

4.1) Análise de dados, interpretação e discussão dos resultados

O presente Capítulo tem como objectivo fazer a análise e a interpretação dos resultados, como o objectivo de encontrarmos respostas às questões de partida, identificadas na Introdução do Trabalho. Conforme já foi referido no Capítulo 3), faremos uma análise qualitativa desses resultados, cuja recolha teve em conta as seguintes técnicas: realização de entrevistas exploratórias – que deram origem, posteriormente, aos questionário (por vezes referimo-nos, neste capítulo, a entrevistas/questionários – o que poderá ser questionado, mas devemos entender que são questionários que foram suportados em entrevistas prévias) análise documental e observação .

A preocupação relativamente a uma recolha de informação que desse respostas fiáveis às questões em investigação, e informações passíveis de triangulação, encontrou suporte na concepção de um conjunto de instrumentos para recolha de informação (estrutura dos questionários); grelhas de recolha e de análise de informação e grelhas de análise documental.

4.1) Questionário / Procedimentos metodológicos

4.1.1) Recolha de dados

Como já referiu anteriormente, depois das entrevistas informais, foram desenhados questionários, aplicados a um total de 14 inquiridos, distribuídos por informantes - chave diferenciados, que designámos **Grupos de Referência**. Esta opção metodológica, centrada na diversidade dos questionários, não estava prevista inicialmente, porém, pareceu-nos adequado para a recolha de informação sobre uma matéria que é de grande complexidade. Os questionários, verifica-se, apresentam um conjunto de questões comuns a todos os inquiridos, diferindo em função desse inquirido e do seu nível/implicação no processo e informação que detém sobre a EPM e/ou a sua entidade proprietária.

De forma a tornar mais explícitos os procedimentos metodológicos, organizámos os questionários, que foram depois realizadas, de acordo com os seguintes critérios:

- **Questionário A** (QA) foi aplicados a seis elementos que estão implicados directamente na Escola, cujas funções e habilitações literárias se identificam na Tabela nº. 15;
- **Questionário B** (QB) foi aplicado a um elemento que faz parte do Conselho Consultivo da Escola e que representa a Associação das Pequenas Médias Empresas da Região. É através desta Associação, com quem temos uma parceria sólida que, a maioria dos alunos da EPM são direccionados para as empresas acolhedoras de estágios curriculares;
- **Questionário C** (QC) foi aplicado a um colaborador pontual da Comoiprel, que é formador em diversas empresas/instituições de formação profissional;
- **Questionário D** (QD) foi aplicado a dois membros/decisores da Comoiprel, o presidente do Conselho Fiscal e um vogal da Direcção que representa a Câmara Municipal de Moura neste órgão;
- **Questionário E** (QE) foi aplicado, colectivamente, a 3 turmas distintas e com tempos de permanência na Escola diferenciados – temos assim uma turma de 1º. Ano (Recepção e Atendimento); uma turma de 2º. Ano (Auxiliar de Infância); e uma turma de 3º. Ano (Animação Sociocultural), de forma a podermos verificar se as respostas também são diferenciadas. A metodologia encontrada para a aplicação deste questionário, foi a explicação aos alunos da investigação que estava em curso, tendo como facilitador um docente e, um dos alunos, em cada Turma assumiu o papel de relator. A transcrição das respostas para o instrumento teve a ajuda do docente. É importante referir que, na turma de 2º. Ano, está a representante dos alunos na Direcção Técnico-Pedagógica. As turmas envolvidas totalizam um número de 47 alunos, sendo que o universo da Escola são 126 alunos, ou seja, a nossa amostra representa 36% do total de alunos.
- **Questionário F** (QF) foi aplicado ao Presidente da Direcção da Comoiprel que é, simultaneamente o Presidente da Câmara Municipal de Moura.

A Tabela 15, sintetiza e organiza as entrevistas/questionários aplicados, podendo verificar-se a função/cargo/relação que cada entrevistado tem com a EPM, ou a sua entidade proprietária.

Tabela 15 - Distribuição dos Questionários por Grupos de Referência

QA - Cargos/funções na EPM	Profissão / Identificação
1) <i>Directora Técnico - Pedagógica da Escola</i>	Eng ^a .Ambiente (I.B)
2) <i>Técnica do Gabinete Orientação Psicologia</i>	Psicóloga Educacional (S.R)
3) <i>Professor de Apoio Actividades Extra-Curriculares</i>	Sociólogo (H.R)
4) <i>Técnica de Investigação e Avaliação da Formação</i>	Investigação Social (A.L)
5) <i>Técnica Balanço Competências</i>	Psicóloga Educacional (S.C)
6) <i>Professora da Área de Integração</i>	Antropóloga e Docente AI (S.F.)
QB - Cargos/funções EPM	Profissão
7) <i>Associação de Empresários/C. Consultivo</i>	Economista /Político (A.M)
QC - Cargos/funções EPM	Profissão
8) <i>Técnico Colaborador/Formador Externo</i>	Psicólogo Clínico (J.S.)
QD - Cargos/funções EPM	Profissão
9) <i>Presidente do Conselho Fiscal Comoiprel</i>	Prof. Univ./ Investigador (M.S)
10) <i>Vogal da Direcção/Representante Município</i>	Enfermeiro/ Político (J.R)
QE - Cargos/funções EPM	Profissão
11) <i>Turma Recepção/Atendimento</i>	Alunos (E1)
12) <i>Turma Auxiliares Infância</i>	Iden (E2)
13) <i>Turma Animação Socio-Cultural</i>	Iden (E3)
QF - Cargos/funções EPM	Profissão
14) <i>Presidente da Direcção/Presidente Câmara MM</i>	Gestor / Político (D.M)

Revela-nos, igualmente, as profissões de cada um dos entrevistados, de forma a podermos, se assim se entender, interpretar as respostas em função dos seus interesses e/ou conhecimentos. Pareceu-nos importante incluir os decisores na nossa selecção de entrevistados, de forma a avaliarmos a visão destes, no que concerne ao empowerment e, também, o seu domínio/conhecimento sobre a instituição. No fundo, procurámos entrevistados que nos garantissem respostas estruturadas e reflectidas e,

simultaneamente, colocá-los em processo de auto-questionamento sobre o tema central do nosso Trabalho. Coloca-se-nos, contudo uma inquietação que é saber se, as entrevistas aplicadas, representam ou não uma amostra que seja significativa e que confirmem validade científica ao Trabalho.

De acordo com Yin (1994) os estudos de caso não são baseados na amostragem, embora a amostra seja importante porque é nela que se centra o foco da investigação (Bravo, 1998). A recolha de dados é da responsabilidade do investigador que tem que estabelecer com esses dados um fio condutor lógico, para se compreender **o caso**, concretamente, em estudo.

4.1.2) Redução, organização, interpretação e discussão dos dados

Após a recolha dos dados, procurámos reduzir as informações, organizando-a, de forma a podermos interpretar os mesmos. Este procedimento, segundo Shatzman e Strauss (1973, p.110)¹, permite que se chegue a um determinado esquema de análise. É através desta linha de pensamento que emergiram as grelhas de análise para as entrevistas do presente trabalho, descobertas indubitavelmente a partir dos dados o que permitiu uma *descrição analítica*, que se explica:

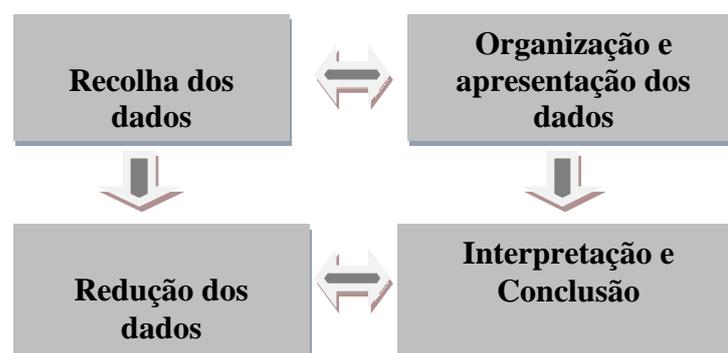


Figura 18 - Componentes de um modelo de análise de dados, Miles e Hubermann (1984)

¹ O autor identifica 3 tipos de objectivos aquando do tratamento de dados das entrevistas: a descrição simples (que parte de uma grelha preexistente); descrição analítica (com uma grelha constituída para o efeito); e teoria local (aprofundamento da descrição analítica para se chegar a uma teoria fundada)

Centrando-nos nos objectivos específicos do Trabalho, procurámos que as questões formuladas nos dessem respostas às questões de partida. Desta forma, a Questão (1) dos questionários é comum a todos os entrevistados e pretende responder ao **1º. Objectivo específico** identificado na Introdução deste Trabalho, ou seja:

1) Explorar o conceito de empowerment, reflectindo sobre a importância deste no processo de desenvolvimento dos alunos da EPM;

As Questões (2), (3), (4) e (5), procuram encontrar respostas para o **2º. Objectivo específico:**

2) Verificar de que forma o empowerment é ou não promovido pela EPM, analisando como se manifesta no contexto escolar e comunitário?

Finalmente, as Questões (6) e (7), têm como objectivo encontrar respostas ou caminhos para o **Objectivo Geral do Trabalho**, que relembramos:

Analisar de que forma o empowerment, enquanto processo de desenvolvimento pessoal e social dos sujeitos, contribui, ou não para o envolvimento destes no processo de desenvolvimento local.

Finalmente, as Questões (8) e (9), têm um objectivo exploratório mais alargado, e procuram completar informações que enriqueçam este Trabalho, tal como as questões específicas que formulamos aos Grupos (D; E; e F).

Sendo o conceito de empowerment centralizador neste Trabalho, entendemos explorá-lo tendo em conta a informação recolhida na Questão 1) das entrevistas, comum a todos os entrevistados, procurando interpretá-la:

Questão 1)

- O que entende por empowerment?

Tabela 16 - Respostas à questão 1)

GRUPOS REFERENCIA	
A (I.B)	Empowerment é uma capacidade inata de alguns para desenvolver actuações assertivas e pró-activas. Poderá ser considerado uma propensão para a iniciativa ou tomada de posição, quer a nível do sujeito individual, quer enquanto elemento inserido numa sociedade. Poderá assumir várias formas quer ao nível das questões de liderança, quer em termos interrelacionais ou até de comunicação.
A (H.R)	O empowerment visa dar poder, liberdade e autonomia às pessoas para que estas possam participar em qualquer organização ou situação
A (A.L)	Empowerment é a descentralização de poderes (...) para dar privilégio (de decisão e poder) aos trabalhadores/funcionários. Este privilégio acarreta responsabilidade, um acréscimo de entrega, de empenho e de maior colaboração. Se por um lado tenta que os funcionários se empenhem mais num trabalho colectivo, num aumento da sua auto-estima e confiança, também despoleta uma co-responsabilização geral e colectiva...
A (S.F.)	Empowerment é 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 – a vários níveis – que permite a esses sujeitos aumentar a eficácia do exercício da sua cidadania. O empowerment parte da ideia de dar às pessoas o poder, a liberdade e a informação que lhes permitem tomar decisões e participar activamente na sociedade.
A (S.C.)	O empowerment tem como pressuposto dar poder, liberdade e autonomia às pessoas para que possam tomar decisões e participar de forma activa numa determinada organização/situação. Assenta em quatro bases fundamentais: poder (dá poder às pessoas, delegando autoridade e responsabilidade), motivação (proporciona motivação às pessoas, uma vez que elas participam activamente em todo o processo), desenvolvimento (dar recursos às pessoas em termos de capacitação e desenvolvimento pessoal e profissional) e liderança (orientar as pessoas, definir objectivos e metas, abrir novos horizontes, avaliar o desempenho e ter retroacção...
A (S.R)	Entendo o Empowerment como um processo de reconhecimento, criação e utilização de recursos e de instrumentos pelos indivíduos, grupos e comunidades, em si mesmos e/ou no meio envolvente. Ao nível do trabalho social o empowerment passa pelo aumento, incremento de competências e poder em grupos fragilizados que na sociedade onde se inserem sofrem uma falta de poder, muitas vezes por falta de conhecimento e por falta de informação ou de como a conseguir, que os impede de lutar pelos seus direitos e usufruir de possíveis benefícios económicos e sociais, assim como participar em decisões políticas.
B – (AM)	Apesar de existirem vários campos de aplicação da expressão, de um modo global entende-se como a promoção da capacidade de participação nos processos de decisão, implicando o fornecimento de informação, liberdade de acção, de decisão e de participação nos processos de poder associados à organização em que se inserem. O empowerment pressupõe a utilização de equipas com direcção autónoma e a adopção de sistemas orgânicos de administração e de culturas participativas e

	abertas nas organizações, compartilhando o poder com todos os seus membros, recusando o controlo centralizado, sendo uma forma de motivação e reconhecimento dos colaboradores e de desenvolvimento das capacidades e pessoais e profissionais, num contexto muito mais dinâmico e eficiente do que a simples procura do cumprimento do dever, na medida em que o sucesso é visto como consequência do esforço de todos e todos partilham esse sucesso. É assim, também, um estilo de liderança que pretende manter um continuum de crescimento da motivação com vista a atingir resultados de excelência nas tarefas das organizações.
C- (JA)	...é-nos difícil passar para palavras conceitos com os quais estamos familiarizados, conceitos que fazem parte da linguagem do nosso dia-a-dia laboral, sobretudo quando essa linguagem, mais do que reflectir uma realidade, cria a própria realidade. Outros conceitos encerram o mesmo poder (...) Empowerment tem a ver com poder e com pessoas. Mais poder para as pessoas. De algum modo, sugere a existência de factores estruturais, como medidas sociais e económicas e políticas, que retiram poder aos cidadãos, portanto, medidas que vêm de 'cima', onde não estão o grosso dos cidadãos. Empowerment, nesse sentido, poderá ter a ver com as medidas que vem dos cidadãos. Há dois aspectos que me chamam particularmente a atenção. Hooper e Potter, em 2003, enfatizaram a importância do sentimento de propriedade, que pode ser definido, segundo os autores, como abrangendo tudo o que permita à pessoa sentir que a sua contribuição é útil e valorizada. Nesse sentido, o empowerment alinha-se com a participação e com a implicação das pessoas em processos decisoriais que dizem respeito à sua vida, em suma, à cidadania. A nossa democracia têm-se resumido à delegação de poderes. Nesse sentido, o empowerment aponta para uma lógica de participação que se opõe à delegação. Esse é o segundo aspecto que referi mais acima. Para participar e intervir na comunidade e na vida social é preciso conhecer e saber conhecer o meio envolvente. Essa é, em parte, a arte da atenção, que pode implicar uma reaprendizagem da forma como olhamos e apreendemos o mundo em nosso redor (e não só, pois vivemos no que é denominado aldeia global) (...)
D (MO)	Consiste na responsabilização e autonomia dos seres humanos para que possam usufruir dos direitos e cumprir os deveres inerentes ao conceito de cidadania.
D (JR)	É o processo de dar poder de decisão (delegar decisões e competências) ao outro, no sentido de promover o seu crescimento e a sua autonomia.
E (3)	Empowerment é ter poder para decidir e participar na vida social, política, cultural, etc. O empowerment significa ter capacidades e ser competente para saber liderar
E (1)	Empowerment é ter poder mental e capacidade de pensar.
E (2)	Por empowerment entendemos ter poder para decidir, para poder participar e poder escolher. Mas esta palavra não a conhecíamos antes , foi-nos explicado e estamos de acordo. Decidir a nova vida, decidir o que queremos fazer, e isso. É ter poder. Mas às vezes o poder não é bom, por exemplo o poder dos nossos pais sobre a gente; outras vezes é bom, para nos ensinarem a escolher a nossa vida. Só que às vezes não entendemos isso. E o poder também é estar na política, e essas coisas. O poder também tem a ver com a beleza e a fama, por exemplo os artista, os modelos e os actores da televisão. E poder também é ter dinheiro. Quem tem dinheiro tem poder.
F – Decisor Máximo	Entendo empowerment como transmissão de poder, num esforço de envolvimento e de participação dos colaboradores da organização, utilizando a delegação de poderes de decisão em todos os escalões.

Tabela 17 - Síntese do Resultado do Conceito de Empowerment (Entrevistas)

	Dimensões				Totais
	1	2	3	4	
	Dar poder às Pessoas, Poder.	Motivação – proporcionar motivação às pessoas.	Desenvolvimento – dar recursos às pessoas.	Liderança - proporcionar liderança nas organizações	
A (I.B)	0	0	1	0	1
A (H.R)	1	0	1	1	3
A (A.L)	1	0	1	1	3
A (S.F.)	1	0	1	1	3
A (S.R)	1	0	1	1	3
A (S.C)	1	1	1	1	4
B – (AM)	1	1	1	1	4
C- (JA)	1	0	1	1	3
D (MO)	1	0	1	0	2
D (JR)	1	0	1	1	3
E (1)	1	0	0	0	3
E (2)	1	0	0	1	1
E (3)	1	0	1	1	2
F – Decisor	1	0	1	1	3
Totais	13	2	12	11	38

(Legenda: 0 – Não refere o conceito 1 – Refere o conceito)

➔ Assim, e considerando esta metodologia da análise dos resultados obtidos, através da aplicação de entrevistas a informantes chave, seguimos os procedimentos explicitados:

(1) Tendo por base a definição de empowerment (...) que considera, como pilares estruturantes do conceito as características:

- i. Poder – dar poder às pessoas, delegando autoridade e responsabilidade a todos os níveis da comunidade - Unidades de Registo (U.R) – **(13 U.R.)**
- ii. Motivação – proporcionar motivação às pessoas para incentivá-las continuamente; - **(2 U.R.)**
- iii. Desenvolvimento – dar recursos às pessoas com vista à sua capacitação/competências para o desenvolvimento pessoal e profissional – **(12 U.R.)**
- iv. Liderança/participação/ proporcionar liderança nas organizações – **(11 U.R.)**

(2) Desagregando os quatro pilares do conceito, as quatro dimensões analíticas da grelha síntese apresentada na Tabela 17, que consubstancia os resultados das entrevistas

aplicadas a diferentes categorias de informantes chave num total de 14 respondentes, conforme já referimos;

- (3)** Interpretando os resultados à luz da definição de empowerment e do conteúdo das entrevistas, apresentando-se, na Figura 19, os respectivos dados.

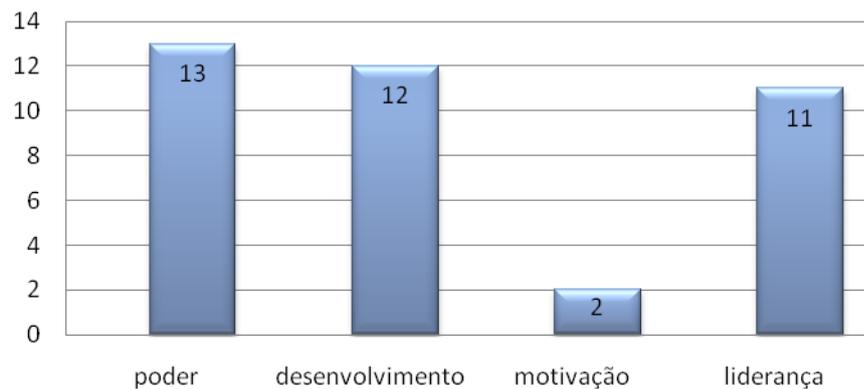


Figura 19 - Representação gráfica do conceito de Empowerment

➔ Verificamos que, os resultados obtidos, corroboram com maior ou menor grau de intensidade as dimensões analíticas que o conceito de empowerment encerra.

- (1)** Com efeito, 13 em 14 informantes fazem referência ao conceito de poder “dar poder às pessoas”, através da delegação de autoridade e responsabilidade significa confiar, valorizar, dar liberdade e autonomia para a acção em diversas esferas e contextos sociais;
- (2)** O desenvolvimento conseguido através de recursos dados às pessoas, em termos de “capacitação e desenvolvimento pessoal e profissional” é, neste âmbito de análise, a segunda componente do empowerment com maior expressividade:
- (3)** A terceira dimensão com maior notação é a Liderança: “proporcionar liderança significa orientar as pessoas, definir objectivos e metas, abrir novos horizontes, avaliar o desempenho e proporcionar retroacção” A: (S.C). Assim, corroborada por 11 respondente, esta dimensão do empowerment, pretende manter um “continuum de

crescimento da motivação com vista a atingir resultados de excelência nas tarefas das organizações” B: (A.M).

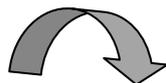
(4) A motivação surge, nesta análise, como a dimensão que alcançou menor nível de destaque. Foi, explicitamente, referida por 2 informantes, facto que posiciona esta dimensão em último lugar nesta hierarquia valorativa: “proporcionar motivação às pessoas para incentivá-las continuamente” A: (S.C), demonstra reconhecimento, recompensa pelo desempenho e pelos resultados obtidos.

➡ Do exposto se concluí que, o conteúdo dos questionários escalpelizado à luz de uma definição adoptada de empowerment, é transversal a todas as dimensões que enformam o conceito investigado.

Questão 2)

Sabendo que tem conhecimento do projecto Escola Profissional de Moura (EPM), como situa este projecto relativamente ao que entende por empowerment?

Ao cruzar o entendimento de cada respondente, sobre o projecto EPM, com a definição dada para o empowerment verifica-se, na generalidade, grande coerência. Tendo em conta a definição do conceito e as evidências de como a Escola o promove, através do desenvolvimento de um modelo organizacional e práticas pedagógicas, que permitem concretizar as dimensões que constituem o empowerment (poder, motivação, recursos/desenvolvimento, liderança), é de salientar as seguintes concepções sobre o projecto EPM:



(1) “Escola promotora de competências, atitudes e valores que poderão ser essenciais para o incremento da capacidade interventiva de cada um dos alunos” - A: (I.B);

- (2) “ Na Escola todos elementos constituintes da comunidade escolar têm poder de decisão e de autonomia no mais variado número de tarefas/órgãos o que faz com que estes participem de forma activa na vida escolar” – A: (H.R.);
- (3) “A EPM sempre apostou na descentralização de poderes(...)existe autonomia e poder tanto a docentes como a alunos ou a funcionários em geral” – A: (A.L);
- (4) “A EPM tem vindo a crescer e a alimentar-se cada vez mais na participação de todos e desta forma está a inculir em toda a comunidade escolar uma lógica de participação que revela o poder de todos os intervenientes no processo, desde a Direcção aos restantes colaboradores” – A: (S.R);
- (5) “A incorporação do conceito nas práticas da escola, facilita a aquisição de autoconfiança, reconhecimento de si e do outro no processo de construção da vontade colectiva, favorecendo o aluno de cidadania e de democracia” – A: (S.C);
- (6) “O reconhecimento dos resultados obtidos, sendo estes progressivamente gratificados com maior autonomia e responsabilidade, tem vindo a criar uma dinâmica de apropriação salutar dos colaboradores em relação ao projecto, passo fundamental para o desenvolvimento do processo” – B: (A.M);
- (7) “A EPM tem uma forte ligação à comunidade e às necessidades dos seus alunos. A componente prática dos seus cursos inclina e promove uma ligação ao tecido associativo e empresarial, fomentando assim a interligação entre a formação escolar e a actividade profissional” – C: (J.A);
- (8) “A EPM é uma destacada entidade promotora do empowerment, pois encontra-se em sintonia com aquele conceito” – D: (M.O);
- (9) “Sim, a Escola promove o empowerment através das festas... há sempre um objectivo – E (1); a higiene das salas devia ser mais bem-feita e já reclamámos – E (2); sempre que algo não está bem, reclamamos... a nossa Escola tem um representante dos alunos na Direcção” – E(3).

➡ Relativamente a esta questão, as respostas indiciam que a EPM é uma organização promotora de competências e atitudes que conduzem ao empowerment, através da autonomia que é dada aos elementos da comunidade escolar. A autonomia, apresenta-se como uma característica referenciada por 3 entrevistados (A: (H.R, A.L e, A.M). A descentralização de poderes e a participação de todos os elementos da comunidade escolar na vida da escola, também são ideias referidas como indicadores de promoção do empowerment.

Questão 3)

Acha que a EPM promove o empowerment dos alunos? Se sim, de que forma?

➡ A Análise de conteúdo dos questionários/entrevistas permitiu extrair uma multiplicidade de evidências sobre as formas como a EPM promove o empowerment nos seus alunos, destacando-se as seguintes evidências impulsionadoras:

- (1) “A EPM promove a responsabilização do aluno, melhora a sua auto estima e desenvolve competências – A: (I.B);
- (2) “EPM transmite saberes, partilha conhecimentos entre diversos agentes” – A: (H.R);
- (3) “Os alunos têm plena autonomia e responsabilização (liberdade de escolha)” – A:(A.L);
- (4) “A EPM incentiva a participação (projectos e programas) através do envolvimento dos alunos em actividades de natureza diversa” – A (S.R);
- (5) “Apela à criatividade dos seus alunos, definindo objectivos e delegando funções (...) para desenvolver autonomias” – A:(S.F);
- (6) “Incentiva os alunos para participar nos processos de decisão dando liberdade para que escolham a solução que lhes pareça mais adequada” – B: (A.M);
- (7) “No âmbito de protocolos, entre os estados de Portugal, Cabo-Verde, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe, é dada a oportunidade para que mais de uma dúzia de alunos oriundos dos PALOP’s frequentem a escola” – C: (J.A);
- (8) “A EPM fomenta o exercício da cidadania, a coesão social e a interculturalidade-“ C: (J.A);
- (9) “Em conformidade com os objectivos que assumiu no Regulamento, visar dotar os alunos de competências várias que lhe possibilitam serem cidadãos responsáveis” – D: (M.O);
- (10) “A EPM promove o empowerment através da aplicação de mecanismos de participação nas decisões a tomar pela Escola” – F (Decisor Máximo).

➡ O conjunto de respostas dadas a esta questão, levam-nos a admitir que a Escola é promotora do empowerment dos seus alunos e que, este processo, se opera através da “responsabilização dos alunos... e desenvolvimento das suas competências, autonomia e liberdade de escolha”, conforme referem A: (I.B e A.L, S.F, S.C.) e D.(MO); através do fomento do exercício de cidadania, C: (J.A) e da participação e envolvimento em actividades diversas A: (S.R), B: (A.M) e F: (Decisor Máximo).

Questão 4)

O conceito de empowerment é referido nalguma(s) disciplina(s)? Se sim, em qual/ quais?

➔ Segundo a maioria dos respondentes, o conceito de **empowerment não é referido de forma explícita em nenhuma das áreas curriculares** A: (I.B., H.R., A.L., S.R., S.C.), no entanto é, claramente, impulsionado através de diversas metodologias e práticas pedagógicas, tais como as que foram referidas pelos informantes chave:

(1) O conceito de empowerment é inculcado nos alunos, pois nós formamos os homens e as mulheres de amanhã e por isso transmitimos-lhe este com o objectivo de formar os alunos enquanto cidadãos activos e críticos da sociedade – A: (H.R);

(2) Está implícito nas acções, atitudes, actividades e relacionamentos.... – A: (A.L.);

(3) Todos os cursos são dotados de conteúdos transversais, actuais, que preparam os jovens para uma participação activa na sociedade. Estes conteúdos são dados no terceiro ano das disciplinas de Cidadania e Mundo Actual, leccionada nos cursos CEF(s) e Área de Integração, nos cursos profissionais – A: (S.F).

➔ A não explicitação do conceito de empowerment nos conteúdos programáticos dos cursos da EPM, não deixa assim de ser um facto interessante para a nossa análise, tanto mais que, o mesmo, comportaria a sua inclusão na disciplina de A.I (Área de Integração). Como refere uma das Turmas inquiridas “*esta palavra não a conhecíamos antes*”... E(2).

Com efeito, o conceito, não é claramente assumido nos currículos escolares determinados pela tutela e, desta forma, os docentes não o introduzem também, embora o possam fazer, de forma autónoma.

Questão 5)

Como e onde é que se manifesta o empowerment nos alunos da EPM?

Sobre a forma de manifestação do Empowerment nos alunos da EPM, há evidências nas diversas dimensões do conceito (poder, responsabilização, desenvolvimento e liderança), conforme foram referidos pelos informantes chave:

- (1) “Manifesta-se (...)no processo de ensino/aprendizagem, nos trabalhos de grupo, na nomeação de delegado de turma, representante de alunos, nas actividades extra-curriculares” – A: (I.B);
- (2) “Quando um docente solicita colaboração e responsabilidade para o desenvolvimento de actividades” – A: (A.L);
- (3) “Na escolha dos temas das provas de aptidão, os alunos tem o poder de decidir sobre o que pretendem investigar” – A (A.L);
- (4) “Sempre que os alunos participam nos projectos dinamizados pela escola, sempre que reivindicam os seus direitos” – A: (S.F);
- (5) “Manifesta-se nas organizações em que se envolvem como é o caso das comissões de finalistas, ou associações de jovens” – A: (S.R);
- (6) “Verifica-se no processo de ensino/aprendizagem, nos trabalhos de grupo, na nomeação de delegado de turma, representante de alunos” – A: (S.C);
- (7) “Na participação em actividades escolares; na sensibilização para o problema dos outros; na capacidade de iniciativa e de se auto-exporem “– C: (J.A).

➔ Porém, as respostas apresentadas indicam, com maior clareza, **onde** empowerment se manifesta: “**no processo aprendizagem, nos trabalhos de grupo, na escolha dos temas das provas de aptidão, nos projectos dinamizados pela Escola, nas organizações em que se envolvem, nos trabalhos de grupo**”, de acordo com A: (I.B; A.L; S.R).

➡ A forma **como** o empowerment se manifesta na EPM é, na nossa opinião, menos expressivo: **“quando um docente solicita colaboração... sempre que reivindicam os seus direitos, na nomeação dos delegados, na capacidade de iniciativa e de se auto-exporem”(...)**, consoante a interpretação que fazemos de A:(A.L, S.F, S.C) e C: (J.A).

Esta questão, na perspectiva dos alunos, de uma forma simples mas precisa, refere os seguintes aspectos:

- (1) A Escola ouve as nossas opiniões – E(1);
- (2) Escolhemos as visitas de estudo e discutimos actividades – E(2);
- (3) Existe um representante dos alunos na Direcção Técnico-Pedagógico que reúne em cada final de período com o resto da direcção – E (2);
- (4) Sempre que algo não está bem reclamamos, e às vezes reclamamos... E (3).

Questão 6)

Como relaciona o empowerment com o processo de des(envolvimento) local?

➡ De acordo com os informantes chave existe uma relação estreita de “dependência” onde o empowerment, enquanto processo de desenvolvimento pessoal e social dos sujeitos, contribui fortemente para o desenvolvimento local, significando que:

- (1) “A Escola ao formar cidadãos activos, com espírito crítico e empreendedores está a contribuir para o processo de desenvolvimento local” – A : (I.B);
- (2) “Os alunos dotados de competências ... como cidadãos activos da sociedade em que vivem poderão contribuir para transformar a nossa sociedade” – A: (H.R);
- (3) “É necessário haver empowerment para haver desenvolvimento; promover o empowerment nos jovens estamos a prepará-los para serem cidadãos mais assertivos e participativos na sociedade” – A: (S.F.; S.R.);

- (4) “Desenvolvimento centrado nas pessoas, que têm necessariamente de ser reconhecidas e valorizada... Desenvolvimento integrado, abarcando várias áreas” – C: (J.A);
- (5) “Valoriza a participação das populações (...) promove a democracia mais participada e de exercício da cidadania” – C: (J.A);
- (6) “O desenvolvimento só existe com base nas pessoas; exige uma grande participação dos cidadãos” – F: (Decisor Máximo).

Quanto aos alunos, os mesmos consideram que:

- “ **Se quisermos podemos ser líderes e fazer o desenvolvimento local**” – E: (1);
- “ **Somos mais responsáveis nas nossas escolhas ...**” - E :(2);
- “ **Podemos traçar o nosso futuro com mais segurança**” – E: (2).

Destaca-se a opinião de um informante que não corrobora a ligação entre os conceitos de empowerment e de desenvolvimento local referindo que, o primeiro, “ *é um processo que por si só, não está muito estudado, não é do conhecimento geral, não está patente e visível no desenvolvimento local...* ” – A (A.L).

Questão 7)

- **Na sua opinião, quais as vantagens e quais os inconvenientes de se promover o empowerment nas Escolas Profissionais (EPs)**

As vantagens de promoção do empowerment nas EPs, onde se inclui a nossa, são superiores (35 referências) aos inconvenientes (10 referências), sendo que, no último caso, “*não se pode falar propriamente de desvantagens*” uma vez que o “*empowerment é intrínsecamente positivo*” sendo “*mais adequado aludir a contingência*”, C: (J.A).

Tabela 18 - Vantagens e Inconvenientes do Empowerment, segundo os entrevistados

Vantagens	Inconvenientes
1. Formação integral do jovem;	1. Dificuldade em lidar com a liderança e autonomia e responsabilização (2)
2. Incentivo ao espírito crítico (3)	2. Competitividade e possíveis disputas
3. Promoção de comportamentos/attitudes coerentes e responsáveis (4)	3. Uma distorção do processo em si
4. Participação activa na sociedade (3)	4. Não distinção de limites
5. Iniciativa no processo de procura /criação de próprio emprego (2)	5. O empowerment resulta com grupos pequenos, à medida que os números de elementos dos grupos aumentam, aumentam também os problemas e as dificuldades na sua resolução.
6. Motivação pessoal e profissional (3)	6. Indisciplina se houver excessos de autonomia em relação aos alunos;
7. Cooperação / co-responsabilização (4)	7. Processos mais morosos;
8. Auto Confiança (4)	8. Maior necessidade de capacidade de coordenação;
9. Maior abertura	9. Maior necessidade de capacitação dos colaboradores.
10. Dinâmicas mais criativas e saudáveis	10. Não se pode, a meu ver, falar propriamente de desvantagens. O empowerment é intrinsecamente positivo. Parece-me mais adequado aludir a contingências. O aumento da democratização e da participação implica mais competências em termos de gestão de modo a manter a organização – escola organizada e coesa.
11. Entidade como um todo	
12. Empenho e desejo de bons resultados	
13. Competitividade	
14. Resolução e gestão de conflitos (2)	
15. Criar cidadãos mais informados;	
16. Criar autonomias nos jovens (2);	
17. Poder de decisão;	
18. Decisões assertivas;	
19. Jovens informados ou com capacidades para procura activa da informação;	
20. Jovens com uma postura pró-activa.	
21. Auto-estima	
22. Capacidade de liderança (2)	
23. Envolvimento no processo	
24. Adequação do processo pedagógico à realidade;	
25. Objectivos mais realistas e melhor conseguidos;	
26. Menor frustração e maior sentido de responsabilidade;	
27. Maior sensibilidade para as questões sociais e ambientais	
28. Maior sensibilidade para os problemas dos outros, nomeadamente os colegas	
29. Menor discriminação de colegas com base no sexo, na cor da pele ou qualquer atributo físico, incluindo deficiências.	
30. Aumento da cultura geral	
31. Mais conhecimento sobre o meio que os rodeia	
32. Capacidade de olhar o mundo e interpretar, com sentido crítico	
33. No respeito pelos professores e outros elementos da Comoiprel	
34. Mais capacidade de iniciativa	
35. Mais capacidade de se auto-exporem, ao invés de recearem sistematicamente a exposição	

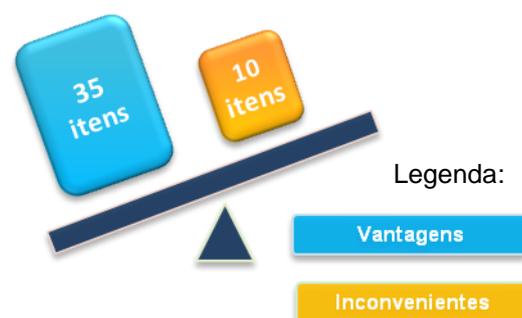


Figura 20 - Representação gráfica da Tabela 17

➔ Como se verifica, também as vantagens do empowerment são referenciadas mais do que uma vez e associam-se aos conceitos e/ou ideias de *promoção de comportamentos e atitudes; cooperação e co-responsabilização e autoconfiança* (notados por 4 entrevistados) e *incentivo ao espírito crítico, participação activa, motivação profissional e pessoal* (notado por 3 entrevistados), e *resolução de conflitos e autonomia* (2 notados).

Questão 8)

- O “empowerment” serve, exactamente, para o quê?

- (1) “O empowerment é o verdadeiro motor dos processos (...) É a procura incessante de respostas, a cada momento que passa, que assegura a sua continuidade” - A: I.B);
- (2) “O empowerment serve principalmente para dotar os indivíduos de auto confiança, e faz com que estes mesmos indivíduos participem muito mais activamente em todos os trabalhos” – A: (H.R);
- (3) “Criar autonomia e responsabilidade nos sujeitos ao mesmo tempo ter uma maior consciência dos mecanismos de discriminação e exclusão existentes na sociedade. Desta forma contribuir para termos uma sociedade mais assertiva e onde todos possam dar o seu contributo” – A: (S.R);
- (4) “O empowerment serve como motivação para que o sujeito seja mais activo nas suas competências e que participe de forma mais activa nos seus próprios projectos” – A: (S.C);
- (5) “Para que quem participa num processo se sinta parte integral dele, se preocupe com o sucesso desse processo e lhe dedique as suas capacidades, convicto de que o sucesso colectivo é também o seu sucesso individual, conglomerando assim toda a capacidade existente na organização” – B: (A.M);
- (6) “O empowerment serve para dar poder, voz e importância às pessoas” – C: (J.A);
- (7) “O empowerment serve para fomentar uma existência mais equilibrada, harmoniosa e conseguida dos seres humanos e das comunidades, logo serve para consolidar o bem estar individual e social, e por conseguinte pode dizer-se que serve para todos” – D: (M.O);
- (8) “Serve para atingirmos de uma forma mais eficaz os nossos objectivos, numa perspectiva de longo prazo” – F: (Decisor Máximo).

➡ Do conjunto dos inquiridos, independentemente da tipologia em que se inserem, as ideias/palavras-força, subjacentes à utilidade do empowerment, assentam no seguinte: *motor para processos; estimular a auto-estima; criar autonomia; motiva; promover o sucesso individual e sucesso colectivo; dar voz às pessoas; consolidar o bem estar individual e social e atingir os objectivos pessoais*, conforme A: (I.B, H.R, S.R, S.C) B: (A.M), C: (J.A), D: (M.O) e F: (Decisor Máximo).

➡ Quanto aos alunos das turmas inquiridas (Questão 5, QE) retirámos as seguintes ideias, tendo especial destaque a ideia de *liberdade*, referida por duas turmas E: (1) e (2) e a ideia de *não ter medo de dizer* e *ter coragem*, referida pela turma de 3º. Ano E: (3).

“O empowerment serve para sermos livres. Serve para ter posse de alguma coisa e sermos superiores. Serve para estarmos integrados e demonstrar o que sabemos” – E: (1).

“Já dissemos. O empowerment dá-nos mais poder e ajuda-nos a tomar consciência das várias realidades e a ter liberdade de escolha em todos os sentidos” – E: (2).

“O empowerment serve para podermos decidir, escolher, ter opinião sobre as coisas e não ter medo de dizer, por isso é aprender a ter coragem” - E: (3).

Questão 9)

Como se promoverá o “empowerment “ na aldeia global da sociedade de informação?

Sobre a promoção do empowerment na aldeia global da sociedade de informação, foram tecidos comentários relevantes, dos quais se destacam os seguintes:

- 1) “A sociedade de informação disponibiliza pelos mais variados meios (comunicação social, internet, redes digitais/sociais), informação de forma contínua, em diferentes formatos é, portanto, necessário que cada indivíduo sintetize informação e se aproprie daquela que lhe servir de base a uma auto-formação e participação cívica consciente” – A: (I.B);
- 2) “O empowerment promove-se dotando os indivíduos de um conjunto de ferramentas que lhe permitam ter espírito crítico, serem autónomos, responsáveis, empreendedores: significa deter um conjunto de competências essenciais que permitem fazer a gestão racional destas ferramentas” – A: (H.R);
- 3) “Aceder à informação está à distância de um “clíc”... a informação dá poder do conhecimento mas a informação muitas vezes é mascarada e perigosa (...) dando demasiado poder a quem por vezes não o deveria ter” – A: (S.R);
- 4) “A liberdade de circulação da informação, a partilha de ideias, é o garante dos direitos e liberdades individuais e de participação desenvolvendo o conceito de cidadania” – B: (A.M).
- 5) “Na “aldeia global” em que a informação é uma ferramenta fundamental e que está tendencialmente cada vez mais ao nosso alcance, haverá cada vez mais condições individuais para que as entidades promovam o empowerment dos seus colaboradores” – D: (J.R);
- 6) “O empowerment pressupõe também informação e uma sociedade de informação contendo uma tónica positiva de uma maior liberdade e de uma rápida circulação da informação mas tem um aspecto altamente negativo, que se traduz numa limitação de pensamento, dada o carácter homogéneo da informação que é disponibilizada. Assim, nada substitui a nossa capacidade individual de intervenção e o nosso raciocínio pessoal” – F: (Decisor Máximo).



Relativamente a esta questão, e reconhecendo-se a complexidade da mesma, podemos inferir que, no contexto global da sociedade de informação, o empowerment terá como suporte *as redes digitais/sociais e informação contínuas; que constituirão ferramentas/recursos potenciadoras de sentido crítico e competências; permitindo aos indivíduos um reforço da sua participação e cidadania; e que acresce também a responsabilidade dos decisores para o cumprimento de quadros normativos essenciais; a importância da informação para a promoção do empowerment nas organizações e, finalmente, a sociedade de informação como garante de liberdade, de acordo com A: (I.B, H.R), B: (A.M), D: (M.O,J.R) e F: (Decisor Máximo).*

➡ Porém, 2 dos inquiridos referem também a *perigosidade associada à generalização da informação e o seu impacto nas relações de poder; a massificação da informação como um aspecto negativo e limitador do pensamento e da capacidade de intervenção e raciocínios individuais*, A: (S.R) e F: (Decisor Máximo).

Questões específicas a informantes previligiados

As entrevistas/questionários aplicadas aos Dirigentes (D) e ao Decisor Máximo (F), contém duas questões – a Questão 1) e a Questão 2), que procuram, em conjunto, dar resposta ao 3º. objectivo específico deste Trabalho. A escolha destas questões aos entrevistados prende-se a uma procura de objectividade e distanciamento, face à ideia/associação prévia, dos actores internos à educação/ensino profissional, ao empowerment/ promoção de competências.

Assim, numa visão mais exterior ao processo, registamos as seguintes respostas::

Questão 1) e Questão 2) - Têm como objectivo encontrar respostas para o terceiro objectivo específico, a saber:

Encontrar as competências sociais, interpretando-as à luz da promoção do empowerment.

- O que entende por competências sociais?

- 1) “Competências sociais são as capacidades adquiridas pelo conhecimento, experiência, etc..., que desenvolvemos para interagir com o outro” – D: (J.R).
- 2) “São as competências que se revelam no relacionamento com os outros e que se traduzem em sentimentos, atitudes, desejos, opiniões ou direitos de quem os expressa, de modo adaptado à situação vivida pelo ser humano” – D: (M.O).

- 3) “Neste contexto, entendo competências como a capacidade para exercer uma determinada função, baseado no conhecimento, na experiência e na capacidade de raciocínio” – D: (Decisor Máximo).

➔ Desta forma, as competências sociais são, para 2 respondentes, *as capacidades adquiridas pelo conhecimento, pela experiência e pelo raciocínio*, conforme D: (J.R) e F: (Decisor Máximo); e ainda, *são as competências que se revelam na relação com os outros e que se traduzem em sentimentos, atitudes, desejos, opiniões ou direitos de quem os expressa*, de acordo com D: (M.O).

Questão 2)

- Na sua opinião, quais as competências sociais que facilitam o empowerment?

- 1) “Não sei se isto são competências sociais, mas são fundamentais as capacidades comunicativas, nomeadamente a capacidade de ouvir os outros e a empatia, isto é, a capacidade de se pôr no lugar do outro” – D: (J.R). 2)
- 2) “Facilidade em estabelecer boas relações com os outros; espírito de equipa; empenho e responsabilidade; boa capacidade de comunicação; adaptação a ambientes multiculturais; criatividade, inovação e empreendedorismo; assertividade; são fundamentais as capacidades comunicativas” – D: (M.O).
- 3) “O conhecimento e a capacidade de iniciativa e a criatividade” – F: (Decisor Máximo)

➔ Se a definição de competências sociais se focalizou, de acordo com os entrevistados, essencialmente, naquilo que somos pelas experiências e conhecimentos adquiridos e como nos relacionamos com os outros, já a identificação das competências sociais que facilitam o empowerment, teve o seu foco *na capacidade de comunicação, identidade e alteridade; ser responsável, versátil inovador e assertivo; ter capacidade de iniciativa e ser criativo* - D: (J.R, M.O) e F: (Decisor Máximo).

Finalmente, as questões específicas colocadas ao Decisor Máximo, que se transcrevem, têm como objectivo reafirmar e selar o entendimento que este tem sobre os

contributos do empowerment no desenvolvimento social e pessoal (Questão 4), averiguar o seu conhecimento sobre o processo de empowerment na (EPM), organização que tutela e contributos deste para o desenvolvimento pessoal e social, concretamente:

Questão 4)

Na sua opinião, o empowerment contribui, ou não, para o desenvolvimento social e pessoal? Se sim, como?

Resposta:

...existindo uma ligação entre o desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento social, ela também existe entre o desenvolvimento pessoal e o local. Só pode existir desenvolvimento com base nas pessoas. São as pessoas que definem e executam as políticas. São as pessoas que decidem. Logo são elas o contributo indispensável para o desenvolvimento local. O desenvolvimento local exige uma grande participação dos cidadãos. Aproveito para dizer que em minha opinião só se pode falar em desenvolvimento local quando existe a nível local toda a capacidade de tomar as decisões que determinam o rumo das políticas a seguir. Não deve ser confundido com aplicação no local das políticas nacionais. Isso trata-se apenas de territorializar as política de cima para baixo. Outra é a perspectiva de desenvolvimento local, em que a visão se faz de baixo para cima

A resposta a esta questão estabelece, claramente, a relação, na perspectiva do entrevistado, entre **o desenvolvimento pessoal, social e local**, partindo do princípio que *o desenvolvimento só existe com base nas pessoas*. Este desenvolvimento só é possível, contudo, se as pessoas participarem e se houver capacidade de decisão por parte dos cidadãos, sem os quais não é possível *determinar o rumo das políticas a seguir*.

Questão 5)

A EPM promove o empowerment dos seus actores directos (docentes, encarregados de educação e outros colaboradores)? Se sim, como?

Resposta:

“Sim, promove, através da participação em iniciativas várias, envolvendo-os na vida da Escola, e proporcionando-lhe a possibilidade de darem os seus contributos para um melhor funcionamento da instituição.”

➡ De acordo com o entrevistado, o empowerment é promovido na Escola através da participação e do envolvimento de todos na vida desta, ideia que tem vindo a enformar-se, genericamente, ao longo deste Capítulo.

Questão 6)

Como entende a participação dos cidadãos e como se articula esta e o poder de decisão?

Resposta

Na minha perspectiva existem três níveis de participação: cívico, político e revolucionários. Correspondem a três estádios diferentes de participação que a nível individual não são obrigatoriamente sequenciais. O primeiro nível que exige menos disponibilidade e empenhamento é o nível da participação cívica e que se expressa na participação dos cidadãos em instituições cívicas como colectividades e associações. É sobretudo uma participação que coloca a tónica no aspecto individual. O segundo nível é o da participação política, (fundamentalmente a nível partidário) que implica um quadro de pensamento mais elaborado e um maior nível de envolvimento colectivo. As pessoas agem em conjunto com uma determinada perspectiva de orientação, ainda que possa conter alguns aspectos de heterogeneidade. O terceiro nível que classifico de revolucionário, implica também a participação num partido político mas com uma perspectiva clara de transformação da sociedade e que envolve um nível mais elevado de empenhamento pessoal e de trabalho colectivo tendo como característica uma maior homogeneidade de pensamento e de acção. A articulação com o poder de decisão como é evidente depende do nível de participação. O último implica uma consequência prática maior em termos de decisão.

➡ Como ideias a reter desta resposta temos a distinção de 3 níveis de participação por parte dos cidadãos: participação cívica (de carácter individual) política (centrada ao nível do pensamento político/partidário e expresso em acção colectiva) e revolucionária

(focada num pensamento e acção colectivas e norteadas por orientações de carácter homogéneo. O poder de decisão é, assim, diferenciado em cada um destes níveis, sendo mais exigente no terceiro nível (revolucionário). Nesta linha de pensamento, o empowerment pessoal/individual tende a configurar-se de acordo com esta diferenciação.

4.1.3) Análise Documental

Neste ponto, debruçar-nos-emos sobre a análise e a interpretação dos dados que apurámos nos documentos que seleccionámos. Estes documentos, num total de sete, contêm informações que vão do ano de 2000 até ao ano de 2010, ano em que a Escola celebrou o 10º. Aniversário, sendo excepção os Estatutos da Cooperativa – que se reportam ao ano de 1987.

A selecção destes documentos, e não de outros, foi precedida de uma reflexão e análise críticas – que focalizaram a escolha em função dos critérios de pertinência dos mesmos para a nossa investigação. Burgess (1997), refere que, as fontes documentais, devem ser analisadas de forma crítica para que se enquadrem no contexto histórico e social do momento em que foram produzidas. Mas antes de qualquer análise documental o investigador deve questionar a sua pertinência e eficácia, sobretudo se não tiver certezas dos dados que poderá obter com os documentos (Bell, 1997).

Estes foram alguns dos pressupostos que nos orientaram, embora tenhamos a consciência de que poderíamos ter ido mais longe na nossa análise e no tipo de documentos. Contudo, o tema deste Trabalho, já delimita a nossa área de pesquisa, sob pena – ou como salvaguarda – da condução da mesma para além do seu foco.

Por outro lado, o tempo de vida da Escola (10 anos), não produziu ainda elementos suficientes para um histórico mais sólido e mais rico em termos informativos. Assim, as fontes documentais do presente estudo são primárias e foram distribuídos em dois grupos: documentos normativos / orientadores vida da Escola e os documentos informativos das actividades da Escola (Jornais). Em termos metodológicos, desenhámos um instrumento

comum a todos os documentos em análise, onde registámos as unidades que se entenderam pertinentes e cuja interpretação fazemos.

De forma a termos uma visão imediata, sintetizámos, na Tabela 19, os documentos que foram objecto da nossa consulta e análise, tipologia dos mesmos e critérios de pertinência:

Tabela 19 - Síntese dos Documentos que foram objecto de consulta e análise

	TIPOLOGIA DO DOCUMENTO	CRITÉRIOS DE PERTINÊNCIA
REGULAMENTARES	1) Estatutos da Comoiprel - Ciprl. (1987)	Identificação do objectiva, do objecto social e tipologia da parceria.
	2) Regulamento Interno (R.I.) (2000)	Sinalização da missão e princípios norteadores da EPM.
	3) Projecto Educativo (P.E.) (2007)	Identificação das estratégias e metodologias em função da caracterização da Escola.
	4) Plano de Actividades 2009 (P.A. 2009)	Identificação e análise das actividades para o ano de 2009.
INFORMATIVOS	5) Jornal - ECOS 1. (2003)	Identificação dos actores, das palavras/ideias força e dos contextos da acção.
	6) Jornal- ECOS 2 (2009)	Evidência das actividades da EPM durante um determinado espaço de tempo, identificação dos actores, palavras - força e contextos da acção.
	7) Jornal PLANICIE-10 anos (S.10 anos)	.Actividades da EPM – num olhar de 10 anos de actividades, evolução e/ou mudanças.

Depois deste procedimento/organização dos documentos, e do registo da sua informação nas grelhas, reduzimos esta informação para a Tabela nº. 20, tendo como critério para as unidades de registo escolhidas, a coerência ou utilidades das mesmas para o nosso Estudo.

Tabela 20 - Resultados Sintéticos da análise documental, em função de duas unidades categoriais *palavras-força* e *análise de contexto*

Tipologia do Documento	1) Palavras – Força	2) Análise de contexto
1) Estatutos	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento; - Formação profissional; - Pessoas; - Ensino profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concelho de Moura.
2) Regulamento Interno (R.I.)	<ul style="list-style-type: none"> - Fixação populacional; - Potenciar o desenvolvimento; - Competências pessoais; - Criar massa crítica; - Formação integral; - Comunidade educativa; - Participação; - Tecido social; - Envolvimento; - Despertar para participar; - Solidariedade; - Compromisso; - Igualdade de oportunidade; - Democracia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mundo Exterior; • Realidades locais; • Concelho de Moura; • Comunidade educ. • Alqueva; • Território envolvente; • Empresas locais • Empresas regionais.
3) Projecto educativo (P.E.)	<ul style="list-style-type: none"> - Participação - Comunidade educativa; - Contributos; - Sucesso educativo; - Projecto; - Intervenção; - <u>Diversidade</u>; - Competências dos alunos; - Aprendizagens; - Estratégia; - Valores; - Desenvolver. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade educ.; • Família; • Sala de aula; • Espaços de convívio; • Território envolvente; • Parceiros locais, • Instituições locais. • <u>Diversidade: S. Tomé Cabo Verde, Guiné, Brasil e Roménia.</u>
4) Plano de Actividades (P.A.)	<ul style="list-style-type: none"> - Competências; - Desenvolvimento pessoal - Relação meio envolvente; - Solidariedade/ voluntariado; - Participação na vida... - Parceria; - Cidadania; - Desenvolvimento local; - Envolvimento no local; - Envolvimento escolar; - Envolvimento familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Local; • Regional; • Nacional; • Transnacional; • Local; • Moura; • Concelho de Moura; • Família; • Instituições locais.

(continuação Tabela 20)

Tipologia do Documento	3) Palavras – Força	4) Análise de contexto
5) JORNAL ECOS – 1 (E.1)	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Ambição</u>; - Envolvimento; - Futuro; - Construção. - Prender e desprender; - Liberdade e mudança; - Desenvolvimento; - Eficácia; - Comunidade educativa; - Juventude; - Renovar e enriquecer. 	<ul style="list-style-type: none"> • “ <u>a Escola não se limita a viver sobre si mesma...</u>” • Moura; • Região; • Visitas Estudo
6) ECOS 2 (E.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Confiança no futuro; - Transformar o Concelho; - Viver e trabalhar; - Projectos e sonhos; - Esperança; - Desenvolver; - Projectos de vida; - Participar na mudança; - Construção; - Família; - Cooperação; - Sucesso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Região Alentejo • Tramagal, • Lisboa • Bulgária • Moura; • Moura; • Moura; • Moura; • Moura; • Moura; • Setúbal; • Sines; • Universidades.
7) SUPLEMENTO 10 anos EPM (S.10)	<ul style="list-style-type: none"> - Abraçar o futuro; - Desenvolvimento; - Consciência participativa; - Envolvimento; - Questionamento permanente; - O silêncio o riso dos alunos; - Formar com os sentidos para (trans)formar e implicar.... - Sucessos; - Sorrisos, lágrimas, exaltação; - Envolveram; - Acreditamos no que somos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moura, • Lisboa; • Fátima, • Faro; • Polónia; • Hungria; • Macedónia; • Turquia. • Moura; • Moura; • Universidades; • Moura; • Escolas.

Distribuámos a informação recolhida em duas grandes áreas categoriais, constituídas pelas **palavras - força (categoria 1)** e pelo **contexto (categoria 2)**.

Para a categoria 1) *palavras – força*, seleccionámos as que, pela sua frequência, apresentassem significância para a investigação e que pudessem responder à forma **como** a EPM promove o empowerment e/as competências dos alunos com vista ao seu desenvolvimento pessoal/social e, simultaneamente, o processo, tenha impacto ao nível do desenvolvimento local. Da categoria 2) análise *do contexto*, inferiremos **onde** se processa a nossa actividade ou actividades.

Categoria 1)

Agrupámos os registos da categoria 1 – **como?** - nos seguintes grupos analíticos:

1) Desenvolver/desenvolvimento // Envolver/envolvimento

São identificadas 19 U.R. para este grupo, sendo esta frequência mais representada no documento Doc. 4: (P.A) e depois no Doc. 7:(S.10).

2) Participar/participação// Democracia/cidadania//Transformar/Mudar//Construir//Futuro

São referenciados 21 U.R. para este grupo, com maior expressão no Doc.2: (R.I) e no Doc. 7: (S.10).

3) Ensinar/aprender//qualificar//competências//enriquecer//sucesso//formar/formação

São identificadas 15 U.R. para este grupo, apresentando maior expressividade o Doc. 3: (P.E).

4) Valores/atitudes//expectativas/ ambições//sentimentos

São referenciados 13 U.R. para este grupo, apresentando maior notação no Docs. 5, 6 e 7: (E.1, E.2 e S.10).

5) Outros

Foram ainda identificadas 7 U.R. de expressões não enquadráveis nos grupos anteriores: *peçoas, fixação territorial, tecido social, projecto, família, estratégia e diversidade* (esta última associada à ideia de Escola Multicultural) , dado existirem na EPM alunos de várias nacionalidades, especialmente dos PALOP.

⇒ Como se verifica, das 75 palavras - força que foram recolhidas dos documentos seleccionados, a sua distribuição apresenta a seguinte configuração:

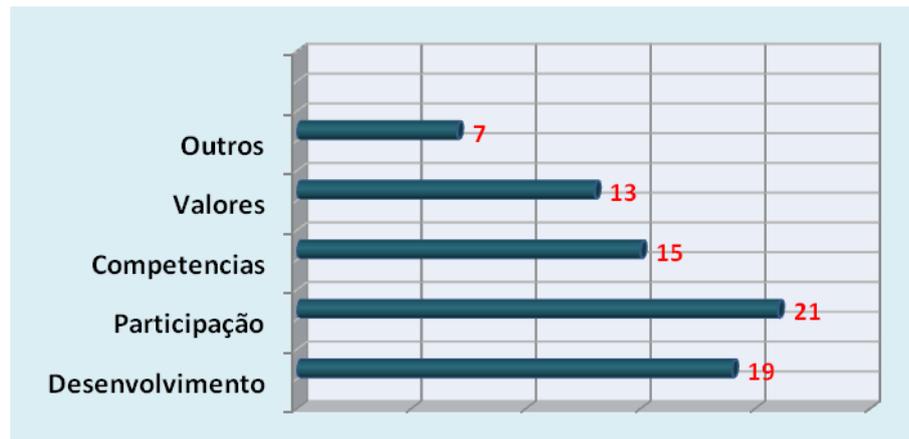


Figura 21 - Como se promove o empowerment na EPM?

⇒ Procurando interpretar estes dados e cruzando-os com os documentos que foram objecto da nossa análise, verificamos que, a palavra *participação*, apresenta maior frequência. É veiculada, essencialmente, através do Regulamento Interno da Escola, documento que assume um carácter orientador e normativo; é também expressivo no Suplemento Informativo do 10º. Aniversário da Escola, documento que avalia este mesmo período de tempo, existindo concordância e coerência, aos nossos olhos, neste processo.

⇒ Relativamente à unidade *desenvolvimento*, apresenta 19 frequência, situando-se em segundo lugar nesta análise. É referida, essencialmente, no Plano de Actividades da Escola (ano de 2009), interpretando-se como prática ou princípio pedagógicos concretos, o que, também, é conformado através do S.10.

⇒ No que se refere ao registo *competências* e palavras associadas, verificamos que se situam em terceiro plano, com 15 U.R e que, as mesmas, emergem, fundamentalmente, através do Projecto Educativo da EPM, instrumento que orienta e aponta os objectivos para um determinado período de tempo da Escola, em função das necessidades e expectativas

da comunidade educativa e dos indicadores de desenvolvimento local (o que se associa depois a questões da empregabilidade).

⇒ Agrupámos depois um conjunto de registos no que designámos de *valores*, unidade que exprime sentimentos, valores, atitudes, comportamentos – o que assume um carácter transversal aos documentos em geral.

⇒ Um conjunto de 7 U.R. constituem o item *outros*, o que ajuda a complementar o nosso conhecimento sobre a visão, em geral, da Escola – e que podemos verificar através dos documentos analisados.

Categoria 2)

Centrando-nos agora nos contextos em que a EPM desenvolve as actividades (que possam promover o empowerment), registamos as seguintes notas decorrentes da análise da categoria 2) **onde?** - que deram origem aos seguintes grupos analíticos:

1) **Moura; contexto local; território envolvente:**

Este item regista 24 U.R., reclamados, essencialmente através dos jornais E:1 e E: 2 e S.10..

2) **Região; contexto regional e contextos nacionais:**

Com 12 U.R., este item, é transversal a todos os documentos.

3) **Contextos transnacionais//Diversidade:**

Apurámos 10 U.R. nos documentos E:2 e S:10 e também no P:E.

4) **Outros :**

(Mundo, família; universidades; empresas/instituições/parceiros; sala de aulas; espaços de convívio, visitas de estudo)

Neste item considerámos 12 U.R., igualmente transversais a todos os Documentos analisados.

⇒ Desta forma, relativamente ao local ou locais onde as actividades da EPM são promovidas, destaca-se, com uma frequência de 24 U.R., *Moura, Concelho de Moura, Local (contexto)*, podendo concluir-se que, a Escola, privilegia o seu contexto local e envolvente externa próxima.

⇒ Os restantes itens aproximam-se entre si (variam entre 10 e 12 U.R.) e referem os contextos Regional/ Nacional e Transnacional.

⇒ No item Outros, situámos diversos contextos que podemos considerar transversais.

Estes resultados têm a seguinte expressão gráfica:

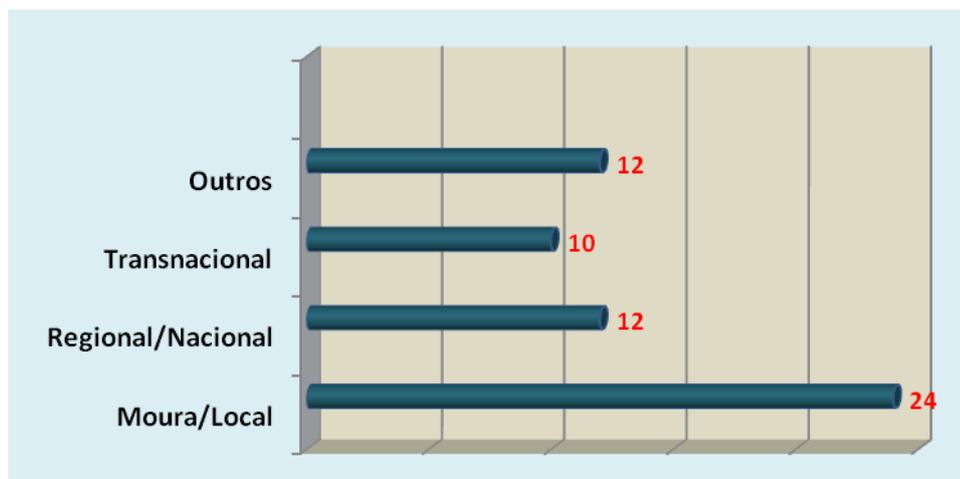


Figura 22 - (Quais os contextos) onde a EPM promove empowerment?

⇒ Contudo, podemos verificar que, os contextos onde a EPM desenvolve as suas actividades são, maioritariamente, externos à Escola, tendo em conta o somatório dos três itens não locais (34 UR) o que se exprime na opinião do Dirigente Máximo, recolhida no Doc. 5 - E:1 que “ *a Escola não se limita a viver sobre si mesma....*”. Esta afirmação está em associação com a palavra “*ambição*”, identificada na área categorial 1).

⇒ Da mesma forma, encontrámos associação entre a palavra “*diversidade*”, referida no Doc.3 – P.E, categoria 1) e a categoria 2), através da referência a *S.Tomé e Príncipe*,

Guiné, Cabo Verde, Brasil e Roménia, tendo em conta que, a Escola, admite no seu seio alunos destes Países, o que é explicitado nos termos do Projecto Educativo.

4º. Síntese conclusiva parcelar

O presente Capítulo identificou os métodos e técnicas que estiveram presentes na recolha, tratamento e análise dos dados. Considerámos, para a colecta de dados, a entrevista, realizada através de questionário. A análise documental, também esteve presente neste Trabalho e o presente Capítulo evidencia-o.

Quanto à observação, tal como se explicou, assumiu um carácter transversal nesta investigação, dada a relação e a implicação da autora do Trabalho, no seio da Escola; havendo um conjunto de documentos (relatórios, jornais, processos de avaliação, etc.) e registos (fotográficos e filmes) que testemunham o processo de desenvolvimento, as práticas e metodologias habituais na EPM, mas que se entendeu não incluir no Trabalho, apesar do seu reconhecido contributo para o entendimento deste Caso.

Quanto à forma como foi estruturada a informação neste Capítulo, entendemos que a apresentação dos dados e os resultados dos mesmos deveriam aparecer em simultâneo, de forma a facilitar a sua interpretação. Optámos por transcrever, quase na íntegra, e incluir no corpo do Capítulo muitas das informações veiculadas nas entrevistas, de forma a desnudarmos quer o conceito de empowerment, quer o processo que este configura no nosso Estudo de Caso.

Verificámos, que as informações recolhidas nas entrevistas aos diferentes grupos de referência são coincidentes com as que decorrem da análise de conteúdo dos documentos que estiveram presentes nesta investigação, facto que confere validade ao nosso Estudo.

Finalmente, registamos algumas das expressões que reforçam o entendimento das questões problematizadas:

(1) o empowerment serve para podermos decidir, escolher, ter opinião sobre as coisas e não ter medo de dizer, por isso é aprender a ter coragem...

(2) o desenvolvimento só existe com base nas pessoas...

(3) o empowerment é o conhecimento e a capacidade de iniciativa e a criatividade...

(4) a EPM tem vindo a crescer e a alimentar-se cada vez mais na participação de todos e desta forma está a incutir em toda a comunidade escolar uma lógica de participação e esta participação revela o poder de todos os intervenientes no processo, desde a Direcção aos restantes colaboradores

(5) O empowerment serve para fomentar uma existência mais equilibrada, harmoniosa e conseguida dos seres humanos e das comunidades, logo serve para consolidar o bem estar individual e social.