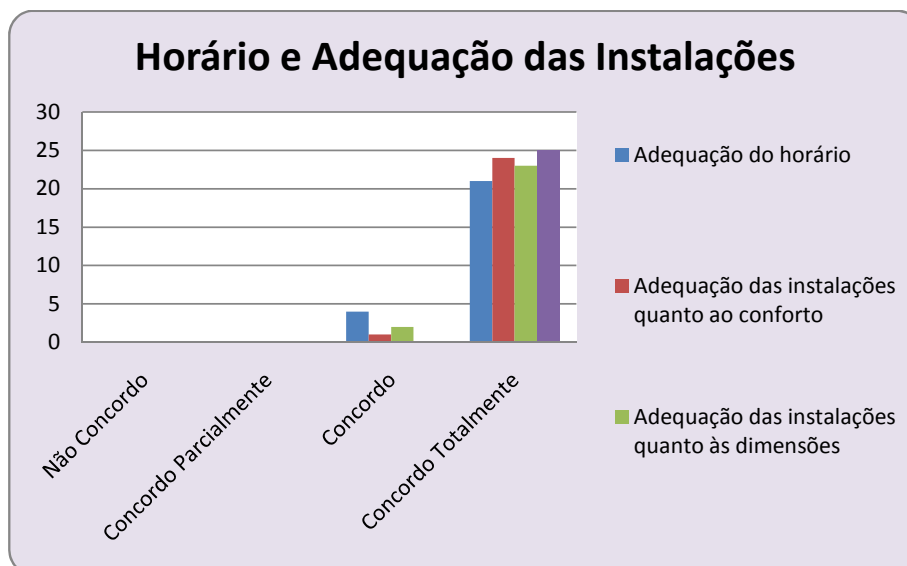


Gráfico 3 - Avaliação sobre o Horário e Adequação da Instalações.

Após análise dos dados expressos no Gráfico nº 4 sobre a Pertinência do Encontro foi possível concluir que 20 participantes se situam no item *Concordo Totalmente* no que toca à “Melhor fundamentação e enquadramento da prática profissional” e 5 participantes elegeram o item *Concordo*. No que concerne à “Reflexão sobre a prática executada” 22 participantes consideraram o item *Concordo Totalmente* e 3 participantes optaram pelo item *Concordo*.

Sobre o “Desenvolvimento e melhoramento de técnicas de trabalho” 19 participantes consideraram o item *Concordo Totalmente*, 4 participantes optaram pelo item *Concordo* e 2 participantes salientaram o item *Concordo Parcialmente*.

Constata-se que o item *Não Concordo* não foi selecionado nesta Avaliação.

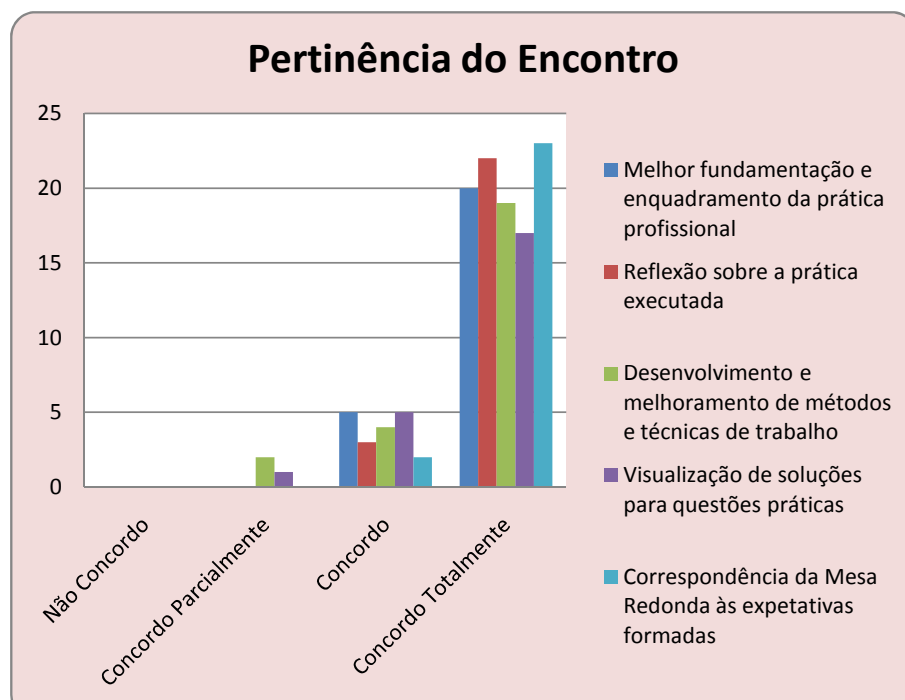


Gráfico 4 - Avaliação sobre a Pertinência do Encontro.

A análise do gráfico nº 5 sobre a Organização da Mesa Redonda evidenciou que 23 participantes *Concordam Totalmente* com a “Organização adequada do Encontro” e 2 participantes optaram pelo item *Concordo*. Quanto à “Exposição clara dos conteúdos” verifica-se que 24 participantes *Concordam Totalmente* e 1 participante registou um *Concordo*.

No que diz respeito ao “Domínio e conhecimentos atualizados dos conteúdos” prevaleceu o *Concordo Totalmente* com 19 respostas e 6 participantes optaram pelo item *Concordo*. No critério relativo ao “Esclarecimento de dúvidas” consideraram-se 20 respostas no item *Concordo Totalmente* e 5 respostas no item *Concordo*. Quanto ao “Estímulo de debate entre os participantes” 21 pessoas situaram-se no *Concordo Totalmente* e 4 pessoas optaram pelo item *Concordo*.

Constata-se que os itens *Não Concordo* e *Concordo Parcialmente* não foram selecionados nesta Avaliação.



Gráfico 5 - Avaliação sobre a Organização do Encontro.

No que diz respeito à pergunta aberta relativa a Críticas e/ou sugestões pertinentes sobre esta Mesa Redonda destaca-se apenas um comentário: "Este tipo de iniciativa deve ser repetido, pois leva à ação/reflexão sobre esta temática".

ANEXO 42 – CARTA À ANQEP ELABORADA PELOS TÉCNICOS DE RVC

Exmo. Sr. Presidente do conselho diretivo da ANQEP
Dr. Gonçalo Xufre Silva,

Fizemos parte da Equipa Pedagógica de um CNO que encerrou formalmente no dia 31 de dezembro de 2012 e que funcionava há já 7 anos. Assistimos ao longo do ano de 2012 ao encerramento de muitos Centros e consequentemente ao desemprego de vários Técnicos. Fomos cercados pela falta de informação e de orientações, perturbados sobre qual seria o futuro da Educação de Adultos em Portugal.

Estas circunstâncias levaram-nos a pensar que existe um sentimento de desvalorização e desrespeito pelos Adultos, pela afirmação do processo de RVCC e pelo esforço desenvolvido por parte dos Técnicos envolvidos. Mesmo assim, mantivemos o CNO em funcionamento assegurando os serviços em regime de voluntariado até ao final de 31 de março de 2013, com a premissa de concluir os processos em curso, tal como a ANQEP aconselhou.

A contínua ausência de informação sobre a política pública de Educação de Adultos desencadeava cada vez mais dúvidas, incertezas e preocupações. A ânsia de novas informações relativas ao que iria acontecer ao futuro da Educação de Adultos era esmagadora. Através do processo de RVCC assistimos a verdadeiros processos emancipatórios, os Adultos sentiam reconhecimento pelas aprendizagens adquiridas, autoeficácia associada ao sentimento de serem capazes de fazer coisas novas e ao emergir de uma cidadania que se opunha a determinadas posturas alienantes.

Com a publicação da Portaria nº 135 – A /2013 de 28 de março finalmente uma nova esperança renasceu, mas após análise da mesma, rapidamente percebemos que esta se direciona para outros caminhos, que se afastam da lógica da Educação de Adultos, de cariz reflexivo e humanista.

Não negamos que houve um percurso que foi feito e que deve ser visto enquanto percurso, contudo, situamo-nos num contexto de grande mágoa...dos RVCC aos CNO que por sua vez se transformam em CQEP...e os sujeitos (educadores e aprendentes)? “Sentimos que não fomos ouvidos...sentimo-nos impotentes!”, “Porque não fomos chamados para uma consulta pública?”.

Consideramos que a ANQEP deveria preocupar-se em dotar Técnicos, que mais do que meros executantes da “Carta de Qualidade” ou intérpretes exímios do “Referencial de Competências”, sejam capazes de *pensar EFA*. Afastar a possibilidade de manter a aposta na rede de Técnicos que atingiram um patamar de saberes técnicos, propiciadores de trabalho de qualidade, leva-nos a sentir que esta decisão política vem desconsiderar o que foi construído, ao longo de anos.

Destacamos nesta Portaria um excessivo protagonismo dado ao ensino profissional e que aparentemente nem sequer vão ser desenvolvidas iniciativas deste tipo nestas estruturas. Segundo percebemos, nasce aqui o papel do Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências (TORVC) que entre outras tarefas parece centrar-se na orientação profissional, na informação relativa a ofertas educativas e no encaminhamento, acumulando a função de reconhecimento, validação e certificação de competências. Não se estará a agregar demasiadas tarefas numa só função? À criação desta nova profissão outras são excluídas, tais como a do Diretor do Centro, do Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, do Técnico Administrativo e a figura do Avaliador Externo.

Não somos conhecedores das regras que definirão a constituição dos Júris de Certificação, contudo a nossa experiência revela que a visão exterior, rigorosa e independente trazida pelos Avaliadores Externos é decisiva para a aceitação social e credibilização das certificações.

A mudança de prioridades de intervenção também se fez sentir ao nível do destaque dado aos Jovens em prol dos Adultos. Consideramos que a única garantia no futuro, será a Educação de Adultos, quer pela força da perda

acentuada da natalidade em Portugal, quer por constituir o grupo que mais necessidades educativas/formativas apresenta. Esta mensagem de cidadania deve ser assumida com assertividade por todos os atores que intervêm no fenómeno EFA.

A Portaria, baseada em critérios pouco claros, descredibiliza o processo, o modelo e o próprio subsistema EFA, formalizando-o, escolarizando-o, criando provas escritas e uma avaliação final traduzida em valores numéricos, sob o protesto de conduzir a um maior *“rigor”*, *“qualidade”* e *“exigência”* ao processo.

O sufoco financeiro que assola o país, associada à exigência de autofinanciamento, deixará de fora muitas entidades que foram apostando nesta área e que atualmente não dispõem de condições de se autofinanciarem e de se candidatarem a entidades promotoras de CQEP.

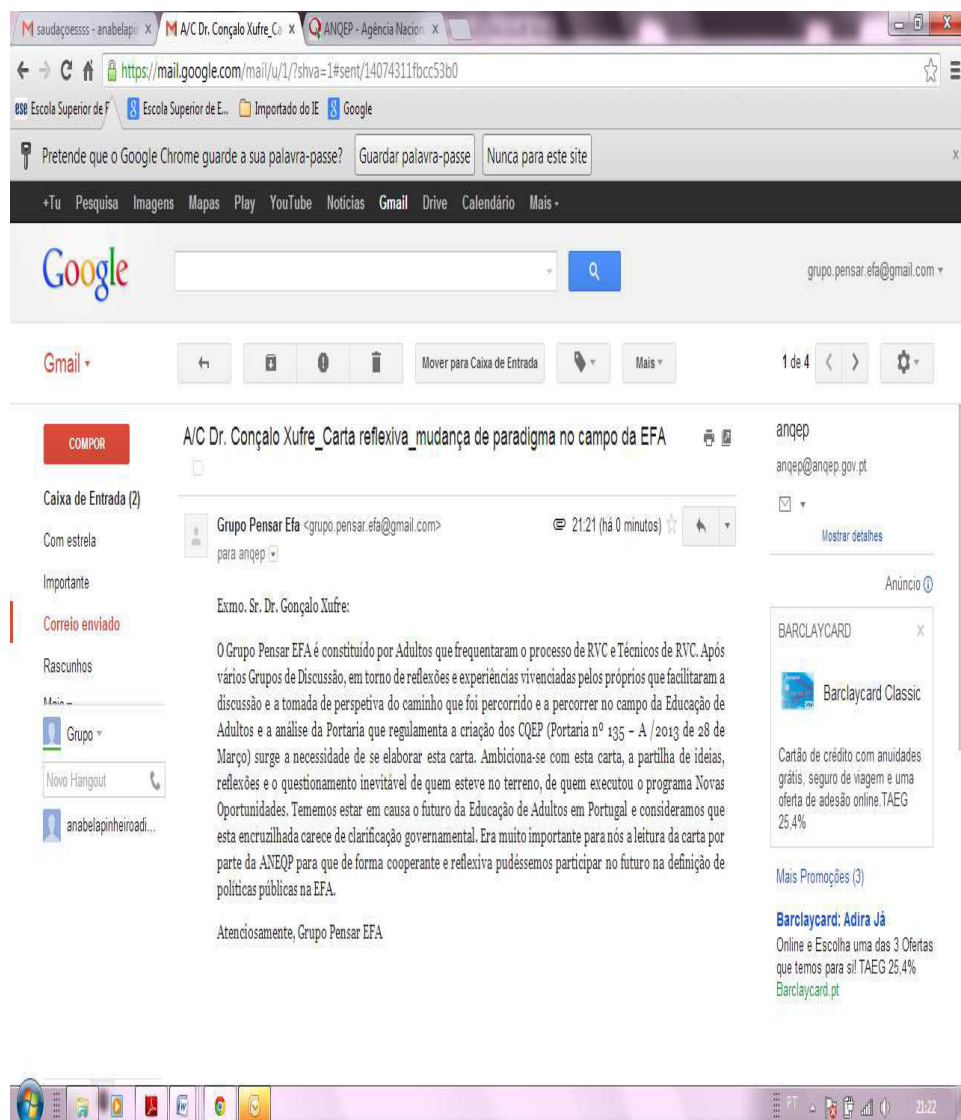
Honrámo-nos muito do trabalho que foi feito ao nível do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e gostaríamos imenso de o continuar a fazer. Reconhecemos algumas fragilidades no processo e estamos dispostos a contribuir para as suas melhorias, será que nos vai ser dada essa oportunidade?

Agradecemos a atenção dispensada, com a certeza que compreenderá os motivos que deram origem a esta carta, reconhecendo a nossa vontade em obter uma resposta.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Grupo Pensar EFA

ANEXO 43 – ENVIO DA CARTA À ANQEP PELO GRUPO PENSAR EFA



ANEXO 44 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DO PROJETO “O TEMPO, UM GRANDE ESCULTOR” E TRATAMENTO DE DADOS

Com o objetivo de se efetuar uma avaliação do Projeto “*O Tempo, Um Grande Escultor*” solicita-se a sua opinião no sentido de perceber de que forma este projeto contribuiu para alcançar os objetivos definidos.

1) De uma forma geral, qual o grau de interesse que confere às Atividades desenvolvidas?

Grupos de Discussão e reflexão: Elaboração Declaração de Excelência.			
Grupos de Discussão e reflexão: elaboração Carta Técnicos/Adultos e carta Adultos/Técnicos.			
Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?”			
Grupos de Discussão e reflexão: elaboração Carta à ANQEP. (questão dirigida apenas aos Técnicos de RVC)			
Audição da gravação áudio das cartas e edição em CD e livro.			
	Pouco Interesse	Interesse Moderado	Muito Interesse

2) Na sua opinião, qual a contribuição deste Projeto para o alcance dos objetivos definidos?

Envolver os Técnicos de RVC na valorização do social modelo de validação e certificação competências.			
Envolver os Adultos na valorização social do processo de RVCC.			
Valorizar a contribuição dos Técnicos de RVC para os futuros dispositivos de RVC na Educação de Adultos.			
	Não Contribuiu	Contribuiu Pouco	Contribuiu Muito

3) Qual o seu parecer sobre as Atividades realizadas?

a) Grupos de Discussão e reflexão: elaboração Declaração de Excelência.

b) Grupos de Discussão e reflexão: elaboração carta Técnicos/Adultos e carta Adultos/Técnicos.

c) Mesa Redonda: “A quem pertence o futuro da Educação de Adultos?”.

d) Grupos de Discussão e reflexão: elaboração Carta à ANQEP (questão dirigida apenas aos Técnicos de RVC).

e) Audição da gravação áudio das cartas e edição em CD e Livro.

Tratamento dos Questionários de Avaliação Final do Projeto

A presente Avaliação visou, essencialmente, fazer um balanço sobre o desenvolvimento do Projeto: “O Tempo, Um Grande Escultor” procurando, em termos globais, perceber se o mesmo contribuiu para a prossecução dos objetivos delineados através da resposta de dezassete participantes. Recordase que três Técnicos de RVC nesta fase final já não se encontravam a participar no Projeto.

Os critérios de avaliação do Projeto incluíram critérios como o Grau de Interesse conferido às atividades desenvolvidas, sendo que a avaliação expressa os resultados traduzidos em *Pouco Interesse, Interesse Moderado e Muito Interesse* e o Contributo do Projeto para o alcance dos objetivos definidos, sendo que a avaliação expressa os resultados traduzidos em *Não Contribuiu, Contribuiu Pouco e Contribuiu Muito*. Foram ainda integradas cinco questões abertas relativas ao parecer de cada um sobre as atividades realizadas.

Destaca-se ainda que na pergunta nº 1 há uma questão dirigida apenas ao Técnicos de RVC e que a mesma situação se repete na pergunta nº 3, alínea d, pelo fato desta atividade apenas ter sido participada pelo grupo de Técnicos de RVC.

Da análise do Gráfico nº1 que diz respeito ao Grau de Interesse conferido às atividades desenvolvidas conclui-se que 16 participantes evidenciaram serem atividades de *Muito Interesse* e apenas 1 elemento referiu ser de *Interesse Moderado*.

Constata-se ainda que o item *Pouco Interesse* não foi utilizado nesta Avaliação.

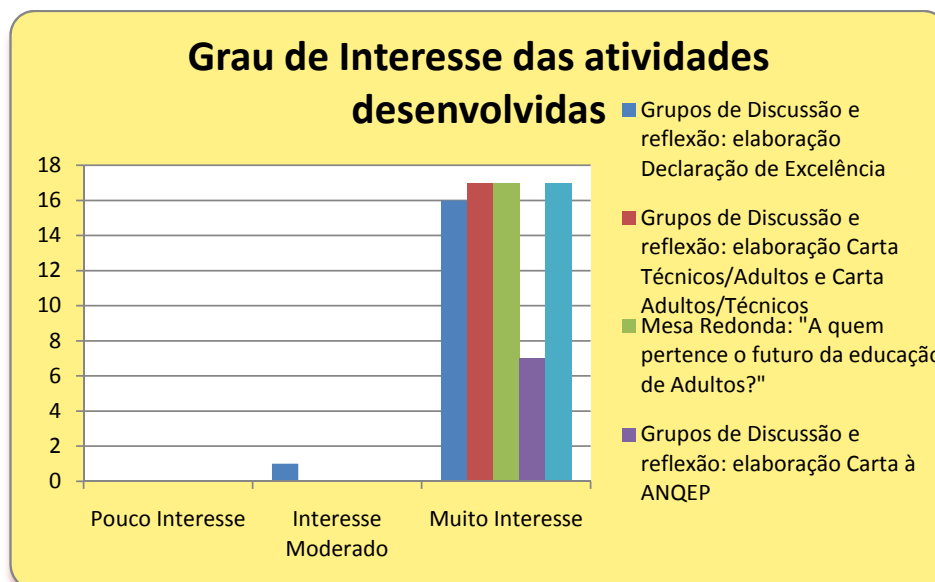


Gráfico 1 – Grau de Interesse das atividades desenvolvidas.

Através da análise do gráfico nº 2 e relativamente à Contribuição do Projeto para o alcance dos objetivos definidos pode-se verificar que os 17 participantes posicionam-se no Item *Contribuiu Muito*. Salienta-se uma avaliação unânime não tendo sido acionados os itens *Não Contribuiu* e *Contribuiu Pouco*.

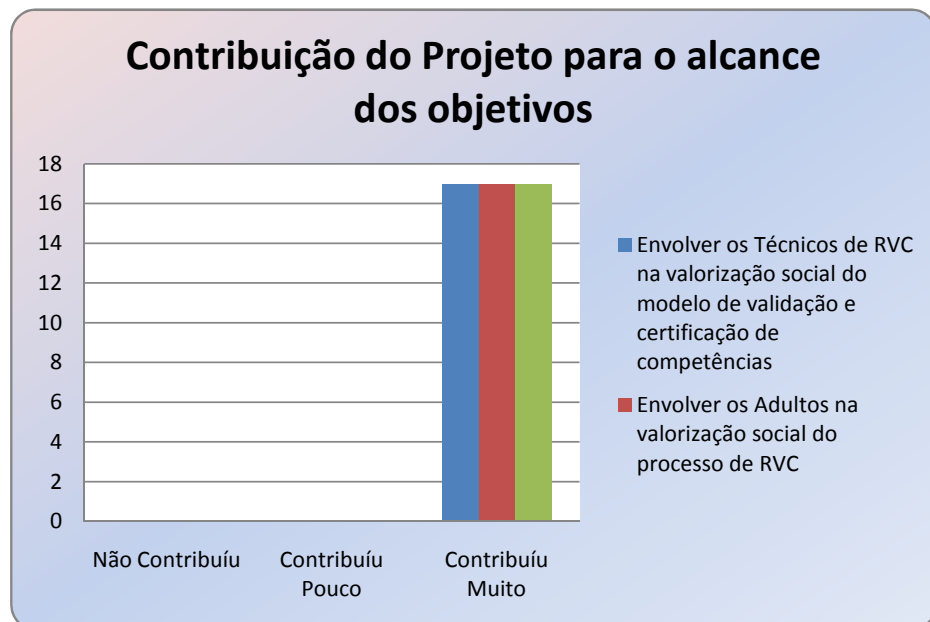


Gráfico 2 – Contribuição do projeto para o alcance dos objetivos definidos.