

UNIVERSIDADE DE ÉVORA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Mestrado em Sociologia

**Área de Especialização: Recursos Humanos e
Desenvolvimento Sustentável**

***“Impacte do CRVCC da Fundação
Alentejo, na População do Alentejo
Central, no período 2001-2005”***

Dissertação de Mestrado apresentada por:
Tânia Sofia Tavares de Carvalho Ribeiro

Orientador:
Professor Doutor José Manuel de Barros Dias

“Esta Dissertação não inclui as críticas e sugestões feitas pelo Júri”.

Évora
2006

ERRATA

Página	Onde se lê	Deve ler-se
262	residentes em freguesias rurais	residentes em freguesias urbanas

UNIVERSIDADE DE ÉVORA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Mestrado em Sociologia

**Área de Especialização: Recursos Humanos e
Desenvolvimento Sustentável**

***“Impacte do CRVCC da Fundação
Alentejo, na População do Alentejo
Central, no período 2001-2005”***

Dissertação de Mestrado apresentada por:
Tânia Sofia Tavares de Carvalho Ribeiro

Orientador:
Professor Doutor José Manuel de Barros Dias



170 142

“Esta Dissertação não inclui as críticas e sugestões feitas pelo Júri”.

**Évora
2006**

“Esta Dissertação não inclui as críticas e sugestões feitas pelo Júri”.

“Por Educação de Adultos entende-se o conjunto de processos de aprendizagem, formal ou não, graças ao 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 satisfazer, simultaneamente, as suas próprias necessidades e as da sociedade”.

(UNESCO, *Declaração de Hamburgo*, 1997)

Resumo

Num tempo marcado pelo efémero, pelo transitório e pelo confronto muitas vezes desigual, entre valores e interesses, numa sociedade em permanente e acelerada mutação, assiste-se ao surgimento de situações complexas e difíceis de serem ultrapassadas, provocando fossos entre gerações, categorias profissionais e sociedade em geral, devido entre outras, a questões educativas.

Sobrevivendo a intempéries sociais, económicas e de exclusão, as pessoas com baixa escolaridade têm encontrado alguns processos difíceis. Cruzam-se aqui situações de miséria, de trabalho precoce, de falta de condições económicas para continuar os estudos, dando prioridade assim ao aspecto profissional, em detrimento de uma aposta na educação.

Com o empenho de todos é possível traçar um caminho promissor, que pugne pela democratização da educação, para que ninguém seja excluído.

Só pela valorização dos recursos humanos e pela qualificação avançada dos trabalhadores, é possível fazer face a um mundo concorrencial que se pretende mais justo e humanizado.

Este estudo tem como objectivos, por um lado, caracterizar as pessoas que recorrem ao Centro de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências, da Fundação Alentejo e perceber quais as suas motivações, impactes sofridos e alterações operadas nas suas vidas, após a conclusão do processo, e em que medida, os seus projectos de vida futuros são alterados em função desta passagem pelo Centro; e, por outro lado compreender as atitudes, as posições e o funcionamento da Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, na sua envolvência com os adultos com os quais trabalha diariamente.

Abstract

Title: “Fundação Alentejo CRVCC Impact, on the Central Alentejo Population, on the period of 2001-2005”.

In a time marked by the ephemeral, the transitory and the confrontation, so many times unequal between values and interests, in a society in permanent and accelerated mutation, one witnesses the rise of complex situations and difficult to be overtaken, creating gaps between generations, between professional categories and between societies in general, due to, among others, educational matters.

Surviving social, economical and exclusion disturbs, people with low scholary have found some difficult procedures. Here cross misery situations, premature work, lack of economic conditions to continue studies, establishing priority to professional aspects, instead of stacking in their education.

With everyone’s commitment it is possible to draw promising paths, which struggle with the democratization of education, so that no one is excluded.

Just by valuing human resources and also by the workers’ advanced qualification, it’s possible to face up a competitive world which is intended to be fairer and more human.

This study main goals are, by one hand, to characterize people who come to “Centro de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências”, of “Fundação Alentejo”, and understand what are their motivations, the suffered impacts and main changes on their lives, after concluding the course, and to what length, their future life projects are altered relying on their way through the “Centre”; and, on the other hand, to understand postures, positions and the functioning of a CRVCC Professional’s Team, of “Fundação Alentejo”, and their interference with adults with whom it works daily.

INDICE

Agradecimentos	9
Listagem das Siglas	10
Introdução	12

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1. Objectivos	19
2. Metodologia	21
3. A Certificação e Validação de Competências à luz da Educação/Formação permanente	26

Capítulo II – Apresentação dos Centros de RVCC

1. O que são os Centros de RVCC	46
2. Os objectivos dos Centros de RVCC	48
3. Actividades e Serviços dos Centros de RVCC	55
4. Recursos afectos aos Centros de RVCC	68
5. Funcionamento dos Centros de RVCC	77
6. Distribuição dos Centros de RVCC em Portugal	83

Capítulo III – Caso Específico do CRVCC da Fundação Alentejo

1. Apresentação do Centro de RVCC da Fundação Alentejo	
2. Caracterização do Centro e da Equipa de RVCC da Fundação Alentejo	102
2.1. Objectivos e Metodologias do CRVCC da Fundação Alentejo	107
3. Entrevistas à Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo	138
4. Entrevista à Presidente da Fundação Alentejo.....	160
5. Entrevista aos Avaliadores Externos	165

Capítulo IV – Impacte do Centro de RVCC da Fundação Alentejo, no Alentejo Central

1. Análise qualitativa e quantitativa do CRVCC da Fundação Alentejo no período de 2001 a 2005	180
2. Caracterização da população inscrita por anos	207
3. Apresentação e resultados das entrevistas aos adultos.....	215
Discussão	251
Considerações Finais	257
Bibliografia	266
Listagem dos Gráficos	275
Listagem dos Quadros	279
Listagem dos Anexos	281

Agradecimentos

O presente trabalho de investigação, embora seja fruto de esforço individual, não teria sido possível sem múltiplos contributos, com quem partilhámos dúvidas e convicções e de quem recebemos diferentes perspectivas, orientações, apoios e incentivos.

Deste modo, cumpre-nos expressar publicamente a nossa gratidão às seguintes pessoas:

Ao Professor Doutor José Manuel de Barros Dias, manifesto a admiração pelo seu trabalho, saber científico, amizade e simpatia, assim como profundo agradecimento pela orientação, pelo encorajamento e compreensão manifestadas no decurso deste trabalho.

Ao Professor Doutor Eduardo Figueira, agradeço os saberes transmitidos, contributo científico e espírito de colaboração, amizade, bem como troca de opiniões que tivemos oportunidade de efectuar.

À Presidente da Fundação Alentejo agradeço a simpatia, apoio e por estar presente em todos os momentos que a solicitei e por ter permitido a realização deste trabalho.

À Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo agradeço pela disponibilidade e compreensão demonstradas ao longo da elaboração do trabalho, bem como a sua participação activa nas entrevistas.

Aos adultos agradeço de maneira muito especial o modo simpático e entusiasta com que acolheram a minha investigação, participando nas entrevistas com a maior boa vontade.

À família manifestamos a nossa gratidão pelo carinho, estímulo, compreensão e interesse, verificados durante o período de elaboração do trabalho; em especial ao Luís, manifesto a minha gratidão, pelo carinho, amizade e apoio dado nas “horas difíceis”, e pela ajuda e incentivo demonstrados ao longo do trabalho.

Aos amigos, agradeço pela troca de experiências e conhecimentos, pelo apoio e amizade dado e pelo convívio desenvolvido ao longo do percurso académico.

A todos o nosso sincero agradecimento.

Listagem das Siglas

- AIP – Associação Industrial Portuguesa.
- ANEFA – Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.
- ARION – Programa Europeu que possibilita visitas de estudos para responsáveis educativos.
- BC – Balanço de Competências.
- CE – Cidadania e Empregabilidade.
- CIDEC – Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos.
- CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.
- DGFV – Direcção-Geral de Formação Vocacional.
- DP – Dossier Pessoal.
- EFA – Educação e Formação de Adultos.
- EPRAL – Escola Profissional da Região do Alentejo.
- FA – Fundação Alentejo.
- FSE – Fundo Social Europeu.
- IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- LC – Linguagem e Comunicação.
- MV – Matemática para a Vida.
- OCDE – Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico.
- PRODEP – Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal.
- TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação.

INTRODUÇÃO

Introdução

Em resultado da acção da globalização dos mercados e das novas tecnologias de informação e comunicação, e, no caso da Europa, em resultado também da própria construção europeia, o mundo actual tem vindo a sofrer transformações aceleradas.

Estas transformações, geradoras de novas dinâmicas, implicam a colocação de grandes desafios à sociedade portuguesa. Se, por um lado, estes desafios tendem a potenciar as características positivas, por outro, acentuarão as vulnerabilidades e fragilidades estruturais do nosso país. A situação de qualificação escolar e profissional da população portuguesa é, certamente, um exemplo paradigmático.

De acordo com os dados de 2000¹, cerca de 64,2% da população activa portuguesa não possui, à data, a escolaridade de nove anos.

A não serem tomadas medidas de elevação dos níveis educativos e de qualificação, a OCDE² prevê que em 2015, a população activa portuguesa com formação igual ou superior a 9 anos, não atingirá os 40%. Esta situação, se vier a acontecer, será desastrosa, não só para cada um dos cidadãos, como também para a sociedade portuguesa, nomeadamente em termos de afirmação cultural e económica, cidadania activa e coesão social.

No sentido de ultrapassar este problema, aponta-se para o incentivo de uma abordagem e parceria, em que se conjuguem esforços e possibilidades de esforço da educação e da formação ao longo da vida, preferencialmente ao nível da população desempregada, dos trabalhadores em risco de desemprego e dos trabalhadores com baixas qualificações, em especial os jovens.

Esta necessidade foi também reiterada no Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado pelo Governo e os Parceiros Sociais em Fevereiro de 2001, quando acordaram que a dinamização de educação e formação de adultos, enquanto sistema que possibilita o acesso generalizado destes à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, de forma autónoma e

¹ INE – *Inquérito ao Emprego*, Lisboa, 2000.

² OCDE, *Regard sur l'Education, les indicateurs de l'OCDE*, Paris, 1997, pp. 25-26.

permanente, deve ser conduzido através da valorização da certificação escolar e profissional das competências adquiridas ao longo da vida.

No entanto, as pessoas só aceitarão actividades de aprendizagem ao longo das suas vidas, se para tal estiverem motivadas, ou seja, se conseguirem reunir condições objectivas e subjectivas para aprender. Logo, só aceitarão fazê-lo se forem tornadas acessíveis propostas adequadas de aprendizagem em termos de oportunidade, ritmo e localização; se em qualquer processo de aprendizagem forem consideradas as suas experiências de vida e profissionais; e se os conhecimentos e as competências que já adquiriram forem reconhecidos e validados a nível dos seus percursos pessoais e/ou de formação profissional.

Considera-se, portanto, que a motivação individual para aprender e a disponibilização de várias oportunidades de aprendizagem são os principais factores para o sucesso de uma estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida.

Podemos identificar três categorias de aprendizagem: *Aprendizagem Formal*, a qual ocorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos pelos sistemas de educação e formação; *Aprendizagem não-formal*, a que ocorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a certificados formais. E, por último, *Aprendizagem Informal*, a que ocorre da vivência do quotidiano; este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional, podendo não ser imediatamente reconhecida, pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e/ou aquisição de novas competências.

O Reconhecimento de Saberes Adquiridos que decorrem da experiência, qualquer que ela seja, acaba por constituir um direito fundamental do indivíduo.

(J. Cardinet, *Pratiques de Formation*, 1989)

Abrem-se, perspectivas para que cada adulto descubra novos caminhos para realizar novos processos de Educação/Formação ao longo da sua vida.

O Reconhecimento, Validação e Certificação de Saberes e de Competências bem como a educação e formação de adultos desempenham um papel essencial e específico, dado que, por um lado, proporcionam, a homens e mulheres, os meios que lhes permitem responder, de modo construtivo, a um mundo em constante mudança e,

por outro, facultam processos que reconhecem os direitos e as responsabilidades dos adultos e das comunidades.

Neste contexto a ex-ANEFA³, actual DGFV⁴, assegura a concepção e implementação de um *Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências* adquiridas pelas pessoas adultas, em vários contextos da vida; e a instalação de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros de RVCC), cuja articulação conduz à construção gradual de uma *Rede Nacional de Centros de RVCC*.

Assim, a experiência desenvolvida pelo *Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, da Fundação Alentejo*, tem sido caracterizada pela tentativa de criação de um modelo de intervenção próprio, alicerçado na construção de uma Equipa que tem tentado discernir formas de trabalho que respondam às necessidades do público que o procura. Conhecedores da comunidade alentejana, uma vez que, a maioria dos elementos da Equipa é oriunda de Évora ou, pelo menos, residente há vários anos, tem sido grande o desafio em credibilizar todo um processo que, pela sua inovação, exige atenção redobrada em todos os momentos da intervenção.

O trabalho que agora apresentamos, não pode deixar de reflectir todo o esforço que a Equipa tem desenvolvido, na tentativa de minorar impactes muito sérios, no que se refere à concretização de metas e objectivos para esta actividade. A área geográfica da nossa actuação, é o Alentejo; uma região de fraca densidade populacional, população esta que se encontra muito dispersa, com limitações muito grandes ao nível dos transportes, e também, muito envelhecida. Estes são factores que, à partida, nos colocam em situação de desvantagem, pois o público-alvo potencialmente interessado, confronta-se com limitações práticas, como a necessidade, por exemplo, de perder um dia de trabalho por semana, para poder desenvolver o processo. Esta é a realidade da nossa área de trabalho, não sendo de estranhar que o recrutamento do público seja condicionado por estes aspectos.

A necessidade de construir uma resposta assente em princípios estritos de rigor técnico, a par da exigência do manuseamento de um processo tão complexo, como o que estamos em presença, determina o desenvolvimento de uma intervenção cuidada, e que

³ Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.

⁴ Direcção-Geral de Formação Vocacional. Portaria - 1082-A/2001, de 5 de Setembro, Art.º 9.º *Diário da República* 206, Série I, Lisboa, 2001.

possibilite aos adultos uma visão clara do que se pretende, garantindo que a validação de competências não seja um processo administrativo e que caia em facilitismos contraproducentes.

Deste modo, estamos conscientes do nosso espaço de intervenção e da necessidade em definir fronteiras muito claras, tendo sempre como preocupação primeira, o respeito pelos que nos procuram, contribuindo para o crescimento pessoal através do encontro com profissionais atentos e disponíveis para os conduzir na (re)descoberta dos seus saberes.

Assim, o presente trabalho surge no âmbito da nossa actividade profissional, enquanto Profissional de RVCC, desenvolvida no Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, da Fundação Alentejo, subordinado ao tema: *O Impacte do Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências da Fundação Alentejo, na População do Alentejo Central, no período 2001 a 2005.*

Uma análise sociológica do problema visa indagar os contextos que favorecem em determinado momento, a emergência de um problema que adquire, não só uma consciência social, mas representa também um problema da própria sociedade.

Assim, o objectivo deste trabalho de investigação, centra-se essencialmente no âmbito de estudo do impacte do CRVCC, no Alentejo Central, para compreender o processo e avaliar os seus impactos sociais, culturais e humanos, no desenvolvimento escolar e profissional dos adultos.

É neste sentido que se orienta o presente trabalho, inscrevendo-se a sua temática no âmbito da investigação problemática sobre o CRVCC da Fundação Alentejo, procurando estudar as estratégias desenvolvidas e as interações dos adultos e da Equipa.

A nossa motivação para este estudo resultou do contacto que, como Profissional do CRVCC, tenho vindo a ter com os adultos, onde as diferenças humanas são um constante desafio à nossa criatividade. Os progressos sentidos no vasto campo das aprendizagens/saberes, quando verdadeiras relações se estabelecem, conduziram-nos à vontade firme de procura de novos caminhos que nos ajudem a construir “pequenas verdades”, no mundo infinito da Certificação e Validação de Competências e da educação ao longo da vida.

A exploração de campos apaixonantes do saber e a vontade de continuar algo, que possa ser efectivamente útil aos adultos, os progressos sentidos nas dificuldades do

nosso caminhar, têm vindo a ser o nosso principal objectivo e constante motivação. A fundamentação teórica deste estudo/investigação, fômo-la encontrando ao longo do tempo, em autores que foram influenciando decisivamente as nossas opções reflectidas no trabalho.

Esta questão da Certificação de Competências é tão gritante, que nos leva a imaginar que existem tantos adultos por esse mundo fora e por este Portugal dentro, que poderiam melhorar os seus conhecimentos e a sua escolaridade, se usufruíssem de mais oportunidades para a educação, foi um desafio à realização deste trabalho.

O estudo apresentado situa-se nesta área de reflexão. Tal problemática incentivou-nos a questionar a realidade alentejana e os actores, que em virtude da posição que ocupam em todo este processo, pelo efeito da sua acção e pelas posturas atitudinais que desenvolvem, detêm um papel fundamental neste estudo.

Para poder responder da melhor maneira possível às questões levantadas, o nosso estudo encontra-se estruturado em cinco partes, iniciando-se com uma parte introdutória, assim como com os agradecimentos e referências a todos os que pela sua disponibilidade e colaboração, o tornaram possível.

O primeiro capítulo diz respeito ao enquadramento teórico focando os objectivos do estudo, a metodologia utilizada para a sua elaboração, e a questão da Certificação de Competências, à luz da educação/formação permanente.

O segundo capítulo diz respeito à Apresentação dos Centros de RVCC, no qual procurámos abordar as questões dos objectivos, actividades e serviços, recursos, funcionamento e concluímos com a distribuição dos CRVCC em Portugal, comparando a situação alentejana com o resto do País, e tentar encontrar eventuais paralelismos.

O terceiro capítulo é dedicado ao caso específico do CRVCC da Fundação Alentejo, e subdivide-se em cinco sub-capítulos, nos quais é apresentado o CRVCC da Fundação Alentejo, a sua caracterização, objectivos e metodologias deste Centro. Centrâmo-nos nos factores interpessoais do processo, nomeadamente em entrevistas aos elementos da Equipa, aos Avaliadores Externos e à Presidente da Fundação Alentejo.

O quarto capítulo, subdividido em três sub-capítulos, fundamenta qual a importância do impacte do CRVCC da Fundação Alentejo, na região, na qual é feito o levantamento quantitativo dos processos, a análise qualitativa, focando também, a opinião dos adultos que o frequentaram. Foi nossa intenção fazer uma reflexão sobre os

principais pressupostos que marcam a evolução operada nos últimos cinco anos, tendo em conta as perspectivas sociológicas sobre a mesma.

Na Discussão são apresentados e discutidos os resultados encontrados, de modo reflexivo, tendo em conta as aproximações entre os resultados e o enquadramento teórico-prático inicialmente apresentado.

Nas Considerações Finais, apresentamos as conclusões e, decorrentes destas, sugerem-se linhas orientadoras para desenvolver, no futuro, em estudos relativos à problemática dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Finalmente, faz-se referência ao material bibliográfico utilizado no estudo e aos anexos do trabalho.

Ao dar o trabalho como finalizado, assumimo-lo como um contributo importante, no qual foi possível responder a todas as perguntas indicadas. No entanto, esta afigura-se-nos pertinente, aflorando algumas questões que a nosso ver, são de grande interesse face à nossa realidade, e traçando perspectivas relacionadas com a Certificação e Validação de Competências.

CAPÍTULO I

Enquadramento Teórico

1. Objectivos

Os Sistemas Educativos e de Formação actuais devem garantir a cada indivíduo as competências básicas para a sociedade do conhecimento, e em consequência dos diversos modos de aprender, as pessoas adquirem competências, que constituem o seu património pessoal.

Actualmente reconhece-se que os indivíduos não devem ser analisados unicamente sob o ponto de vista das qualificações que possuem. A aprendizagem formal adquirida pelo indivíduo ao longo do seu percurso educativo, começa a ser perspectivada como uma parte de um todo, isto é, uma das partes do todo que constitui a aprendizagem ao longo da vida concretizada pelo sujeito.

Consequentemente, torna-se necessário identificar e reconhecer estas competências para que possam ser valoradas, quer do ponto de vista profissional, quer do ponto de vista pessoal e social.

É neste contexto que se enquadra o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, promovido pela actual DGFV, um processo vanguardista que se desenvolve em Portugal desde o ano de 2000. A grande novidade trazida por este processo prende-se com a valoração das aprendizagens informais e não formais dos adultos, maiores de 18 anos. Pretende-se demonstrar que embora formalmente os adultos não possuam certificação escolar, as aprendizagens decorrentes das suas experiências pessoais, sociais e profissionais permitam que estes adquiram competências, transferíveis para diferentes situações e contextos equivalentes a um percurso escolar⁵.

Esta valoração das aprendizagens operacionaliza-se sob a forma de reconhecimento das competências do indivíduo, tendo como base metodologias e instrumentos específicos as Histórias de Vida, o Balanço de Competências, o Referencial de Competências-Chave e a Carteira Pessoal de Competências, que permitirão, à posteriori uma validação e certificação formais dessas competências do indivíduo.

Neste enquadramento, a pertinência e os objectivos deste estudo prendem-se com a análise do Centro de RVCC da Fundação Alentejo, no Alentejo Central, no

⁵ LEIRIA, Luís, *Competências, Validação e Certificação de Competências: entrevistas*, DGFV, Lisboa, 2002, pp. 35-36.

período 2001 a 2005, com os objectivos de analisar o Processo de RVCC, o seu funcionamento, estrutura, objectivos e Equipa, sendo o grande objectivo analisar o impacte que todo o processo teve nos adultos que o realizaram durante os anos em questão.

Assim, como **objectivo geral** pretende-se caracterizar a evolução, aceitação e impacte do Processo de RVCC, nos adultos que o frequentaram e concluíram com sucesso, no período 2002 a 2005. Os **objectivos específicos** são os seguintes: compreender o Processo de RVCC, e avaliar os seus impactes sociais, culturais e humanos, no desenvolvimento pessoal, escolar e profissional dos adultos; caracterizar os adultos que frequentaram o processo; perceber as motivações e estratégias da Equipa e caracterizar as relações estabelecidas entre a Equipa e os adultos.

Quanto às **perguntas de investigação** salientam-se as seguintes: Qual a evolução do Processo de RVCC, no Centro da Fundação Alentejo, ao longo destes anos? Quais as características e motivações dos adultos que recorreram ao CRVCC? Em que medida a conclusão deste processo por parte dos adultos, os envolve na definição de novos projectos escolares, familiares e profissionais? Serão mais os homens ou as mulheres que desenvolvem este processo? E serão eles de que idades? Oriundos na sua maioria de freguesias rurais ou urbanas? Este processo inovador poderá ser considerado como um modo de justiça social, para os que nunca tiveram oportunidade de continuar os estudos? Qual a envolvência da Equipa e dos Avaliadores Externos, que asseguram que todo este trabalho seja feito com dignidade, honestidade e seriedade, e com vista a um reconhecimento e envolvimento do adulto neste processo? E por fim: em que medida se desenvolve um trabalho desta natureza, com objectivos e metas a cumprir, quando nessas metas não intervém o factor localização geográfica e população existente?

Através da realização das entrevistas à Equipa do CRVCC, aos Avaliadores Externos, à Presidente da Fundação Alentejo, e a alguns adultos certificados, foi possível responder e esclarecer todas as questões apontadas anteriormente, para a realização do estudo e percepção sociológica da realidade que é o CRVCC da Fundação Alentejo.

2. Metodologia

Atendendo à temática em estudo e definidos os objectivos, imprescindível clarificar qual o método mais adequado a utilizar no âmbito a realizar, e sendo este trabalho centrado na área de análise da Equipa do CRV adultos que frequentaram o processo no CRVCC, da Fundação Alentejo, é conveniente utilizarmos duas perspectivas diferentes de abordagem: a abordagem qualitativa e a abordagem quantitativa, uma vez que ambas são importantes para o objectivo central do trabalho e para a elaboração do próprio estudo.

Segundo Quivy⁶, não é somente essencial saber o tipo de dados que se pretende recolher, é necessário também limitar o campo de análise em termos de espaço geográfico, social e no tempo.

O espaço temporal, de acordo com Quivy refere-se aos limites temporais, ou seja, define o período de tempo em que o fenómeno é estudado. A presente investigação decorreu entre os meses de Dezembro de 2004 e Julho de 2006.

Assim, realizámos um estudo de caso relativo ao CRVCC da Fundação Alentejo, e para tal procedemos à recolha e tratamento dos dados nos seguintes aspectos: Identificação de pessoas envolvidas no Processo de RVCC: Equipa, Avaliadores Externos e Presidente da Fundação Alentejo; e alguns adultos que frequentaram o Processo de RVCC. Procedemos ao levantamento do total de adultos que se inscreveram e que concretizaram o processo RVCC, entre os anos de 2001 e 2005, e as suas características; realizámos o tratamento dos dados em Excel e SPSS; selecção dos adultos a entrevistar; elaboração dos guiões de entrevista; aplicação dos guiões e análise de conteúdo das respostas dadas nas diferentes entrevistas, aos adultos seleccionados pela amostra.

Na abordagem qualitativa recorreremos à observação participante-observador, pois uma vez que estamos integrados na Instituição em estudo, temos assim a vantagem de toda a informação necessária existir neste local. Recorreremos a entrevistas individuais, para os elementos da Equipa do CRVCC, que obedeceu a um guião com perguntas estruturadas, neste caso elaborámos sete guiões de entrevistas diferentes (uma para a Profissional, uma para as Formadoras, uma para a Coordenadora, uma para a

⁶ QUIVY, Raymond, *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Edições Gradiva, Lisboa, 1998, pp. 37-39.

Administrativa, uma para os Avaliadores Externos e uma para a Presidente da Fundação Alentejo e Adultos), estruturadas todas elas com objectivos diferentes. Pareceu-nos ser este o tipo de entrevista mais vantajoso, pois apesar de manter uma relação muito próxima com todos os elementos, é útil a nível do controlo das respostas e da “informação histórica” que poderão fornecer, pois um dos elementos da Equipa está há mais tempo do que nós no CRVCC da Fundação Alentejo.

Foi também utilizada a entrevista individual a alguns dos adultos que realizaram o processo, com o objectivo de recolher informações sobre as alterações, implicações e consequências operadas nas suas vidas, durante e após a Certificação de Competências. A utilização deste tipo de entrevistas foi determinante para o estudo, pois alguns dos adultos entrevistados foram acompanhados por nós, durante o processo. Daí que, estas entrevistas foram bastante reveladoras das informações e conclusões pretendidas, para a melhor compreensão do objecto de estudo.

A técnica de recolha de dados é, como refere Quivy “(...) *operação básica do processo de observação, consistindo a mesma em criar um instrumento que reproduza todas as informações convenientes e fundamentais para testar as hipóteses (...) para que este instrumento seja capaz de produzir a informação adequada, deverá conter perguntas sobre cada um dos indicadores previamente definidos e formulá-los com um máximo de precisão (...). A exigência varia consoante se trate de um questionário, ou de um guião de entrevista (...)*”⁷.

Na análise quantitativa abordámos os seguintes pontos: recolha e tratamento de dados, utilizando oito variáveis, sobre os adultos que frequentam ou frequentaram o CRVCC. Para a elaboração desta caracterização foram utilizadas oito variáveis: *sexo, idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, situação face ao emprego, localidade de proveniência e situação final face ao processo RVCC*.

Toda esta análise quantitativa foi trabalhada numa base de dados criada por nós, nos programas Excel e SPSS, no sentido de proceder à elaboração de gráficos importantes, interessantes e conclusivos para a discussão dos resultados e consequente conclusão dos mesmos. Primeiramente procedeu-se à elaboração de uma base de dados em Excel, na qual constaram estas oito variáveis, divididas pelos anos de 2002 a 2005, incluindo os adultos inscritos entre 1 de Janeiro de 2002 e 31 de Dezembro de 2005.

⁷ Ibidem.

O ano de 2001 é apenas de análise qualitativa, uma vez que o CRVCC da Fundação Alentejo iniciou funções dia 28 de Novembro de 2001, não tendo sido efectuada nenhuma inscrição durante esse mesmo ano.

Após a elaboração da base de dados em Excel, foi transportado para o Programa Estatístico SPSS, apenas os adultos certificados em cada ano de análise, uma vez que a análise do estudo vai ser centrada apenas sobre estes adultos certificados.

Foi elaborada uma análise anual que permitiu comparações sobre metodologias, objectivos e evoluções ao longo destes quatro anos de actuação do CRVCC. A maior parte desta informação está compilada nas fichas de inscrição e nos documentos de análise mensais, que acompanham cada adulto, estando toda a informação reunida no CRVCC da Fundação Alentejo.

Relativamente aos guiões de entrevistas aplicadas, e como estes contemplam perguntas abertas, estes exigiram a sua análise de conteúdo, que passou por três fases: constituição de um *corpus*, ou seja, transcrição das respostas recolhidas, não integralmente, mas apenas as partes fundamentais, através das questões abertas; definição de categorias que considerámos importantes para a análise do estudo; e finalmente a quantificação através de gráficos representativos e sua análise, que permite interpretar os dados previamente recolhidos, estabelecendo redes de inter-relações entre eles.

Na análise qualitativa, o tamanho das amostras, que ficou decidido ser 5% dos adultos certificados, por anos, o que perfaz um total de 40 adultos nos quatro anos de análise, não se prende com a questão de representatividade em termos estatísticos, mas sim com a sua adequação aos objectivos do estudo em curso, considerando-se que 5% por ano, da totalidade é suficiente para abarcar um número considerável de adultos e retirar daí as opiniões necessárias para chegar às conclusões do estudo.

Neste tipo de abordagem a pretensão não é extrapolar para o Universo, interessando essencialmente a riqueza da informação fornecida pelos adultos em estudo, que nos permite compreender a sua realidade, as suas vivências, tendo em conta a sua especificidade.

Considerando as características do estudo que se pretende realizar, a abordagem qualitativa é uma das opções metodológicas mais apropriada, em conjunto com a análise quantitativa que vai complementar a informação necessária.

Segundo Polit e Hugher, este tipo de pesquisa costuma ser descrita como holística, ou seja, preocupada com os indivíduos e o seu ambiente, em todas as complexidades, e naturalista, sem qualquer limitação ou controle imposto ao investigador. Este tipo de pesquisa baseia-se na premissa de que os conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana, tal como é vivida e tal como é definida pelos seus próprios autores.

Assim, os adultos entrevistados expressaram as suas opiniões sem constrangimento de acordo com as suas perspectivas pessoais, crenças e valores, e deste modo, para analisar as informações obtidas a partir das entrevistas, escolheu-se a análise de conteúdo que parece ser actualmente uma das técnicas mais utilizadas em investigação, nomeadamente nos estudos qualitativos.

Considera-se que, a análise de conteúdo é uma técnica que pode incidir sobre o material não estruturado; é uma técnica de tratamento de informação, trata-se da desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização, atribuição de traços de significação, resultado de uma relação dinâmica entre as condições de produção do discurso a analisar e as condições de produção da análise. Deste modo permite investigar em profundidade a complexidade da vida familiar dos actores sociais⁸.

O grande objectivo vai no sentido de, quer a análise qualitativa, quer a quantitativa possa responder aos objectivos propostos, hipóteses e perguntas de investigação apresentadas no trabalho.

Podemos salientar também que, o presente estudo tem um carácter descritivo e exploratório. Descritivo na medida em que nos permite descrever os fenómenos, visando as características de um grupo, o nível de entendimento de uma comunidade, levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população, ou, permite mesmo descobrir a existência de associações entre variáveis, possibilitando obter informação mais completa e mais precisa acerca do fenómeno em estudo⁹. Exploratório porque os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar a sua experiência em torno de determinado problema¹⁰.

⁸ VALA, Jorge, "Análise de conteúdo", In SILVA, Augusto Santos, et al., *Metodologia das Ciências Sociais*, Editora Afrontamento, Porto, 1986, p. 104.

⁹ GIL, António Carlos, *Métodos e Técnicas de pesquisa social*, 3.ª ed., São Paulo, 1999, p. 47.

¹⁰ TRIVINOS, Augusto, N., S., *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais. A Pesquisa Qualitativa em Educação*. Editora Atlas, São Paulo, 1990, p. 109.

Os resultados obtidos não serão, obviamente extrapolados para outras populações que não a estudada, nem existe a pretensão de representatividade estatística.



3. A Certificação e Validação de Competências à luz da Educação/Formação permanente

A educação do homem contemporâneo é considerada como um problema duma excepcional dificuldade em grande número de países e em todos, como uma tarefa da maior importância.

Mesmo os Estados Contemporâneos que se consideram em boa posição, não podem por isso concluir que não venham a sofrer problemas e preocupações. Pelo contrário, duma maneira geral estão atentos à modernização e aperfeiçoamento constante das suas instituições e dos seus métodos e não os assustam as experiências inovadoras.

Na grande mutação do mundo contemporâneo não só se deseja que não se agravem as disparidades económicas, intelectuais, cívicas, como também que todos os povos possam ascender a um certo nível de bem-estar, de instrução, de democracia, mas que tal não seja, como se pensou durante muito tempo, um simples caso de filantropia, de caridade, de bem-fazer, de nobreza de alma.

Assim, o passado exerce poderosas influências sobre a educação; com efeito, por um lado, a evolução da educação é função da evolução histórica das sociedades, por outro, contém numerosos vestígios de períodos findos; o tempo permitiu-lhe que contribuísse para fazer a história, preparando-a ¹¹.

Deste modo, a educação é entendida em vários aspectos: como uma necessidade biológica, pois, biológica e fisiologicamente nu e não especializado, o homem soube, apesar da fraqueza do seu instinto, assegurar, progressivamente, primeiro a sobrevivência, e em seguida o desenvolvimento. O papel que a evolução representou no singular destino da espécie humana confirma-o a ciência pondo em evidência a pobreza biológica, fisiológica e instintiva do homem. É devido a uma educação cada vez mais difundida e mais complexa, que o homem pode hoje sobreviver em meios poluídos onde não poderia salvaguardar a saúde física e mental se não soubesse proteger-se da sua nocividade.

É entendida também como uma necessidade social, pois a educação aparece como inerente às sociedades humanas. Contribui para o destino das sociedades em todas

¹¹ FAURE, Edgar, *Aprender a Ser*, Livraria Bertrand, tradução de Maria Helena Cavaco e Natércia Paiva Lomba, Lisboa, 1981, p. 135.

as fases do seu desenvolvimento; ela própria não tem cessado de se desenvolver; foi portadora dos mais nobres ideais humanos; e é inseparável das maiores proezas individuais e colectivas da história dos homens.

Nas sociedades primitivas, a educação era múltipla e contínua; dirigia-se simultaneamente ao carácter, às aptidões, às capacidades, à conduta, às qualidades morais do indivíduo, que se educava a si próprio, em simbiose, mais do que era educado. A vida familiar de grupo, trabalhos ou jogos, ritos, cerimónias, tudo era ocasião de se instruir. Estas modalidades de aprendizagem não formais, não institucionalizadas prevaleceram até aos nossos dias.

Em termos educativos, o século XIX foi um esforço continuado para tornar uma realidade a educação do ponto de vista nacional. Nesse século desenrolou-se a mais intensa luta dos partidos políticos, conservadores e progressistas, reaccionários e liberais, clericais e estatais, para apoderar-se da educação e da escola pública. Pode-se, em geral, dizer que houve luta entre a Igreja e o Estado em torno da educação; ao fim este vence e chega a constituir-se, em cada país, uma educação pública nacional¹².

Hoje em dia a educação refere-se à promoção simultânea das faculdades físicas, intelectuais e morais, pretendendo ser um agir prático eminentemente cooperante entre todos os intervenientes no acto educativo.

Como origens para o conceito de educação temos dois verbos latinos: *educō, as, are* e *educō, is, ere*. *Educār* significa, no contexto do primeiro verbo, *criar, alimentar, ter cuidado com, cuidar de*, e no contexto do segundo verbo, *conduzir para fora, tirar, extrair*. Quem cria, alimenta, tem cuidado com, cuida de, e/ou conduz para fora, tira, extrai? O educador, que age sobre o educando, num acto que pode ser centrado em si, que pode ser centrado no educando, que pode ser centrado no meio. Aquele deve agir de acordo com os interesses de ambos e em acordo com os interesses dos diferentes grupos sociais. Podemos dizer que, num processo educativo autêntico, que é a auto-formação em grupo, tanto o educador, como o educando, ensinam e aprendem, contribuindo de maneira determinante para uma díade dialéctica de feição única que possibilita a modificação qualitativa dos seus intervenientes.

¹² LUZURIAGA, Lorenzo (Notas de Luiz Damasco Penna e J.B. Damasco Penna), *História da Educação Pública*, Col. «Actualidades Pedagógicas», n.º 71, São Paulo, Companhia Editora Nacional, 1959, trad. do espanhol por Luiz Damasco Penna e J.B. Penna, p. 57, *apud* BARROS DIAS, J. M., *Miguel de Unamuno e Teixeira de Pascoas: compromissos plenos para educação dos povos peninsulares*, Vol. I, IN-CM, Lisboa, 2002, pp. 23-24.

Quando é conseguida, a educação deve levar ao enriquecimento do ser de cada sujeito, no sentido de se tornar este ser mais e melhor do que fora até ao momento em que entrou em contacto com a educação.

Retenhamos o pensamento de Manuel Antunes, que considera ser a educação um facto, uma necessidade e um dever: *A educação é uma espécie de acção: Uma acção – arrisquemos a defini-la – promotora e instauradora de valores. Entre dois ou mais seres humanos estabelecem-se relações destinadas a suscitar e a conservar actos e formas, ideias e sentimentos, conteúdos e estruturas. A educação é, nos seus termos mais simples, uma consciência e uma liberdade que se dirigem a outra consciência e a outra liberdade*¹³.

Deste modo, a procura social da educação cresce constantemente. Os alunos de um nível tendem para o nível superior, e assim, a instrução é considerada como a principal alavanca da mobilidade social.

Apesar das esperanças suscitadas há alguns anos, a educação não fez até aqui excepção à cruel regra da nossa época, que tende a gerar no mundo uma disparidade enorme na repartição dos bens e dos meios. O facto é tanto mais grave quanto a educação é o instrumento indispensável do conhecimento científico e técnico, que constitui, ele próprio, uma das condições fundamentais do sucesso dos esforços desenvolvidos nos países em vias de desenvolvimento.

Isto não implicará que, paralelamente às actividades educativas empreendidas nos quadros nacionais em favor das categorias deserdadas do povo, a solidariedade internacional se dedique à tarefa de atacar mais vigorosamente as disparidades que persistem ou se agravam, quanto à educação, entre as nações do mundo? A educação é, ao mesmo tempo, um mundo em si e reflexo do mundo. Está submetida à sociedade e concorre para os seus fins, contribui para causar as condições objectivas da sua própria transformação, do seu próprio progresso.

O que se observa mais claramente é que a educação foi até aqui, em todas as formas duráveis da sociedade, um instrumento privilegiado da conservação, pela recondução, dos valores e das relações de forças existentes, com tudo o que possa representar de positivo e de negativo para o destino dos povos e o curso da história. A função social da prática educativa, sob as formas pedagógicas e nos contextos múltiplos

¹³ ANTUNES, Manuel, *Educação e sociedade*, Lisboa, Sampedro, 1973, p. 39, *apud* Id., *ib.*, p. 25.

onde se exerce, aparece infinitamente complexa, e verifica-se tanto a extensão do poder libertador da educação como as suas incapacidades, as suas faltas e as suas coerções.

Poderemos então afirmar quatro concepções da relação sociedade/educação: a posição idealista, que considera que a educação existe em si e para si; a aproximação voluntarista, que consiste em afirmar que a educação pode e deve transformar o mundo, independentemente das mudanças intervenientes nas estruturas da sociedade; a do determinismo mecanicista, para quem as formas e os destinos da educação são comandados de forma directa pelo jogo de factores de ambiente; e por fim, que a educação pode ser o teatro duma revolução interna antecipada, que será o prelúdio para a revolução social.

Reprodução e renovação: a educação pode exercer estas duas funções. De facto, uma das funções essenciais é uma função de repetição: repetir a cada geração o saber que a geração precedente obteve dos seus antecessores. Toda a educação, a começar pela educação familiar, tem uma função de socialização a cumprir para com a criança e o adolescente. A escola continua e continuará a entregar-se a um papel de formação cívica, nomeadamente nos países que recentemente conquistaram ou recuperaram a sua identidade nacional, e de formação ideológica nos países onde uma revolução julga ser seu dever conquistar os espíritos e lutar contra o passado.

A educação igual a escola é o tal dogma fundamental dos sistemas educativos modernos. Ora, se é verdade que o papel das instituições escolares é cada vez mais importante em valor absoluto, as suas atribuições relativas, em referência aos outros meios educativos e aos outros modos de comunicação entre gerações, não cresceram, e tendem na realidade a diminuir. Esta identificação da escola com a educação persistirá enquanto não for implantada a ideia duma educação impregnando o devir das pessoas mais ou menos continuamente, ao mesmo tempo que, cada vez mais francamente se libertar a imagem da educação como um projecto contínuo de toda a sociedade, com as escolas, mas também com os seus meios de produção e de transporte e os seus múltiplos modos de comunicação. Assim, a educação não se dirige só à infância e à adolescência, mas deve enriquecer também a experiência humana na idade madura e na terceira idade; por outro lado, que a continuidade temporal não é uma condição necessária do processo educativo.

Assim, podemos afirmar que a pedagogia é uma arte antiga e uma ciência nova, pois foi submetida na nossa época a amplas transformações, ao ponto de o próprio

conceito se ter modificado. A pedagogia moderna distingue-se por esta passagem da ideia de formação inicial para a ideia de educação contínua.

A educação pode e deve então ser um elemento de libertação, todavia o poder libertador da educação, nas condições actuais, não depende só da vontade inovadora, da generosidade e coragem dos pedagogos.

Foi nos anos 70, do século XX que tomou corpo a ideia de educação permanente. A noção de continuidade do processo educativo não é nova pois conscientemente ou não, o homem não cessa de se instruir e de se educar ao longo de toda a sua vida; primeiro sob a influência dos meios onde se situa a sua existência, depois pelo efeito das experiências que modelam os seus comportamentos, concepções de vida e conteúdos do saber. Surge então uma ideia comum: a maior parte dos seres humanos não estar suficientemente preparados para responder às condições e às eventualidades duma vida vivida em pleno século XXI. As exigências do desenvolvimento social, económico e cultural das sociedades do século XX determinam que centenas de milhões de adultos necessitem de educação, não só como no século passado, pelo prazer de aperfeiçoar os seus conhecimentos ou de contribuir no desenvolvimento pessoal, mas para poder fazer face às necessidades das sociedades e oferecer-lhes as máximas potencialidades duma colectividade educada.

No entanto, o termo educação permanente não era mais do que um novo conceito aplicado a uma prática relativamente antiga: a educação dos adultos, ou os cursos antigos. Em seguida, na perspectiva da continuidade, aplicaram-no essencialmente à formação profissional contínua, para vir a considerar depois os múltiplos aspectos da personalidade, numa visão integrada da acção educativa. Actualmente tende cada vez mais a designar o conjunto do processo educativo, considerado em função do indivíduo e da sociedade.

Assim, a educação permanente torna-se a expressão duma relação compreendendo todas as formas, expressões e momentos do acto educativo. A educação não se define mais em relação a um conteúdo determinado que se trata de assimilar, mas concebe-se, na verdade, como um processo do ser que, através da diversidade das suas experiências, aprende a exprimir-se, a comunicar, a interrogar o mundo e a tornar-se sempre mais ele próprio. Sendo assim, a educação tem lugar em todas as idades da vida e na multiplicidade das situações e das circunstâncias da existência.

Deste modo, todo o acto educativo se situa num processo que tende a um fim. Estes fins obedecem a finalidades gerais, e estas finalidades são essencialmente ditadas pela sociedade. No mundo contemporâneo acontece o mesmo: as finalidades actuais da educação estão necessariamente condicionadas, em cada contexto nacional, pelos dados da realidade objectiva.

Quanto à educação de adultos, ela corresponde a definições múltiplas: é o substituto da educação elementar para uma grande parte dos adultos do mundo; é o complemento da educação elementar ou profissional para inúmeras pessoas que apenas receberam um ensino muito incompleto: prolonga a educação daqueles a quem ajuda a fazer face às novas exigências do seu ambiente; aperfeiçoa a educação dos que possuem uma formação dum nível elevado; constitui enfim um modo de desenvolvimento individual para todos.

A educação dos adultos reveste-se duma importância particular na medida em que constitui um factor determinante para o êxito das actividades escolares dos não-adultos: não se pode, com efeito, dissociar o ensino elementar das crianças, do nível educativo dos pais; não é num meio de analfabetos que podem preparar as novas gerações. O desenvolvimento da educação depende da plena utilização de todos os que são capazes de ensinar ou de contribuir para a formação dos outros; é intensificando a educação dos adultos que se conseguirá aumentar o número dos quadros dedicados à realização destes objectivos educativos. A educação dos adultos não pode manter-se por muito tempo, em qualquer sociedade, como um sector marginal e que lhe deve ser reservado um lugar bem definido, nas políticas e orçamentos da educação, o que implica uma articulação sólida entre o ensino escolar e a educação extra-escolar.

Considerando os atrasos relativos às necessidades educativas e culturais dos adultos, devem dar-se verdadeiros saltos em frente neste campo; isto só será possível apelando para os esforços e os recursos de todos, tanto no plano privado, como no público, individual ou colectivo. Isto significa: abrir aos adultos o acesso aos estabelecimentos de ensino superior; criar instituições especiais para a educação dos adultos; e criar condições favoráveis à organização de actividades educativas, colectivas ou pessoais. Mas, uma grande parte dos esforços neste campo depende da iniciativa dos grupos, das associações e das pessoas. Este papel da iniciativa privada constitui uma garantia essencial do respeito pelas liberdades e pluralidades e favorece a inovação pedagógica.

Neste contexto, a alfabetização é apenas um “momento” e um “elemento” da educação dos adultos. Durante muito tempo a alfabetização considerava-se separada ou mesmo oposta à educação dos adultos. O aprender a ler e a escrever opunha-se aos outros modos de disseminação dos conhecimentos, assim como à aquisição de aptidões e capacidades. A alfabetização dos adultos, cujos efeitos educativos eram geralmente pouco duradouros, estava por outro lado corrompida pela propaganda e mesmo pela demagogia política.

Por outro lado, a nova ética da educação tende a fazer da pessoa o senhor e o autor do seu próprio progresso cultural. A autodidaxia, especialmente a autodidaxia assistida, tem um valor insubstituível em todo o sistema educativo.

Ainda, o efeito acelerador e multiplicador das novas técnicas de reprodução e de comunicação constitui a primeira condição da realização da maior parte das inovações. Contudo, a utilização sistemática da tecnologia educativa já permitiu, em certos casos, ganhar tempo em relação aos planos originais do desenvolvimento educativo; noutros, redistribuir e utilizar melhor o pessoal docente qualificado, e ainda, melhorar o rendimento interno do sistema, reduzindo repetições e desistências escolares. A integração da tecnologia deveria permitir a evolução dos sistemas educativos para “sistemas abertos”, introduzindo por isso redes de distribuição de informação cada vez mais numerosas, memórias mais fortes e mecanismos de controle e de avaliação sucessivamente mais eficazes.

Deseja-se também que a cooperação internacional tenda para o desenvolvimento e expansão das inovações, que desde já se oriente nesta direcção, sob pena de retardar a procura de novas soluções. Dependerá evidentemente das determinações políticas dos próprios países que a educação entre, nas condições e em função das necessidades de cada nação, nas vias da sua renovação. É inegável que, para além da vontade e do esforço intrínseco a cada país, primeira condição, a cooperação e a solidariedade à escala mundial constituam a segunda condição de êxito.

Deste modo, face aos desafios do futuro, a educação surge como um trunfo indispensável à humanidade na sua construção dos ideais da paz, da liberdade e da justiça social. Afirma-se a fé no papel essencial da educação no desenvolvimento contínuo, tanto das pessoas como das sociedades. Não como um “remédio miraculoso” dum mundo que atingiu a realização de todos os seus ideais mas, entre outros caminhos e para além deles, como uma via que conduza a um desenvolvimento humano mais

harmonioso, mais autêntico, de modo a fazer recuar a pobreza, a exclusão social, as incompreensões, as opressões, as guerras.

A educação é também um grito de amor à infância e à juventude, que devemos acolher nas nossas sociedades, dando-lhes o espaço que lhes cabe no sistema educativo, mas também na família, na comunidade de base, na nação.

Impõe-se que todos os responsáveis prestem atenção às finalidades e aos meios da educação. Considera-se que as políticas educativas são um processo permanente de enriquecimento dos conhecimentos, do saber fazer, mas também e talvez em primeiro lugar, como uma via privilegiada de construção da própria pessoa, das relações entre indivíduos, grupos e nações. Mas, como aprender a viver juntos nesta “aldeia global”, se não somos capazes de viver nas nossas comunidades naturais de pertença: nação, região, cidade, aldeia, vizinhança. A questão central da democracia é saber se queremos se podemos participar na vida em comunidade. Querê-lo ou não depende do sentido de responsabilidade de cada um.

Cabe à educação a nobre tarefa de despertar em todos, segundo as tradições e convicções de cada um, respeitando inteiramente o pluralismo, esta elevação do pensamento e do espírito para o universal e para uma espécie de superação de si mesmo. Está em jogo a sobrevivência da humanidade.

A Educação surge no centro do desenvolvimento tanto da pessoa humana como das comunidades. Cabe-lhe a missão de fazer com que todos, sem excepção, façam frutificar os seus talentos e potencialidades criativas, o que implica, por parte de cada um, a capacidade de se responsabilizar pela realização do seu projecto pessoal. Esta finalidade ultrapassa qualquer outra. A sua realização será um contributo essencial para a busca dum mundo mais habitável e mais justo.

Tudo nos leva, pois, a dar novo valor à dimensão ética e cultural da educação e, deste modo, a dar efectivamente a cada um, os meios de compreender o outro, na sua especificidade, e de compreender o mundo na sua marcha caótica para uma certa unidade.

Por estas razões, parece impor-se cada vez mais o conceito de *educação durante toda a vida, para toda a vida do sujeito*, dadas as vantagens que oferece em matéria de flexibilidade, diversidade e acessibilidade no tempo e no espaço. É a ideia de educação permanente que deve ser repensada e ampliada. Ela deve ser encarada como uma construção contínua da pessoa humana, dos seus saberes e aptidões, da sua capacidade

de discernir e agir. Deve levar cada um a tomar consciência de si próprio e do meio ambiente em que está inserido, e a desempenhar o papel social que lhe cabe enquanto trabalhador e cidadão.

A este propósito, referimos a necessidade de caminhar para “uma sociedade educativa”. É verdade que toda a vida pessoal e social oferece oportunidades de progredir no saber e no saber fazer. A pessoa deve estar na posse de todos os elementos duma educação básica de qualidade. Pretende-se que a escola lhe transmita o gosto e prazer de aprender, a capacidade de aprender a aprender e a curiosidade intelectual.

O actual conceito de educação tem que ultrapassar a distinção tradicional entre educação inicial e educação contínua.

Assim, não podemos esquecer três sustentáculos da educação que fornecem, de algum modo, os elementos básicos para aprender a viver juntos.

Em primeiro lugar, aprender a conhecer. Há que conciliar uma cultura geral suficientemente vasta, com a possibilidade de dominar, profundamente, um reduzido número de assuntos. Esta cultura geral constitui, o passaporte para uma educação permanente, na medida em que fornece o gosto e as bases para a aprendizagem durante toda a vida.

Em seguida, aprender a fazer. Para além da aprendizagem duma profissão, há que adquirir uma competência mais ampla, que prepare a pessoa para enfrentar numerosas situações, muitas delas imprevisíveis, e que facilite o trabalho em equipa, dimensão actualmente muito negligenciada pelos métodos pedagógicos.

Finalmente e acima de tudo, aprender a ser. Era este o tema dominante do relatório Edgar Faure, publicado em 1972 sob os auspícios da Unesco. As suas recomendações continuam a ter grande pertinência, dado que actualmente exigem de todos nós grande capacidade de autonomia e de discernimento, juntamente com o reforço da responsabilidade pessoal, na realização dum destino colectivo. E ainda por causa doutra exigência para a qual o relatório chama a atenção: não deixar de explorar nenhum dos talentos que constituem como que tesouros escondidos no interior de cada ser humano.

Fala-se ainda duma outra utopia: a sociedade educativa baseada na aquisição, actualização e utilização dos conhecimentos. São estas as três funções a pôr em relevo no processo educativo. A educação deve pois, adaptar-se constantemente a esta transformação da sociedade, sem deixar de transmitir as aquisições, os saberes básicos

frutos da experiência humana. E a educação durante toda a vida permite ordenar as diferentes sequências de aprendizagem, gerir as transições, diversificar os percursos, valorizando-os.

Quanto à educação básica é um problema que se põe, naturalmente, a todos os países, até mesmo às nações industrializadas. Logo a partir desta fase da educação, os conteúdos devem desenvolver o gosto por aprender, a sede e alegria de conhecer e, portanto, o desejo e possibilidades de ter acesso, mais tarde, à educação durante toda a vida.

A educação deve transmitir de maneira maciça e eficaz, cada vez mais saberes e saber-fazer evolutivos, adaptadas à civilização cognitiva pois são as bases das competências do futuro. Simultaneamente, compete-lhe encontrar e assinalar as referências do futuro, que impeçam as pessoas de ficar submergidas nas ondas de informações, mais ou menos efémeras, que invadem os espaços públicos e privados e as levem a orientar-se para projectos de desenvolvimento pessoais e colectivos. À educação cabe fornecer, de algum modo, a cartografia dum mundo complexo e constantemente agitado e, ao mesmo tempo, a bússola que permita navegar através dele.

Para poder dar resposta ao conjunto das suas missões, a educação deve organizar-se à volta de quatro aprendizagens fundamentais que, durante toda a vida, serão de algum modo para cada pessoa, os pilares do conhecimento: *aprender a conhecer*, isto é, adquirir os instrumentos da compreensão; *aprender a fazer*, para poder agir sobre o meio envolvente; *aprender a viver em comum*, a fim de participar e cooperar com os outros em todas as actividades humanas; finalmente *aprender a ser*, via essencial que integra as três precedentes. É claro que estas quatro vias do saber constituem apenas uma, dado que existem entre elas múltiplos pontos de contacto, de relacionamento e de permuta.

Mas, regra geral, o ensino formal orienta-se, essencialmente, se não exclusivamente, para o *aprender a conhecer* e, em menor escala, para o *aprender a fazer*.

O *aprender a conhecer* pode ser considerado, simultaneamente, como um meio e como uma finalidade da vida humana. Meio, porque se pretende que cada um aprenda a compreender o mundo que o rodeia, pelo menos na medida em que isso lhe é necessário para viver dignamente, para desenvolver as suas capacidades profissionais,

para comunicar. Finalidade, porque baseado no prazer de compreender, de conhecer e de descobrir.

Aprender a fazer não pode, pois, continuar a ter o significado simples de preparar alguém para determinada tarefa material, a fim de poder participar no fabrico de qualquer coisa. As aprendizagens devem evoluir e não podem mais ser consideradas como simples transmissão e práticas mais ou menos rotineiras, embora estas continuem a ter um valor formativo que não é de desprezar.

Aprender a viver juntos, aprender a viver com os outros, esta aprendizagem representa, hoje em dia, um dos maiores desafios da educação. O mundo actual é, muitas vezes, um mundo de violência que contradiz a esperança posta por alguns no progresso da humanidade. A história humana sempre foi conflituosa, mas há elementos novos que acentuam o perigo e, especialmente, o extraordinário potencial de autodestruição criado pela humanidade no decorrer do século XX. A educação tem por missão, por um lado, transmitir conhecimentos sobre a diversidade da espécie humana e, por outro, levar as pessoas a tomar consciência das semelhanças e da interdependência entre todos os seres humanos do planeta.

Aprender a ser: a educação deve contribuir para o desenvolvimento total da pessoa. Todo o ser humano deve ser preparado, especialmente graças à educação que recebe na juventude, para elaborar pensamentos autónomos e críticos e para formular os seus próprios juízos de valor, de modo a poder decidir, por si mesmo, como agir nas diferentes circunstâncias da vida.

Os quatro pilares da educação, acabados de descrever, não se apoiam exclusivamente, numa fase da vida ou num único lugar. Os tempos e as áreas da educação devem ser repensados, completar-se e interpenetrar-se de maneira a que cada pessoa, durante toda a sua vida, possa tirar o melhor partido dum ambiente educativo em constante alargamento. O Balanço de Competências feito nos CRVCC é uma forma de reconhecimento destes quatro pilares enquanto um todo, promovendo para o alargamento da aprendizagem e respectivos contextos formativos. Este aspecto contribui para ultrapassar a visão instrumental da educação enquanto única via de obtenção de saberes-fazer e aquisição de capacidades diversas, com fins de natureza económica.

O progresso científico e tecnológico que levam à mutação constante da sociedade e a crescente competitividade, conduzem a uma atenção particular à actualização e aquisição de conhecimentos, destacando a importância da educação ao

longo da vida, e não centrada em determinado período desenvolvimental. Já não corresponde à realidade actual a associação da educação aos períodos de infância e juventude, a actividade profissional à fase adulta, e a reforma ao idoso. As aquisições formativas que se adquirem na juventude não bastam para a vida, sendo indispensável uma actualização contínua de saberes. “Não basta de facto, que cada um acumule no começo da vida uma determinada quantidade de conhecimentos de que possa abastecer-se indefinidamente. É antes, necessário estar à altura de aproveitar e explorar, do começo ao fim da vida, todas as ocasiões de actualizar, aprofundar e enriquecer estes primeiros acontecimentos, e de se adaptar a um mundo em mudança”¹⁴. A educação ao longo da vida assume também um lugar de destaque se tivermos em conta o aumento do tempo livre, o que salienta a importância da realização de actividades extra-profissionais, de forma a promover o desenvolvimento de competências e a actualização de saberes. Neste sentido, o tempo dedicado à aprendizagem confunde-se desejavelmente com o tempo de vida, dada a diversidade dos contextos educativos.

“O Balanço de Competências procura envolver o sujeito na constituição de uma carteira pessoal dos saberes em uso, reunindo provas desse itinerário, procurando formas (reconhecidas) de validar essas competências, valorizando explicitamente os caminhos já percorridos e potenciando a força necessária para empreender voluntariamente novas aprendizagens”¹⁵.

Apesar do Balanço de Competências visar a identificação, avaliação e reconhecimento das competências do indivíduo, quando os objectivos são a certificação dos saberes experienciais adquiridos, colocam-se também dificuldades ao nível da validação destes saberes. A explicitação das aquisições, por mais fina que seja, permite-se a desvios e as modalidades de validação poderão desencadear graus de subjectividade.

A educação durante toda a vida não é um ideal longínquo mas uma realidade que tende, cada vez mais, a inscrever-se nos factos, no seio duma paisagem educativa complexa, marcada por um conjunto de alterações que a tornam cada vez mais necessária. A educação durante toda a vida deve fazer com que cada indivíduo saiba conduzir o seu destino, num mundo onde a rapidez das mudanças se conjuga com o

¹⁴ DELORS, Jacques, *Educação: Um Tesouro a Descobrir – Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação no século XXI*, Edições ASA, Porto, 2001, pp. 15-17.

¹⁵ CASTRO, J.M., *Manual de Apoio à realização do Balanço de Competências nas Oficinas de Projectos*, Associação Industrial Portuense – Programa de Formação PME, 1998, p. 22.

fenómeno da globalização, para modificar a relação que homens e mulheres mantêm com o espaço e o tempo.

Assim, o analfabetismo nos países em desenvolvimento, a iliteracia nos países desenvolvidos, as limitações na educação permanente, constituem obstáculos importantes à concretização de verdadeiras sociedades educativas. Se soubermos ter em conta as desigualdades e se nos empenharmos em corrigi-las, através de medidas enérgicas, a educação durante toda a vida poderá dar novas oportunidades aos que não puderam por razões várias, ter uma escolaridade completa ou que abandonaram o sistema educativo em situações de insucesso.

A educação durante toda a vida é uma construção permanente da pessoa humana, do seu saber e das suas aptidões, mas também da sua capacidade de discernir e agir. Deve levá-la a tomar consciência de si própria e do meio que a envolve e a desempenhar o papel social que lhe cabe no mundo do trabalho e na comunidade. A educação durante toda a vida é produto de uma dialéctica com várias dimensões, pois junta o conhecimento não formal ao conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências.

É, pois, importante que as competências adquiridas, especialmente durante a vida profissional, possam ser reconhecidas pelas empresas mas também pelo sistema educativo formal incluindo o universitário, para que se valorem positivamente as competências e facilite a transição entre educação e mundo do trabalho.

De certeza que o mundo atingiu actualmente maturidade bastante para ser capaz de fazer despertar uma cultura cívica democrática fundada nos direitos da pessoa humana e estimular, ao mesmo tempo, o respeito mútuo das culturas, na base do reconhecimento dos direitos colectivos de todos os povos do planeta, grandes ou pequenos, todos com os mesmo méritos. É este o desafio a enfrentar pela educação deste século.

A educação ocupa cada vez mais espaço na vida das pessoas à medida que aumenta o papel que desempenha na dinâmica das sociedades modernas.

Hoje em dia, ninguém pode pensar adquirir, na juventude, uma bagagem inicial de conhecimentos que lhe baste para toda a vida, porque a evolução rápida do mundo exige uma actualização contínua dos saberes, apesar da educação inicial dos jovens tender a prolongar-se.

Paralelamente, a própria educação está em plena mutação: as possibilidades de aprender oferecidas pela sociedade exterior à escola multiplicam-se, em todos os domínios, enquanto que a noção de qualificação, no sentido tradicional, é substituída em muitos sectores modernos de actividade, pelas noções de competências evolutiva e capacidade de adaptação.

Também a distinção tradicional entre educação inicial e educação permanente precisa de ser repensada. Uma educação permanente, realmente dirigida às necessidades das sociedades contemporâneas não pode continuar a definir-se em relação a um período particular da vida, ou a uma finalidade demasiado circunscrita. Temos de aprender durante toda a vida e uns saberes penetram e enriquecem os outros. É este *continuum* educativo, coextensivo à vida e alargado às dimensões da sociedade, que se designa pela expressão “educação durante toda a vida”.

A educação durante toda a vida não é um ideal longínquo mas uma realidade que tende, cada vez mais, a inscrever-se nos factos, no seio duma paisagem educativa complexa, marcada por um conjunto de alterações que a tornam cada vez mais necessária. A educação durante toda a vida deve fazer com que cada indivíduo saiba conduzir o seu destino, num mundo onde a rapidez das mudanças se conjuga com o fenómeno da globalização, para modificar a relação que homens e mulheres mantêm com o espaço e o tempo.

Assim, o analfabetismo nos países em desenvolvimento, a iliteracia nos países desenvolvidos, as limitações na educação permanente, constituem obstáculos importantes à concretização de verdadeiras sociedades educativas. Se soubermos ter em conta as desigualdades e se nos empenharmos em corrigi-las, através de medidas enérgicas, a educação durante toda a vida poderá dar novas oportunidades aos que não puderam por razões várias, ter uma escolaridade completa ou que abandonaram o sistema educativo em situações de insucesso.

A educação durante toda a vida é uma construção contínua da pessoa humana, do seu saber e das suas aptidões, mas também da sua capacidade de discernir e agir. Deve levá-la a tomar consciência de si própria e do meio que a envolve e a desempenhar o papel social que lhe cabe no mundo do trabalho e na comunidade. A educação durante toda a vida é produto de uma dialéctica com várias dimensões, pois junta o conhecimento não formal ao conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências.

Se se tende hoje em dia para uma ideia de educação pluridimensional, desenvolvida durante toda a vida, que recolha as instituições fundamentais que tiveram, no passado e nas diferentes culturas, os principais pensadores sobre educação, é porque a concretização desta ideia nos parece cada vez mais necessária. O ambiente natural e humano das pessoas, tende a tornar-se planetário: como fazer dele um espaço de educação e de acção, como formar, simultaneamente para o universal e para o singular, fazendo com que todos beneficiem da diversidade do património cultural mundial e, ao mesmo tempo, das especificidades da sua própria história?

A educação de adultos reveste variadas formas: formação básica num quadro educativo não formal, inscrição a tempo parcial em estabelecimentos universitários, cursos de línguas, formação profissional e reciclagem, formação no seio de diferentes associações ou sindicatos, sistemas de aprendizagem aberta e de formação a distância.

Deste modo, a responsabilidade da sociedade no domínio da educação é tanto maior quanto esta constitui, a partir de agora, um processo pluridimensional que não se limita à aquisição de conhecimentos nem depende, unicamente, de sistemas educativos.

A família constitui o primeiro lugar de toda e qualquer educação e assegura, por isso, a ligação entre o afectivo e o cognitivo, assim como a transmissão dos valores e das normas. As suas relações com o sistema educativo são, por vezes, tidas como relações de antagonismo: em alguns países em desenvolvimento, os saberes transmitidos pela escola podem opor-se aos valores tradicionais da família. A comunidade de pertença constitui um poderoso vector de educação, quanto mais não seja pela aprendizagem da cooperação e da solidariedade ou, de maneira mais profunda talvez, pela aprendizagem activa da cidadania.

O mundo do trabalho constitui, igualmente, um espaço privilegiado de educação. Trata-se antes de mais, da aprendizagem dum conjunto de aptidões e, a este respeito, importa que seja mais reconhecido, na maior parte das sociedades, o valor formativo do trabalho em particular quando inserido no sistema educativo.

Em suma, a educação durante toda a vida deve aproveitar todas as oportunidades oferecidas pela sociedade.

Assim, e a fim que todos possam construir, de maneira contínua, as suas próprias qualificações, é indispensável proceder, de acordo com as condições próprias de cada região e de cada país, a um reexame profundo dos processos de qualificação, a fim de que sejam tidas em conta as competências adquiridas após a educação inicial. De facto,

o diploma adquirido no fim da escolaridade constitui ainda, muitas vezes, a única via de acesso a empregos qualificados.

É pois importante que as competências adquiridas, especialmente durante a vida profissional, possam ser reconhecidas pelas empresas mas também pelo sistema educativo formal incluindo o universitário, para que se valorizem as competências e facilite a transição entre educação e mundo do trabalho.

Devido também ao avanço das novas tecnologias da informação e comunicação, estamos prestes a assistir a uma verdadeira revolução que afecta tanto as actividades ligadas à produção e ao trabalho como as ligadas à educação e formação. Tudo leva a crer que o impacte das novas tecnologias ligadas ao desenvolvimento das relações informáticas se vai alargar muito rapidamente a todo o mundo.

A utilização destas tecnologias no ensino a distância, já muito comum, constitui uma primeira via indiscutivelmente promissora para todos os países. O ensino à distância recorreu a vectores muito diversos: cursos por correspondência, rádio, televisão, suportes audiovisuais, ensino por telefone ou teleconferências. A importância dos media e das tecnologias educativas para os diferentes sistemas de ensino a distância é muito variável e pode ser adaptada à situação e às infra-estruturas de cada país. Tudo leva a crer também que as novas tecnologias desempenharão um papel cada vez mais importante na educação de adultos, de acordo com as condições próprias de cada país e que deveriam ser um dos instrumentos da educação ao longo da vida.

Assim, e especialmente durante os últimos vinte anos, os Governos e os organismos internacionais tentaram os desafios do desenvolvimento orientando, cada vez mais, a sua acção para a expansão das possibilidades da educação. Os países em desenvolvimento pretendiam, assim, atingir o objectivo da “educação para todos”. Mas o desenvolvimento da educação consistiu, sobretudo, em dar resposta à crescente procura de instrução escolar, deixando de conceder prioridade à educação ministrada.

A ambição prioritária de garantir a educação para todos, fez com que se esquecessem as necessidades dos alunos mais dotados e se lhes aplicasse um tratamento idêntico aos alunos com aptidões diferentes. Descobrir e cultivar os talentos, é uma tarefa que não cabe somente à escola. O papel da família e da comunidade no desenvolvimento das possibilidades do aluno deve funcionar como suporte e complemento dos esforços da escola. Quanto às organizações não governamentais (ONG), podem desempenhar um papel decisivo ajudando as comunidades a assumir as

suas responsabilidades sociais. Podem ser muito úteis contribuindo para a sensibilização e eficiência e promovendo a participação de todos os membros da comunidade.

O reforço da participação das mulheres, dos deficientes, dos emigrantes passa pela educação, e é provavelmente um dos investimentos mais rentáveis que um país pode fazer. Oferecer mais possibilidades às mulheres, e em especial às mulheres e às jovens excepcionalmente dotadas, é abrir caminho ao aparecimento duma elite feminina, e permitir a preciosa contribuição das mulheres nos processos de decisão e no progresso da educação e desenvolvimento sustentável.

Educar sempre foi e continua a ser hoje uma tarefa eminentemente social. A formação da personalidade madura contempla em pé de igualdade o fortalecimento da autonomia pessoal e a construção da alteridade solidária, ou seja, o processo de descoberta do outro como atitude moral. A humanização como crescimento interior floresce no ponto de encontro permanente do percurso entre liberdade e responsabilidade.

Nesta mesma escola, que constitui um pilar essencial da educação ao longo da vida, adquirem-se também as competências básicas para a socialização permanente, isto é, para a consolidação de culturas resistentes à exclusão, assentes em atitudes proactivas e capazes de reinventar a cada etapa novos e mobilizadores papéis sociais.

Na prática educativa esta é uma noção que continua a ter um sentido muito vago. Diz-se, dum modo geral que ela corresponde à necessidade urgente de proteger o meio ambiente mediante a redução do consumo mundial, especialmente o consumo dos recursos não renováveis.

Há necessidade de uma nova perspectiva do desenvolvimento humano sustentável. O desenvolvimento deve ser a promessa optimista duma vida melhor para todos. Enquanto “humano” deverá ter como referência um outro sistema de valores que dê mais importância às riquezas não materiais e à solidariedade, e deverá também apontar para uma maior responsabilização da humanidade face ao meio ambiente. E “sustentável”, deverá significar sobretudo melhor, isto é, que o desenvolvimento deve permitir que todos alcancem um nível de vida mais elevado consumindo menos. Por desenvolvimento humano sustentável deve entender-se o progresso obtido pela melhoria de qualidade de toda e qualquer actividade humana. E para ter acesso a uma melhor qualidade devemos melhorar os nossos conhecimentos.

A educação é o cimento da construção do desenvolvimento humano sustentável. Há que elaborar estratégias e programas de educação relacionados com o ambiente que abranjam tanto o ensino escolar como a educação informal, que adoptem a perspectiva da educação permanente a desenvolver pelos poderes públicos, o sector produtivo, o comércio e as comunidades locais.

O processo educativo deverá manter, no futuro, uma função contraditória. Por um lado, o sistema educativo é por definição o guardião de certas normas: normas de excelência intelectual de verdade científica e de pertinência tecnológica. Enquanto tal, tem tendência a ser exclusivo, a fim de concentrar todas as energias sobre os alunos que revelam capacidades e aptidões que se adequam às normas de excelência, deixando os outros em segundo plano, excluindo-os daquilo que a sociedade pode oferecer de melhor.

É o sistema educativo e em especial a escola que oferece as melhores oportunidades e talvez a única esperança de iniciar o processo de apaziguamento e de integração social.

Concluindo, grandes são os desafios postos à educação, num mundo cada vez mais multicultural. A globalização tem como contraponto os movimentos maciços de população através das fronteiras internacionais.

Em muitos países as finalidades e exigências dum sistema educativo “nacional” entram em conflito com os valores, interesses e aspirações de grupos culturalmente distintos. Ao mesmo tempo o mundo em que vivemos, caracterizado por uma crescente interdependência, suscita tendências antagónicas que tomam direcções diferentes: por um lado a tendência para a homogeneização a nível nacional e para a uniformização a nível mundial, por outro a busca das raízes duma especificidade comunitária, que para alguns só pode existir se se reforçarem as identidades locais e regionais, guardando uma saudável distância para com os “outros”, tidos por vezes como uma ameaça.

A educação deste século enfrenta este problema, e os sistemas educativos devem dar provas de flexibilidade e imaginação, de modo a encontrarem o justo ponto de equilíbrio entre as duas tendências estruturais que foram abordadas.

Uma educação verdadeiramente multicultural deverá ser capaz de dar resposta, simultaneamente, aos imperativos da integração planetária e nacional, e às necessidades específicas das comunidades locais, rurais ou urbanas com a sua cultura própria.

De certeza que o mundo atingiu actualmente maturidade bastante para ser capaz de fazer despertar uma cultura cívica democrática fundada nos direitos da pessoa humana e estimular, ao mesmo tempo, o respeito mútuo das culturas, na base do reconhecimento dos direitos colectivos de todos os povos do planeta, grandes ou pequenos, todos com os mesmo méritos. É este o desafio a enfrentar pela educação do século presente.

CAPÍTULO II

Apresentação dos Centros de RVCC

1. O que são os Centros de RVCC

“Criar nas pessoas a pulsão de aprender”

“A vida é uma constante aprendizagem!

Aprende-se durante a vida e com a vida.

Aprende-se com os outros, nas instituições de ensino e formação, nos locais de trabalho.

Complementam-se os modos de aprender e ensinar...adquirem-se e reforçam-se competências...constroem-se patrimónios pessoais.

Torna-se urgente reconhecer, validar e certificar tais patrimónios através de processos que abram, aos cidadãos, novos caminhos de Educação e Formação.

Só assim é possível a permanente valorização pessoal, social, profissional e a tomada de consciência de que aprender ao longo da vida é uma atitude e uma necessidade.”

Revista Saber +, n.º 9, Abril-Junho, 2001.

Os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências inserem-se numa oferta inovadora e complementar de consolidação dos recursos humanos, valorando positivamente a auto-aprendizagem e a experiência de vida, estando orientado para um público adulto cujo percurso escolar decorreu de forma irregular ou insuficiente.

Constituem uma resposta inovadora à sociedade da informação, do conhecimento e da inovação, cuja tónica assenta na aprendizagem ao longo e em todos os contextos da vida.

Estes Centros definem-se como espaços privilegiados de aplicação de metodologias de reconhecimento e validação de competências adquiridas pelas pessoas adultas, no âmbito de estratégias de democratização e de desenvolvimento pessoal e profissional.

Estes Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, existentes em Portugal já certificaram¹⁶ milhares de pessoas. Todas elas tinham abandonado o ensino antes de concluírem a escolaridade obrigatória, mas realizado um

¹⁶ Entenda-se por certificar: uma equivalência escolar para 4.º, 6.º ou 9.º anos de escolaridade, com base numa História de Vida e num Balanço de Competências elaborado pelo adulto que se candidata a este processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

percurso ao longo da vida que lhes permitiu adquirir competências posteriormente avaliadas por um Júri.

Até ao final do ano de 2006, o Governo quer criar uma Rede Nacional de 84 Centros a serem desenvolvidos por entidades públicas e privadas, devidamente acreditadas pelo Sistema Nacional de Acreditação de Entidades Promotoras de CRVCC, da responsabilidade da Direcção-Geral de Formação Vocacional, através dos quais se pretende dar atendimento a 250 mil adultos e certificar 50 mil.

Os Centros de RVCC são uma espécie de ensino de segunda oportunidade, tendo um certo paralelismo com o ensino recorrente, e atribuem certificação de competências ao nível do 1.º, 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, admitindo-se que possam vir a reconhecer o 12.º ano.

2. Os objectivos dos Centros de RVCC

A ligação ao meio é um dos caminhos para chegar a cada adulto, a grupos de adultos e às comunidades.

A DGFV aposta, assim, na participação e na mobilização dos actores sociais locais, constituídos em Centros de RVCC, acolhendo e encaminhando os adultos para processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e para as ofertas disponíveis de Educação/Formação de Adultos.

Deste modo, os Centros surgem a partir de entidades públicas e privadas com forte enraizamento local, espaços privilegiados de contacto com os adultos e de excelência para a aplicação e desenvolvimento de novas metodologias de reconhecimento e validação de competências.

As entidades promotoras dos Centros de RVCC são, para o efeito, devidamente acreditadas pelo Sistema Nacional de Acreditação de Entidades.

Pretendeu-se que, a partir da instalação de seis Centros de RVCC no ano 2000, fossem criados, progressivamente, a nível nacional, vinte e dois Centros em 2001, mais catorze Centros em 2002, a um ritmo de catorze Centros por ano, até 2006.

Em 2006 estarão instalados oitenta e quatro Centros de RVCC, em todo o território nacional, devendo existir pelo menos um Centro por NUT III¹⁷.

Entende-se que, para além da instalação de cada Centro, é necessário assegurar a circulação de informação, a partilha e a interacção entre equipas de consultores.

O Centro de RVCC da Fundação Alentejo dispõe de uma equipa que se tem construído, em cada momento da sua história, com base na partilha de saberes, de experiências e descobertas e, também, de afectos.

Entende-se o trabalho no CRVCC da Fundação Alentejo, como uma partilha responsável entre vários actores, tentando, em cada um e em todos os momentos, contribuir para uma maior gratificação em torno do trabalho realizado. Porque se trata de um trabalho muito envolvente, que coloca, a quase todos os níveis, desafios, aposta-se na construção de uma prática profissional alicerçada na troca, na complementaridade e na co-responsabilização de todos os produtos da nossa intervenção.

¹⁷ Decreto Lei n.º 46/89, de 15 de Fevereiro, *Diário da República, Série I*, Lisboa, 1989 (Nomenclatura das Unidades Territoriais).

O que se entende sobre a intervenção do CRVCC da Fundação Alentejo é contribuir para um amplo conhecimento das reais potencialidades do Processo de RVCC, junto das mais variadas entidades públicas e privadas, e cidadãos potenciais candidatos ao processo, perspectivando modos de articulação que, cada vez melhor, respondam à imperiosa necessidade de qualificar e valorizar as gentes do Alentejo.

Consideramos que a mobilização dos adultos para o desenvolvimento do Processo de RVCC ocorre, maioritariamente, a partir da divulgação realizada pelos utentes do Centro. Pensamos que, este *efeito de bola de neve* irá certamente continuar a contribuir para o alargamento da sua intervenção. Assim, a partir dos adultos utentes do Centro, nomeadamente os oriundos de freguesias limítrofes da cidade de Évora, das próprias freguesias rurais e de concelhos limítrofes, motivá-los para a divulgação do processo, abrindo caminho para a sua intervenção através da realização de acções de informação/divulgação.

Desenvolvem também a estratégia de divulgação do trabalho desenvolvido pelo Centro, junto de diversos meios de comunicação social, locais/regionais, quer através da divulgação de anúncios, quer através de entrevistas ou artigos sobre o RVCC; participam em todos os eventos que se revelem de interesse, tendo em vista a mobilização dos adultos com baixos níveis de escolaridade.

A rede de Centros de RVCC constitui-se então, como um espaço privilegiado de comunicação, de cooperação e de excelência no domínio do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências dos cidadãos portugueses, em articulação permanente com redes idênticas no espaço comunitário e integra-se num sistema mais vasto de relações, visando a coesão social e apostando na inovação, enquanto elementos motrizes do desenvolvimento das pessoas e da competitividade das organizações¹⁸.

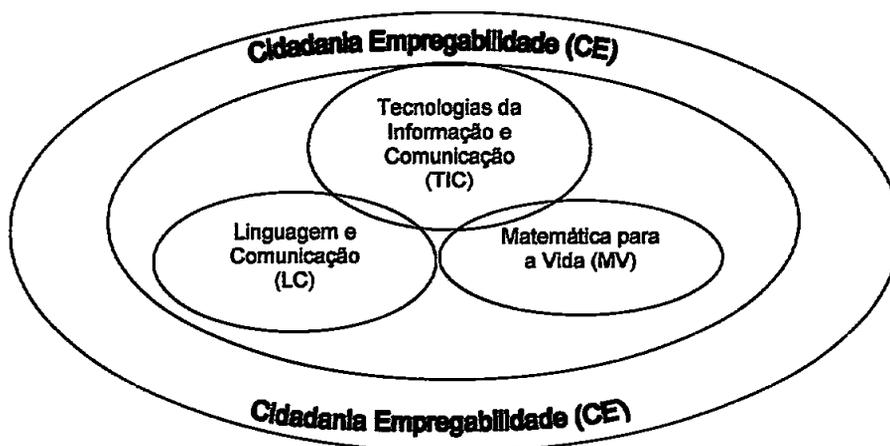
Quanto ao Quadro de Referência dos Centros de RVCC, pode-se referir que, os Centros de RVCC se estruturam a partir do Referencial de Competências Chave de Educação e Formação de Adultos, a partir de Eixos de Acção e das Funções.

A Validação e a Certificação de Competências reportam-se ao Referencial de Competências-Chave que está organizado por níveis: Básico 1, Básico 2 e Básico 3, e que abrange quatro áreas de Competências-Chave, a saber: *Linguagem e Comunicação(LC)*, *Matemática para a Vida (MV)*, *Tecnologias da Informação e*

¹⁸ In: ANEFA, *Carta de Qualidade dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*, Lisboa, 2002.

Comunicação (TIC) e Cidadania e Empregabilidade (CE), tal como pode ser observado no quadro seguinte:

Quadro n.º 1: Áreas de Competências-Chave



Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p.13.

Cada uma destas áreas especifica-se por sua vez, em quatro unidades de Competências-Chave, alvo de validação, conforme apresentado no quadro seguinte:

Quadro n.º 2: Referencial de Competências-Chave

Referencial de Competências - Chave				
Áreas de competências-chave	Níveis	B1	B2	B3
	Cidadania e Empregabilidade (CE)	A B C D	A B C D	A B C D
	Linguagem e Comunicação (LC)	A B C D	A B C D	A B C D
	Matemática para a Vida (MV)	A B C D	A B C D	A B C D
	Tecnologias da Inf. e Comunicação (TIC)	A B C D	A B C D	A B C D

Procurando corporizar de maneira coerente, elementos relacionados com a sua própria designação, a missão principal dos Centros de RVCC está organizada em torno de três eixos fundamentais:

- ***Eixo de Reconhecimento de Competências***

Processo de identificação pessoal das competências previamente adquiridas no qual se procura proporcionar ao adulto ocasiões de reflexão e avaliação da sua experiência de vida, levando-o ao reconhecimento das suas competências e promovendo a construção de projectos pessoais e profissionais significativos.

Nos Centros de RVCC, o reconhecimento de competências constitui o conjunto das actividades, assentes numa lógica de Balanço de Competências e histórias de vida,

no qual se promovem ocasiões de identificação e avaliação de competências, utilizando para o efeito, um conjunto diversificado de meios (entrevistas individuais e colectivas, actividades práticas, demonstrações e jogos).

- ***Eixo de Validação de Competências-Chave***

Acto formal realizado por uma entidade devidamente creditada que visa a atribuição de uma certificação com equivalência escolar e/ou profissional. Pode ser precedido por uma fase de reconhecimento de competências, acompanhado por um levantamento de necessidades formativas.

Nos Centros de RVCC, a Validação de Competências faz-se perante um Júri de Validação e baseia-se no conjunto de actividades que visam apoiar o adulto no processo avaliação das competências adquiridas ao longo da vida, relativamente às quatro áreas de Competências-Chave e aos três níveis de certificação escolar, conforme estabelecido no Referencial de Competências-Chave de Educação e Formação de Adultos.

- ***Eixo de Certificação de Competências-Chave***

Confirmação oficial das competências adquiridas através da formação e/ou da experiência, em princípio, identificadas no processo de reconhecimento, avaliação e validação.

Os Centros de RVCC visam proporcionar ao sujeito a oficialização da validação das suas competências através do registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave e, sempre que for caso disso, por decisão do Júri de Validação, haverá lugar à emissão de Certificados de nível Básico 3, 2 ou 1, equivalentes para todos os efeitos legais, aos 3.º, 2.º ou 1.º ciclos do Ensino Básico.

O Centro organiza o processo de Reconhecimento com o adulto, conduzindo-o à Validação e Certificação das suas competências, de acordo com os eixos de actuação usando, para o efeito, diversos instrumentos que apoiam a construção de diversos produtos.

Quadro n.º 3: Eixos de Certificação de Competências-Chave

Eixos	Instrumentos	Produtos
Reconhecimento	Ficha de Inscrição / candidatura	Registo Biográfico
	Documentos que possibilitem a identificação das competências	Dossier Pessoal de Competências (portfólio) Pedido de Validação de Competências
Validação	Pedido de Validação de Competências Dossier Pessoal de Competências	Dossier de Candidatura
Formações Complementares	Referencial de Competências-Chave	Termo
Certificação	Termo	Carteira Pessoal de Competências Certificado

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p.16.

As dinâmicas de intervenção dos Centros de RVCC, ao nível dos seus três eixos de actuação, deverão ser organizadas em torno das seguintes funções: *Animação Local, Informação, Aconselhamento, Acompanhamento e Provedoria*.

Os Centros devem, também, mobilizar recursos para oferecer percursos curtos de formação, sistematicamente organizados em torno do Referencial de Competências-Chave, designados como *Formações Complementares*, destinados aos candidatos que desejam completar, dessa maneira, o seu processo de formação e atingir assim, a certificação num determinado nível.

As funções enunciadas sustentam e consolidam o desenvolvimento dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências realizados pelos Centros e exigirão aos Profissionais de RVCC, a apropriação e o conhecimento de metodologias e domínios de intervenção relevantes para essa função, nomeadamente:

- ***Histórias de Vida***

Processo de exploração das relações de investimento do sujeito, com as diversas dimensões do mundo do trabalho, relações que se constroem e reconstroem a cada

momento. Estas relações não são prioritariamente de conhecimento (saber), mas essencialmente de investimento (querer, interesse, adesão).

- ***Balanço de Competências***

Intervenção indutora da exploração e avaliação das competências, capacidades e interesses dos adultos fundamentalmente motivadas pela procura e construção de projectos da sua vida e carreira.

- ***Avaliação***

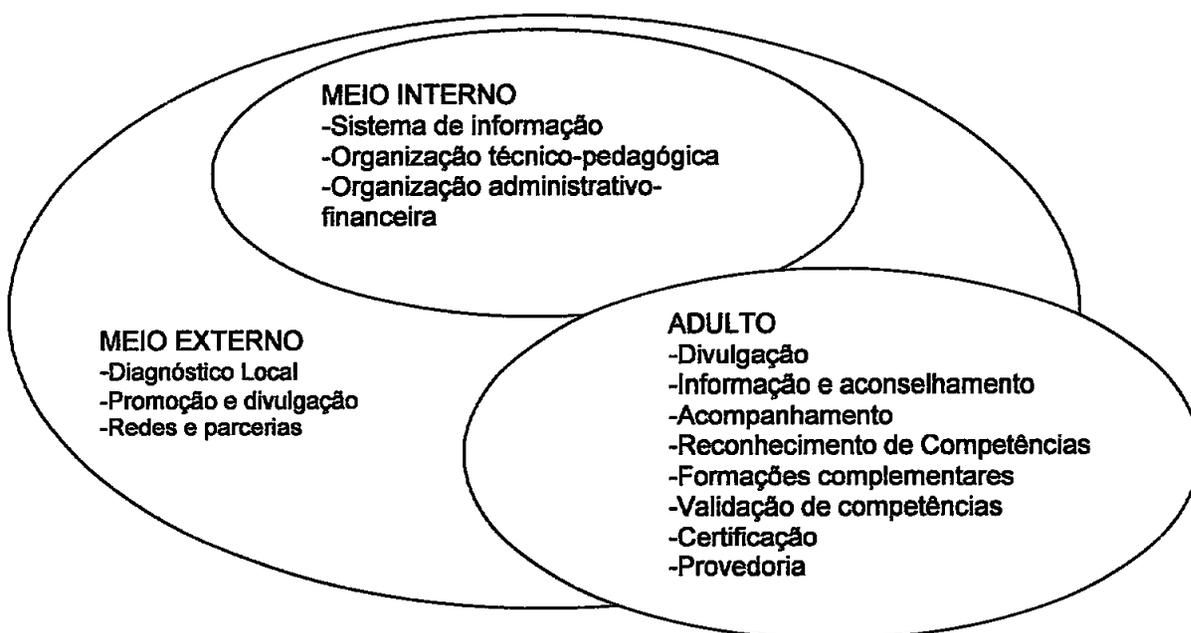
Formas de apreciação identificadas pelos candidatos que podem conduzir à sua validação e certificação.

3. Actividades e Serviços dos Centros de RVCC

Os Centros de RVCC estão orientados para dois domínios de intervenção diferentes, cujos objectivos são distintos, mas onde cada um deles deve operacionalizar e potenciar o outro: a intervenção ao nível do Meio e a intervenção ao nível do Adulto.

Neste sentido, o Centro organiza-se de acordo com: o contexto de intervenção no meio interno, (o Centro de RVCC), e no meio externo, (comunidade local), consideradas como as *Actividades Estruturantes*; e com o contexto de intervenção ao nível do Adulto, considerados os *Serviços de Reconhecimento, Validação e Certificação*.

Quadro n.º 4: Actividades e Serviços dos Centros de RVCC



Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p 19.

Entende-se por *actividades estruturantes*, o conjunto de acções que asseguram o pleno funcionamento e manutenção do Centro. Constituem actividades estruturantes do

Centro de RVCC: o diagnóstico local, as relações em rede e as parcerias locais, a promoção e divulgação, o sistema de informação, a organização técnico-pedagógica e a organização administrativo-financeira.

As três primeiras actividades referem-se ao contexto de intervenção no meio externo, ou seja, *comunidade local*; e as três últimas dizem respeito ao contexto de intervenção no meio interno, *Centro de RVCC*.

O *Diagnóstico Local* constitui um momento de extrema importância, pois é com base neste que será sustentada a estratégia de intervenção do Centro de RVCC, numa determinada área geográfica, face à população-alvo identificada.

Este diagnóstico deverá constituir a primeira iniciativa de cada equipa local e deverá reflectir de maneira objectiva, a *radiografia local*, em termos sócio-económicos e culturais. Por esta razão, o diagnóstico constitui um instrumento indispensável à proposta de intervenção local de cada Centro.

Entre outras actividades integrantes do Diagnóstico Local, admite-se que o levantamento de informação e de estratégias relevantes sobre a caracterização da população local; a análise de iniciativas existentes de trabalho com adultos, a realização de entrevistas e de contactos com instituições e pessoas significativas a nível local, a análise de receptividade da população alvo dos Centros, poderão constituir actividades base de um diagnóstico local.

Como é evidente, a estratégia de diagnóstico, deverá decorrer da experiência e do *know how* de cada Centro, sendo admissível que um Centro, com um maior historial de intervenção, em contextos de trabalho com adultos, poderá não necessitar de realizar um diagnóstico tão complexo.

No entanto, reforça-se a importância de um investimento sério nesta fase, o qual permitirá um planeamento mais ajustado e mais realista da actividade de cada Centro.

A constituição de Parcerias e de Relações em Rede assumem-se como um aspecto fundamental da dinâmica do Centro de RVCC.

Podendo existir diversos tipos de parcerias e de relações em rede, consideram-se as estabelecidas a dois níveis: *as parcerias institucionais*, que devido à sua pertinência podem funcionar como facilitadoras das actividades e serviços do Centro; e *as parcerias operacionais e interventivas no processo*, envolvendo essencialmente acções de cedência de espaços e equipamentos, recursos humanos e apoio à divulgação da actividade dos Centros.

Admite-se que estes dois níveis de parcerias funcionam, na maior parte dos casos, de modo misto e integrado, sendo sobretudo importante situar e formalizar os diversos graus de participação efectiva de cada parceiro, tendo em vista a estratégia do Centro.

Um importante tipo de parceria e de funcionamento, numa lógica de rede, situa-se no âmbito inter-Centros, ao nível dos seus recursos humanos, pois é absolutamente prioritária a partilha de conhecimentos e de experiências, bem como a promoção da reflexão, em torno de situações-tipo vivenciadas, designadamente pelas suas figuras centrais: os Profissionais de RVCC.

Neste sentido, promovem-se encontros periódicos, sessões de trabalho, seminários temáticos e círculos de estudo, entre as equipas dos Centros de RVCC.

A promoção e a divulgação dos Centros de RVCC, constitui um momento fundamental que importa destacar. De um modo global, a divulgação dos Centros de RVCC compreende dois contextos de intervenção distintos: a divulgação institucional e a divulgação direccionada para o respectivo público-alvo.

Deste modo, importa reafirmar a importância da divulgação dos Centros de RVCC, junto das diversas entidades e dos meios de comunicação regionais e locais. Este modo de actuação constitui um processo de divulgação activo, uma vez que facilitará o acesso dos adultos, com menos níveis de literacia.

Assim, a consolidação dos Centros de RVCC impôs que novas estratégias de divulgação fossem desenhadas. A experiência demonstra que os modos convencionais de divulgação, não se adequam a públicos pouco escolarizados e com baixos níveis de qualificação profissional, que numa primeira fase, foram sem dúvida, o público alvo prioritário do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. Desta maneira, o Plano de divulgação considera as características das populações-alvo, sendo por vezes de admitir, modalidades mais personalizadas de actuação.

Os Centros estruturam acções que, tendo por base parcerias com organizações de carácter local, contribuam para a implementação de estratégias de divulgação baseadas em contactos personalizados com potenciais candidatos, através da realização de sessões de divulgação em associações locais, centros comunitários, escolas, centros de emprego, centros de formação profissional, empresas e associações sindicais.

No que respeita ao contexto de intervenção no meio interno, há a salientar três actividades estruturantes: o sistema de informação, a organização técnico-pedagógica e a organização administrativo-financeira.

Os *Centros de RVCC* estão ligados entre si e com a *DGFV*, através de um Sistema de Informação, de modo a facilitar a partilha de informação relativa à relação de todo o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (materiais e metodologias), resultados finais, adultos, composição do Júri, entidades locais e demais informação que, no decorrer do processo, sejam relevantes para um conhecimento rigoroso do seu funcionamento.

O modelo de funcionamento dos Centros traduz-se num conjunto dinâmico e articulado de acções entre os diversos intervenientes, baseado em procedimentos legalmente enquadrados. Estes procedimentos correspondem ao conjunto de acções que vão desde o Pedido de Validação pelo adulto, até à emissão do correspondente Certificado.

Quadro n.º 5: Processo de pedido de RVCC

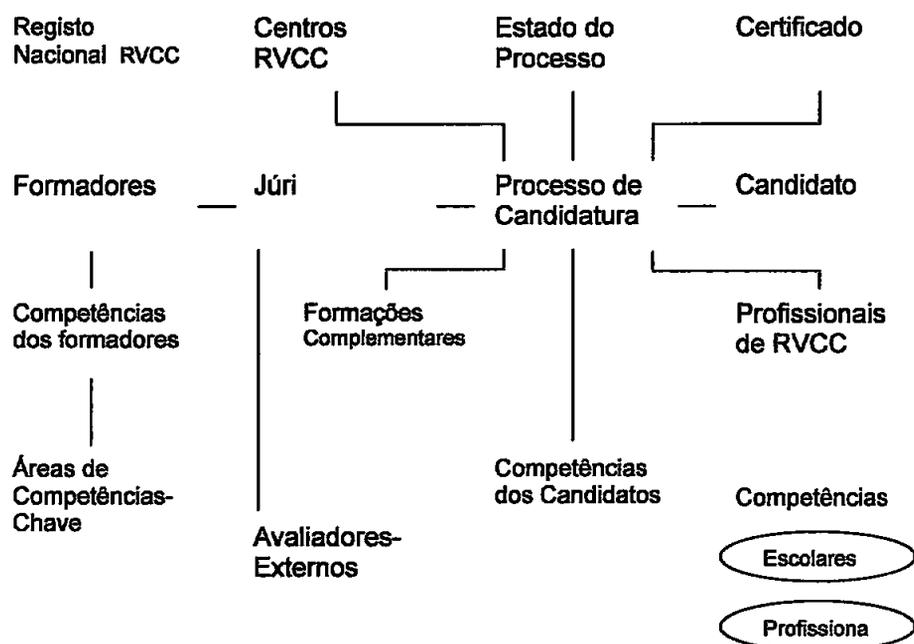


Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p.24.

Deste modo, é importante promover desde o início a concepção e construção de uma base de dados que assegure o controlo e a partilha de informação entre todo o sistema.

No quadro seguinte mostram-se os dados a considerar e a sua relação:

Quadro n.º 6: Processo de Candidatura



Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p 25.

Sendo o funcionamento dos Centros de RVCC financiado pelo Fundo Social Europeu, Intervenção Operacional de Educação (PRODEP III) – Medida A – Acção 4.1., a legislação em vigor obriga a que cada entidade tenha, sempre actualizado e disponível, o processo técnico-pedagógico para cada uma das acções-tipo que integram o pedido de financiamento¹⁹.

Deste processo técnico-pedagógico constam documentos de registo referentes à organização e funcionamento do Centro, bem como todos os relatórios de acompanhamento e de avaliação efectuados ao mesmo. Contém documentos com informação relevante referente aos elementos que compõem a equipa de profissionais, designadamente, fichas de identificação, contratos de trabalho, *Curriculum Vitae* e

¹⁹ Portaria n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro, Art. 18.º, *Diário da República*, Lisboa, 2000.

fichas de avaliação de desempenho. Contém ainda, documentos com informação relevante relativa aos adultos clientes do Centro, como por exemplo: fichas de inscrição dos adultos, relação mensal de adultos inscritos, contratos de participação dos adultos no processo de reconhecimento de competências, fichas de registo de assiduidade, a ficha de Pedido de Validação de competências e a ficha de registo dos resultados individuais, termos e actas dos Júris de Validação.

As entidades titulares de um pedido de financiamento no âmbito da Acção 4.1., são obrigadas a dispor de um *processo contabilístico*, organizado de acordo com o manual administrativo-financeiro.

Os *serviços realizados pelos Centros de RVCC*, como já foi referido, estão organizados em torno de três grandes eixos: Eixo de Reconhecimento, Eixo de Validação e Eixo de Certificação.

A desagregação dos eixos de intervenção dos Centros em termos de actividades e funções, é apresentada no quadro seguinte:

Quadro n.º 7: Serviços dos Centros de RVCC

Divulgação		
Eixo	Actividades	Funções
<i>Reconhecimento</i>	Acolhimento. Identificação de Competências. Elaboração do Dossier Pessoal.	Animação local
<i>Validação</i>	Preparação da candidatura. Organização da candidatura. Avaliação da candidatura. Resultados da candidatura.	Informação Aconselhamento
<i>Certificação</i>	Posicionamento. Formalização dos resultados da Validação. Emissão da Carteira Pessoal de Competências. Emissão de Certificado do nível B3, B2, ou B1.	Acompanhamento Formações Complementares Provedoria

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p 27.

O *Eixo de Reconhecimento de Competências* desenvolve-se essencialmente através das funções de *informação*, *aconselhamento* e *acompanhamento*, enquadradas nos princípios metodológicos das Histórias de Vida e do Balanço de Competências, e inicia-se no momento de inscrição do adulto no Centro de RVCC.

A função de *aconselhamento* é concebida como uma componente central de todo o processo de reconhecimento de competências. Esta função, inicialmente orientada para a clarificação das expectativas do adulto, pode, posteriormente, ser exercida em torno de um modelo de acompanhamento personalizado.

A função de *aconselhamento* está também orientada para apoiar o adulto na elaboração do seu Dossier Pessoal e apresentação da sua candidatura ao processo de validação, ou, se for caso disso, para o encaminhar e/ou orientar de maneira adequada, tendo em conta as necessidades individuais identificadas.

As funções de aconselhamento e acompanhamento permitem: clarificar os objectivos dos Centros de RVCC; identificar as expectativas dos adultos; identificar potencialidades e estabelecer objectivos; encaminhar os adultos para o Processo de RVCC; apoiar os adultos no processo de elaboração de candidatura (Dossier Pessoal); encaminhar os adultos para modalidades de formação de curta duração, adequadas às suas necessidades (formações complementares); e apoiar os adultos na definição e implementação de projectos profissionais e pessoais subsequentes.

O *aconselhamento* é um processo contínuo, desenvolvido pelos técnicos responsáveis pelo RVCC.

Tendo em consideração as características e necessidades dos candidatos, este processo poderá ocorrer de modo mais intensivo nos três momentos que antecedem as actividades dos Centros de RVCC, tal como está assinalado no quadro seguinte:

Quadro n.º 8: Actividades dos Centros de RVCC

Momento	Actores
Divulgação Informação	Director/Animador local (quando exista). Profissional de RVCC.
Aconselhamento	Profissional de RVCC.
Reconhecimento de Competências	Profissional de RVCC.
Aconselhamento	Profissional de RVCC.
Formações Complementares	Formadores.
Validação	Júri (Profissional de RVCC, Formadores, Avaliador Externo).
Aconselhamento	Profissional de RVCC.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p 30.

O processo de Reconhecimento de Competências deve assentar numa lógica de *Balanço de Competências* que se organiza em três fases distintas. Neste processo, os adultos têm a oportunidade de reflectir sobre as suas experiências e sobre as competências que adquiriram ao longo da vida, quer em contextos formais de aprendizagem e trabalho, quer em contextos informais e não formais.

Nesta perspectiva, as *fases do Balanço de Competências* são as seguintes: *Envolvimento Inicial, Investigação/Exploração e Conclusão*.

Quanto ao *Envolvimento Inicial*, ele tem como objectivo permitir a clarificação do Processo de Reconhecimento de Competências, estruturando-se em três momentos distintos: acolhimento; explicitação dos objectivos do processo de reconhecimento de competências; e clarificação das expectativas do adulto.

A *Investigação/Exploração* tem como objectivo permitir a identificação dos interesses e das competências dos adultos, através da análise e reflexão sobre o seu percurso pessoal e profissional, e apoiando o adulto na construção do seu Dossier Pessoal. Pretende-se que o adulto, de maneira acompanhada e com base no Referencial de Competências-Chave da DGFV, seja capaz de identificar os seus saberes e competências adquiridos ao longo da vida, que possam vir a ser objecto de avaliação.

A *Conclusão* tem como objectivo permitir a síntese do processo anteriormente efectuado e apoiar o adulto na elaboração do seu pedido de validação e do seu projecto pessoal de acção. Esta é uma fase de aconselhamento e acompanhamento, essencial para que o sujeito considere as diferentes alternativas, tendo em vista a concretização do seu projecto pessoal e profissional.

Cada um destes momentos do Processo de Reconhecimento de Competências é suportado por um conjunto de metodologias, estratégias e instrumentos.

O *Eixo de Validação de Competências* dos Centros envolve de modo global o processo de validação de saberes e de competências. Este processo sustentado em actividades de identificação e avaliação de competências, visam a validação de aprendizagens relevantes realizadas pelo adulto no seu percurso de vida, de acordo com o Referencial de Competências-Chave da DGFV.

O Processo de Validação de Competências é constituído por quatro fases: preparação da candidatura (recrutamento); organização da candidatura (identificação de competências); avaliação da candidatura (avaliação de competências); e resultados da candidatura (decisão de validação).

Trata-se de um processo que poderá ser conduzido de modo autónomo, pelo próprio adulto, com o auxílio dos documentos e de informações produzidos para este fim, pela DGFV.

A avaliação da candidatura é realizada por um Júri de Validação constituído pelos Formadores das áreas de Competências-Chave, definidas no Referencial da DGFV; pelo Profissional de RVCC, que acompanhou o adulto no processo de Reconhecimento de Competências e por um Avaliador Externo.

No final deste processo, o adulto poderá: ver reconhecidas as competências que adquiriu ao longo da vida, validadas de modo completo, relativamente às quatro áreas de Competências-Chave e aos níveis B1, B2 ou B3 do Referencial de Competências-Chave da DGFV. Neste caso, o processo conduz ao registo da validação

na *Carteira de Competências-Chave*²⁰ e à emissão de um *Certificado*²¹ legalmente equivalente aos diplomas dos 1.º, 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico (Certificação).

Poderá também ver reconhecidas as competências que adquiriu ao longo da vida, validadas de maneira parcial, relativamente às quatro áreas de Competências-Chave e aos níveis B1, B2 e B3 do Referencial de Competências-Chave da DGFV. Neste caso, o processo conduz ao registo da validação das respectivas unidades de competências na *Carteira Pessoal de Competências-Chave (Validação)*.

Ou ainda, o adulto, ser envolvido em percursos formativos de curta duração baseados no Referencial de Competências-Chave, por forma a poder completar um determinado nível do percurso formativo e, conseqüentemente, a prosseguir o processo de validação das unidades de competência em falta (formações complementares).

O *Eixo de Certificação de Competências* dos Centros de RVCC, está quase exclusivamente centrado no processo de certificação de competências que constitui a confirmação oficial e formal das competências e qualificações adquiridas por formação e/ou experiência, em princípio sancionadas após reconhecimento e validação.

Os Centros de RVCC proporcionam ao sujeito a oficialização da acreditação das suas competências através do seu registo na *Carteira Pessoal de Competências-Chave* e, quando for caso disso, na emissão do *Certificado* equivalente aos respectivos ciclos do Ensino Básico.

Como resultado do processo de reconhecimento e validação de competências, o adulto poderá ser orientado para a realização de formações complementares, que possibilitem a conclusão de percursos certificáveis. As formações complementares organizam-se, tendo em consideração as competências adquiridas pelo sujeito ao longo da vida e o Referencial de Competências-Chave da DGFV, identificando percursos curtos de formação a realizar pelo adulto ou grupo de adultos.

Quando o adulto não reunir as condições necessárias para prosseguir o Processo de RVCC, é encaminhado pelos Profissionais de RVCC, para outros profissionais ou outras entidades, designadamente, para as ofertas de educação e formação promovidas pelo sistema educativo ou pelo sistema de formação profissional, e a isto chama-se de *provedoria*.

²⁰ Vide Anexo n.º 1.

²¹ Vide Anexo n.º 2.

Poderá acontecer que o adulto, no final do Processo de Reconhecimento, não reúna as condições necessárias para se submeter aos processos de Validação e Certificação. Neste caso, o Profissional de RVCC encaminha-o para formações complementares de curta duração, para que este conclua o respectivo percurso formativo e, conseqüentemente, obtenha a respectiva certificação.

O candidato que obtenha a certificação das suas competências e, conseqüentemente, o respectivo certificado, é de novo apoiado na definição e reconstrução do projecto pessoal futuro. O Profissional de RVCC, neste caso, sensibiliza o adulto para a necessidade de prosseguir para níveis subseqüentes dos sistemas de Educação e Formação.

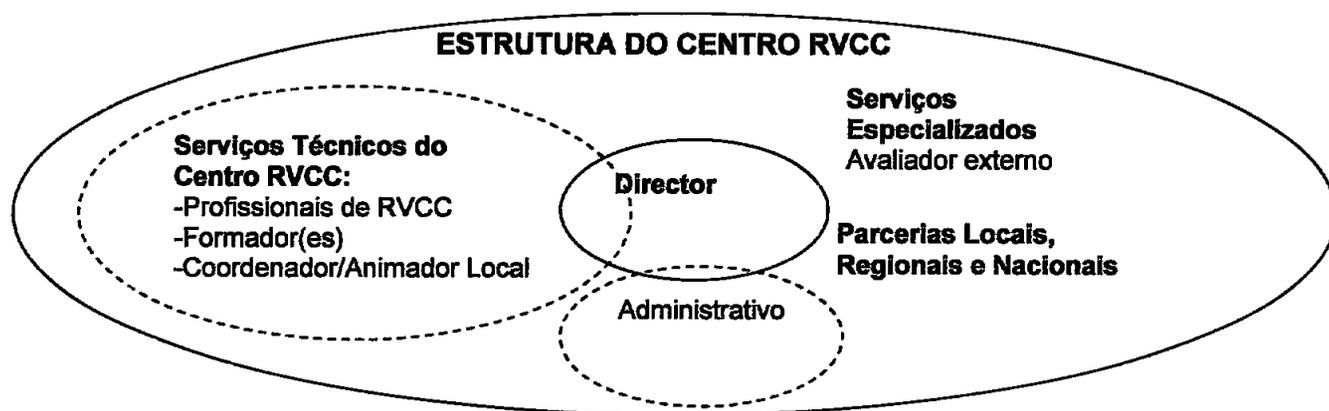
Deste modo, pretende-se criar o máximo de condições que assegurem ao adulto a concretização do seu projecto pessoal e profissional.

4. Recursos afectos aos Centros de RVCC

A nível dos *Recursos Humanos*, a Equipa permanente é constituída por: Director, Coordenador/Animador local (quando o Director estiver a tempo parcial), Profissionais de RVCC e pessoal de Apoio à Gestão Financeira e Administrativa. A Equipa eventual por Formadores e pelo Avaliador Externo.

Dado o carácter inovador e claramente especializado do Centro, a constituição da sua Equipa, independentemente da especificidade das funções atribuídas individualmente, assenta em quatro condições de acesso: capacidade de apropriação do modelo de intervenção e da imagem do Centro, enquanto entidade autónoma e interventiva no processo de reconhecimento e validação de competências escolares; conhecimento da realidade local, em termos sociais, económicos e culturais, onde está inserido o Centro; garantia de continuidade efectiva no processo e de investimento pessoal, a curto e médio prazo, neste projecto; e disponibilidade, sobretudo por parte dos Profissionais de RVCC, para o exercício das suas funções em regime de itinerância.

Quadro n.º 9: Estrutura do Centro de RVCC



Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 37.

Quadro n.º 10: A função do Director do CRVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
DIRECTOR	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência de gestão e de coordenação de projectos em termos pedagógicos e financeiros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar o Plano Estratégico de Intervenção do Centro (PEI). • Gerir os Recursos (humanos e físicos do Centro), numa lógica de gestão por objectivos. • Assegurar a gestão pedagógica, administrativa e financeira do Centro. • Assegurar a ligação com a direcção da entidade incubadora e com as Equipas Regionais e Central da DGFV. • Assegurar a publicação e divulgação periódicas da lista de adultos avaliados e certificados ou encaminhados para formação. • Homologar as decisões do júri de avaliação. • Assegurar a avaliação permanente do funcionamento do Centro e disponibilizar a informação necessária em processos de acompanhamento, avaliação, monitorização e auditoria externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integral/Parcial.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 38.

Quadro n.º 11: A função do Profissional de RVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
PROFISSIONAL DE RVCC	<ul style="list-style-type: none">• Formação de base na área das Ciências Sociais ou Humanas.• Experiência profissional relevante e comprovada na utilização da metodologia de Balanço de Competências e Histórias de Vida.• Ligação efectiva à realidade local em que está inserido o Centro RVCC.• Experiência profissional de trabalho com adultos.	<ul style="list-style-type: none">• Informar, aconselhar e acompanhar o candidato na definição do seu percurso no Centro RVCC.• Orientar o processo de Reconhecimento de Competências adquiridas.• Apoiar o candidato na apresentação da candidatura ao Processo de Validação.• Identificar as necessidades de formação e incentivar o desenvolvimento das competências pessoais, profissionais e sociais dos Recursos Humanos do Centro.• Interpretar o Referencial de Competências-Chave e procurar as suas relações internas.• Trabalhar em colaboração estreita com os Formadores e o Júri de Validação.	<ul style="list-style-type: none">• Integral.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 38.

Quadro n.º 12: A função do Formador de RVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
FORMADOR (Os Formadores devem ser detentores das habilitações académicas e profissionais necessárias para o acesso à docência, ou reconhecida como equivalente para a docência na Educação Básica).	<ul style="list-style-type: none">• Formação de base nas áreas das Competências-Chave.• Experiência comprovada de formação de adultos nas áreas das Competências-Chave ou áreas similares.• Certificado de Aptidão Profissional de Formador (CAP).	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver a formação das unidades de uma ou mais áreas de Competências-Chave.• Interpretar o Referencial de Competências-Chave e procurar as suas relações internas; apoiar o processo de reconhecimento.• Julgar a qualidade das provas produzidas.• Posicionar, após a validação das competências, o candidato em níveis de competências (B1, B2 e B3).• Cooperar com os outros profissionais do Centro RVCC.	<ul style="list-style-type: none">• Parcial.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 38.

Quadro n.º 13: A função do Coordenador/Animador local do CRVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
<p>COORDENADOR/ANIMADOR LOCAL (Só aparece como figura autónoma se o Director não estiver a tempo integral ou se se justificar a necessidade da sua existência. No entanto, caso não exista esta figura, as funções manter-se-ão, sendo assumidas por todos os elementos da equipa).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Experiência no domínio da Educação e Formação de Adultos, ou outra, desde que seja reconhecida a sua apetência para trabalhar com adultos. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar e implementar o Plano de Marketing do Centro RVCC, promovendo a imagem da política de informação e edição, da actividade publicitária, da execução dos gráficos, das relações públicas e da comunicação interna. Realizar e aprofundar o diagnóstico local. Dinamizar e animar o Centro, através de reuniões, encontros, sessões conjuntas entre profissionais RVCC, formadores, participantes e parceiros locais, promovendo a visibilidade do Centro, incluindo a formação contínua da equipa. Identificar localmente parcerias que funcionem a montante (identificação, sensibilização e mobilização de clientes) e a jusante (concepção e desenvolvimento de respostas integradas). Participar em todas as actividades locais que contribuam para o desenvolvimento do Centro RVCC. Apoiar o Director no exercício das suas funções. 	<ul style="list-style-type: none"> Integral/Parcial.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 39.

Quadro n.º 14: A função do Administrativo do CRVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none">• 12.º ano e experiência de trabalho.• Conhecimentos de informática na óptica do utilizador	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver todas as actividades administrativas e de secretariado.	<ul style="list-style-type: none">• Integral.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 39.

Quadro n.º 15: A função do Técnico de Apoio à Gestão Financeira do CRVCC

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
TÉCNICOS DE APOIO À GESTÃO FINANCEIRA	<ul style="list-style-type: none">• Formação específica na área da contabilidade e gestão.• Conhecimentos de gestão de fundos comunitários.	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver actividades na área da gestão financeira.	<ul style="list-style-type: none">• Parcial.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 39.

Quadro n.º 16: A função de Avaliador Externo

DESIGNAÇÃO	PERFIL DE ENTRADA	FUNÇÕES/RESPONSABILIDADES	AFECTAÇÃO DE TEMPO
AVALIADOR EXTERNO	<ul style="list-style-type: none"> • Individualidade designada pelos CRVCC para participar no júri de validação, acreditado pela DGFV. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir para a rede de parcerias estratégicas entre o Centro e outras entidades da comunidade. • Promover o reconhecimento social das competências validadas e certificadas do candidato. • Interpretar os referenciais de Competências-Chave. • Validar as competências identificadas do candidato, em função do Referencial de Competências-Chave. • Posicionar, após a validação das competências, o candidato nos níveis B3,B2 ou B1. • Cooperar com os outros actores de RVCC. • Assegurar a confidencialidade das informações referentes a cada candidato. • Regular o processo RVCC, assegurando a conformidade entre princípios orientadores, os critérios, as normas e procedimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcial.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 39.

Em termos mais específicos, o recrutamento e selecção da Equipa afecta ao Centro, assenta num processo de avaliação que permita aferir o cumprimento das características descritas no Perfil de Entrada, entendidas como condições preferenciais de admissão. Estas características reúnem a formação de base e a formação decorrente

da experiência profissional. Os instrumentos a utilizar na selecção da equipa do Centro de RVCC combinam uma análise curricular com uma entrevista.

Os *Avaliadores Externos* são alvo de acreditação por parte da DGFV que, deposita confiança no funcionamento de uma Rede Nacional de Avaliadores Externos.

A Equipa do Centro de RVCC passa numa fase inicial e com carácter não facultativo, por um processo de formação qualificante com uma componente de formação transversal, orientada para os aspectos organizacionais e de funcionamento do Centro e uma componente de formação específica, directamente relacionada com o leque de funções atribuídas a cada elemento.

A componente de formação transversal, promove a interiorização da filosofia e do modelo de funcionamento do Centro de RVCC em cada contexto local e, simultaneamente, desenvolve competências de trabalho em equipa, de planeamento, de gestão, de organização, de acompanhamento e de avaliação de projectos.

A componente de formação específica qualifica os participantes no conhecimento, apropriação e utilização dos princípios e metodologias de reconhecimento e validação de competências, bem como das principais actividades estruturantes dos Centros de RVCC.

A formação da Equipa de cada Centro consta de um Plano Nacional de Formação e Acompanhamento a elaborar, anualmente, pela DGFV.

Dada a *missão do Centro RVCC*, os seus objectivos e o leque diversificado de actividades que desenvolve, é importante que seja assegurado um conjunto de condições estruturantes no que diz respeito aos espaços em que se desenvolvem as actividades do Centro e aos equipamentos.

Dentro da entidade incubadora são procuradas soluções que contribuam para que o Centro demonstre uma autonomização física que possibilite a visualização e projecção da sua identidade. A disposição dos espaços e dos equipamentos reflectem a imagem do Centro, enquanto espaço aberto à comunidade local com respostas concretas às necessidades dos candidatos.

Neste sentido, o Centro deverá também criar um espaço destinado à implementação de um *Clube Saber* + integrando recursos vários, tais como: mediateca,

materiais em diferentes suportes, acesso à internet e recursos didáticos, que se constitui como um dispositivo de acolhimento, informação e animação local²².

²² Portaria 1082-A/2001, de 5 de Setembro, Art.º 9.º, *Diário da República* 206, *Série I-B*, Lisboa, 2001.

5. Funcionamento dos Centros de RVCC

Cada Entidade, na fase imediatamente posterior à sua acreditação e identificação como Centro de RVCC, apresenta o seu Plano Estratégico de Intervenção, especificando as metas concretas e quantificáveis da sua actividade. Este plano tem um carácter anual, sendo ajustado cada três meses, de acordo com o diferencial previsão vs. execução, explicitando: *os objectivos* (efeitos desejados e os benefícios esperados); *as actividades* (as acções a serem desenvolvidas de forma integrada para se obter, com sucesso, os resultados propostos); *os resultados* (o que se espera alcançar para que o Centro atinja os seus objectivos e metas).

Como metas de *performance* e critérios de medida de sucesso da intervenção, são também definidos indicadores de verificação que permitam a avaliação do cumprimento das metas estabelecidas. Dever-se-ão, igualmente, identificar e caracterizar os recursos, logísticos e humanos, afectos à intervenção do Centro.

A programação da intervenção e planificação temporal, constitui uma actividade fundamental na organização do funcionamento do Centro. A responsabilidade pelo planeamento da intervenção é, na íntegra, conduzida pela Equipa do Centro de RVCC, dirigida pelo seu Director. Deste modo, pretende-se assegurar o conhecimento, por todos, dos objectivos e metas a que o Centro concorre, promovendo-se uma lógica de trabalho em equipa que deverá orientar e presidir à intervenção de todos os intervenientes no Centro.

A fase final consiste na elaboração do orçamento da intervenção, tendo por suporte as despesas previsíveis de cada actividade e a gestão global do Centro que irão suportar o respectivo pedido de financiamento.

Este planeamento deve necessariamente estar sustentado pelo diagnóstico local e pela rede de parcerias estabelecidas e/ou a estabelecer. A promoção e a divulgação do Centro, bem como as parcerias e as redes locais, constituem duas actividades que implicam um maior investimento na fase de arranque do Centro. É necessário, contudo, promover uma dinamização permanente durante todo o período de funcionamento.

A Equipa de um Centro de RVCC organiza-se num primeiro momento, de acordo com um fio condutor constituído pelas actividades estruturantes.

Quadro n.º 17: Actividades de preparação do CRVCC

ACTIVIDADES DE PREPARAÇÃO		APRESENTAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE INTERVENÇÃO (PEI)	
<ul style="list-style-type: none"> • Realização do Diagnóstico Local. • Estabelecimento de contactos com potenciais parceiros. • Concepção do plano de promoção/divulgação do Centro e produção de materiais. 	<p>ABERTURA FORMAL DO CENTRO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivos. • Metas (quantificadas). • Rácio volume de actividade previsto vs. Equipa e afectação do seu tempo a cada actividade. • Identificação e definição do tipo de parcerias (institucionais ou operacionais) e seu nível de participação. • Identificação e caracterização da Equipa do Centro RVCC. • Esquema do modelo de funcionamento e respectivo horário. • Orçamento. <p>Esquema de Implementação do Plano de Promoção e Divulgação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuição de material informativo e promocional. • Processo de mobilização dos públicos a abranger (através das rádios locais e sessões de esclarecimento). 	<p>ABERTURA EFECTIVA DO CENTRO RVCC À POPULAÇÃO-ALVO DA ENTIDADE INCUBADORA E À COMUNIDADE LOCAL</p>

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 44.

Após a abertura do Centro à comunidade local, inicia-se o processo de funcionamento/organização corrente, que está directamente relacionado com os eixos de intervenção e com cada uma das suas actividades.

A Equipa deve organizar-se de acordo com um fio condutor, constituído pelos serviços oferecidos pelo Centro e sustentado em termos processuais por duas das actividades estruturantes, transversais ao processo de intervenção centrado no adulto, que designamos por contexto de intervenção no meio interno – o sistema de informação e a organização técnico-pedagógica.

O segundo momento de actividade do Centro, retrata no terreno e em termos funcionais, a relação entre os diferentes actores e os diferentes eixos de intervenção e as respectivas actividades, numa perspectiva de atribuição de graus de responsabilidade.

Toda a actividade de funcionamento e de organização do Centro deve estar documentada e registada através de instrumentos que servirão como comprovativos de todo o trabalho desenvolvido e executado. Estas peças irão constituindo, progressivamente, o historial do Centro de RVCC (Dossier Técnico-Pedagógico).

Nesta fase, são realizadas reuniões mensais, conduzidas pelo Director, de modo a permitir: a avaliação do projecto; a análise das dificuldades e dos problemas detectados; a ponderação dos desvios entre o previsto e o realizado, em termos quantitativos e qualitativos e a reflexão em torno de medidas preventivas e correctivas; e a avaliação do modelo organizativo do Centro, de maneira a ajustar e a melhorar continuamente o modelo definido para o seu funcionamento.

Este modelo organizativo deve ser interiorizado como um referencial de funcionamento de um Centro de RVCC, passível de adequação às diferentes realidades locais e que necessita, para o seu desenvolvimento, do conhecimento e da experiência efectiva de terreno e, também, da participação de toda a Equipa do Centro.

A nível do *financiamento*, a criação da Rede Nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências é apoiada financeiramente pelo Estado Português e pela Comissão Europeia.

Assim, foi negociado com a Comissão Europeia, em sede do III Quadro Comunitário de Apoio, a aplicação do Fundo Social Europeu a este fim, no âmbito da Medida 4/Ação 4.1. – Reconhecimento, Validação e Certificação de Conhecimentos e Competências Adquiridos ao Longo da Vida, do Eixo 2 – Apoio à Transição para a

Vida Activa e Promoção da Empregabilidade – da Intervenção Operacional da Educação²³.

A DGFV e outras entidades públicas e privadas têm acesso aos apoios concedidos no âmbito daquela Acção²⁴. A modalidade de acesso consagrada ao financiamento desta Acção, no que diz respeito aos Centros de RVCC é o projecto não integrado em plano, através do qual serão organizadas e propostas Acções/tipo, conforme o estipulado no artigo 3.º do respectivo Regulamento.

A taxa de co-financiamento desta acção é de 100%, sendo 75% do financiamento assegurado pelo Fundo Social Europeu e a participação pública nacional de 25%, assegurada pelo orçamento da entidade financiada ou pelo orçamento da Segurança Social, consoante se trate de entidade de Direito Público ou de Direito Privado.

A apresentação do pedido de financiamento é realizada, anualmente, e suportada pelo projecto não integrado em plano, sendo formalizada mediante a apresentação de um dossier de candidatura que deve prever os meios necessários à concretização do Plano Estratégico de Intervenção (PEI).

São elegíveis, quanto à sua natureza, os seguintes encargos de acordo com o Art.º 17.º, do Despacho Conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março: *Encargos com Formandos*, designadamente as despesas com os adultos sujeitos ao Processo de RVCC, com as acções complementares de formação e, ainda, com a formação dos Profissionais de RVCC, Formadores, Gestores e restante Pessoal Técnico e Administrativo; *Encargos com Formadores*; *Encargos com pessoal não docente*, designadamente, as despesas com o pessoal Dirigente, Técnico e Administrativo afecto aos Centros de RVCC, bem como o funcionamento do Júri de Validação. *Encargos com a preparação, desenvolvimento e acompanhamento das acções; rendas, alugueres e amortizações; despesas de avaliação e aquisição de formação ao exterior.*

A elegibilidade das despesas depende, para além da sua natureza, da respectiva legalidade, devendo designadamente ser respeitados os princípios estipulados²⁵.

A gestão física e financeira do Centro de RVCC, consta de um processo contabilístico, sendo: as entidades titulares de um pedido de financiamento e, no caso

²³ PRODEP III.

²⁴ Art.º 5.º, do Despacho Conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

²⁵ Portaria n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro e no Despacho Conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março.

presente o Centro de RVCC, obrigadas a dispor de contabilidade organizada, segundo o POC, ou outro Plano de Contas Sectorial e a utilizar um centro de custos específico que permita a individualização dos custos de cada acção. Os originais dos documentos de receitas, custos e quitações, estão arquivados, por forma a garantir o acesso imediato aos documentos de suporte dos lançamentos, devendo ser registados no rosto do original dos documentos, os elementos a que se refere o artigo 17.º²⁶.

O dossier da contabilidade específica de cada pedido de financiamento é constituído, nomeadamente, pelos seguintes documentos: cópia dos documentos de receita, custos e quitações, que serão fotocopiados depois de registados os elementos a que se refere o mesmo artigo 17.º; mapa de imputações das despesas comuns a todos os programas/medidas/acções financiados pelos Fundos Estruturais em que a entidade tenha candidaturas aprovadas com a fundamentação das chaves de imputação à Acção 4.1. do PRODEP III; balancetes mensais, com os movimentos do mês e acumulados; listagens das despesas pagas e receitas referentes a cada acção/curso que integram o pedido, elaboradas, mensalmente, por rubrica do pedido de pagamento de saldo; cópia do pedido de financiamento, da notificação da decisão de aprovação, do pedido de alterações, da notificação de autorização referente ao pedido de alterações, dos mapas de execução financeira e física, das ordens de pagamento de saldo e da notificação da decisão respeitante ao pagamento do saldo final.

A contabilidade específica deve manter-se actualizada, não sendo admissível, em caso algum, atraso superior a 45 dias na sua organização.

Os procedimentos a adoptar constam do regulamento específico publicado no Diário da República²⁷.

No quadro seguinte, apresentam-se as rubricas e despesas elegíveis que devem reger a organização administrativo-financeira:

²⁶ Portaria n.º 799-B/2000, de 20 de Setembro, *Diário da República*, Lisboa, 2000 e o Art.º 24.º do Despacho Conjunto, n.º 262/2001, de 22 de Março, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

²⁷ Despacho Conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

Quadro n.º 18: Organização Administrativo-financeira do CRVCC

Rubricas	Despesas Elegíveis com
Encargos com Formandos.	Formandos. Alimentação, Alojamento e Transportes. Seguro.
Encargos com Formadores.	Formadores (monitoragem). Alimentação, Alojamento e Transportes.
Encargos com Pessoal não Docente.	Remunerações do Director/Coordenador/Animador Local. Remunerações dos Profissionais de RVCC. Remunerações de Outros Técnicos. Remunerações de Administrativos. Remunerações de Outros Intervenientes. Alimentação, Alojamento e Transportes.
Preparação, Desenvolvimento e Acompanhamento.	Mobilização Social. Reuniões. Materiais. Despesas Correntes. Bens não duradouros. Acções em grupo. Outros custos. Disseminação de resultados.
Rendas, Alugueres e amortizações.	Aluguer e amortização de equipamentos. Rendas e amortizações de instalações.
Despesas de avaliação.	Contratação de consultores Externos.
Aquisição de Serviços ao Exterior.	Actividade formativa residual.

Fonte: adaptado de AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002, p. 50.

6. Distribuição dos Centros de RVCC em Portugal

Portugal tem feito, ao longo dos últimos trinta anos, um significativo esforço de qualificação da população em todos os níveis de ensino, no sentido de recuperar o atraso que economicamente nos distancia de outros países.

No entanto, a realidade actual está ainda distante da situação de grande parte dos países da União Europeia e da OCDE. Portugal continua a apresentar baixos níveis de escolarização, que atingem os segmentos das gerações mais velhas, mas também os jovens.

Cerca de 3.500.000 dos actuais activos têm um nível de escolaridade inferior ao Ensino Secundário, dos quais 2.600.000 têm um nível de escolaridade inferior ao 9.º ano. Cerca de 485.000 jovens entre os 18 e os 24 anos estão hoje a trabalhar sem terem concluído 12 anos de escolaridade, 266.000 dos quais não chegaram a concluir o 9.º ano.

É imperioso superar os défices estruturais de formação e de qualificação que Portugal apresenta. Precisamos de uma intervenção política, focada, determinada, continuada e em ritmo acelerado nesta área, sem a qual não é possível alcançar uma sociedade plenamente desenvolvida em todas as suas dimensões.

A OCDE propõe para Portugal, como prioridade política para incrementar a produtividade da força de trabalho, o reforço da escolarização ao nível do secundário²⁸. A redução do défice de escolarização da população portuguesa favorece o crescimento, quer porque melhora a qualidade do trabalho, quer porque facilita a adopção de novas tecnologias.

A importância do investimento em capital humano decorre do seu reconhecido contributo para o crescimento económico, bem como para uma multiplicidade de outros benefícios sociais. Estes benefícios têm uma tradução colectiva, no nível de desenvolvimento e coesão da sociedade como um todo, e uma tradução individual por via das oportunidades de melhoria da qualidade de vida que proporcionam.

Assim, o ponto de partida para uma estratégia da qualificação dos portugueses tem de assentar numa avaliação precisa dos avanços já realizados e da situação em que nos encontramos.

²⁸ OCDE, *Economic Policy Reforms – Going for Growth*, Paris, 2005.

Apesar das insuficiências temos de saber reconhecer os inegáveis progressos realizados em Portugal nas últimas décadas, que permitiram aquisições relevantes em matéria de educação e formação para amplas camadas da população.

Os últimos anos permitiram também consolidar várias vias de ensino profissionalizante que se organizam no quadro do sistema educativo e de formação, reflexo de uma acrescida convergência de actuação entre as políticas de educação e formação.

É ainda de salientar a consolidação do subsistema de educação e formação de adultos. Neste plano destaca-se por um lado, a instituição de um mecanismo de reconhecimento e validação de aprendizagens realizadas através da experiência de vida, e por outro, a expansão da oferta de cursos de educação e formação especificamente dirigidos a adultos.

O reconhecimento de competências atende à importância de dar valor às aprendizagens realizadas de modo não formal ou informal, na justa medida em que o seu valor é importante para o país e que a sua certificação constitui um estímulo fundamental para o aprofundamento do investimento individual na qualificação. A criação e expansão de uma oferta de cursos de educação e formação de adultos constitui, por sua vez, um recurso para a escolarização da nossa população adulta.

Com efeito, embora a Lei de Bases do Sistema Educativo²⁹, estabeleça em nove anos a escolaridade obrigatória, os dados relativos ao número de anos de escolarização da população adulta nos países da OCDE confirmam que nos encontramos ainda distantes do objectivo de recuperar o grau de escolarização da população portuguesa.

²⁹ Lei n.º 46/86, *Lei de Bases do Sistema Educativo*, de 14 de Outubro, Diário da República 237, Série I, Lisboa, 1986.

Quadro n.º 19: Média de anos de escolarização da população adulta

Países	Média
Noruega	13,8
Dinamarca	13,6
Alemanha	13,4
Luxemburgo	13,4
Finlândia	12,1
França	11,5
Grécia	10,5
Espanha	10,5
Turquia	9,6
México	8,7
Portugal	8,2
Média OCDE	12,0

Fonte: OECD, *Education at a Glance*, Paris, 2005.

Conforme se pode verificar no quadro seguinte, na estrutura de qualificação da população activa portuguesa dominam os níveis mais baixos de escolaridade.

Quadro n.º 20: População activa por nível de instrução, segundo o grupo etário

	< 24 anos	25-34 anos	35-44 anos	45 + anos	Total	%
Sem grau de ensino	16.258	42.896	62.691	194.610	316.455	6
1.º ciclo	68.190	211.494	407.492	786.536	1.473.712	30
2.º ciclo	185.730	327.055	242.983	131.917	887.685	18
3.º ciclo	261.123	274.517	205.757	154.868	896.265	18
Ensino Secundário	161.735	300.839	196.717	140.780	800.071	16
Ensino Superior	37.192	239.628	165.645	173.555	616.020	12
Total	730.228	1.396.429	1.281.285	1.582.266	4.990.208	100

Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1991 e 2001.

Nos últimos anos, milhares de jovens completaram os 16 anos sem concluírem a escolaridade básica e um enorme contingente de jovens com menos de 24 anos, tendo frequentado o Ensino Secundário, abandonou o sistema educativo sem ter obtido o respectivo diploma.

Quadro n.º 21: População entre os 18-24 anos que não se encontra a frequentar qualquer grau de ensino, segundo o nível de instrução (1991/2001)

	1991		2001	
	N	%	N	%
População total 18-24 anos	1.097.208	100	1.083.320	100
Sem o 3.º ciclo completo	594.004	54	266.052	25
Sem o secundário completo	104.560	10	219.155	20
Total inferior ao Secundário	698.564	64	485.207	45

Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1991 e 2001.

Todos os anos, uma fileira de jovens pouco escolarizada, tem alimentado vários sectores do mercado de trabalho pouco exigentes em matéria de qualificações. Estes jovens já não regressam ao Sistema Educativo para completar o nível de instrução atingido, em grande medida devido ao facto de o ensino secundário estar predominantemente vocacionado para os jovens que pretendem ingressar no ensino superior, não estando difundido como um ciclo terminal, e de as ofertas formativas existentes serem ainda, insuficientes.

Conforme é possível verificar no quadro seguinte, se em 2001 a taxa de abandono escolar apresentava uma expressão quase residual, os valores relativos ao número de jovens entre os 18 e os 24 anos que saíram da escola sem completar o ensino básico ou o ensino secundário é ainda muito significativa.

Quadro n.º 22: Taxas de abandono escolar e de saídas antecipadas e precoces (%)

	1991	2001
Abandono escolar (10-15 anos – sem 3.º ciclo)	13	3
Saída antecipada (18-24 anos sem o 3.º ciclo)	54	25
Saída precoce (18-24 anos sem ensino secundário)	64	45

Fonte: INE, *Recenseamento Geral da População*, 1991 e 2001.

Este fenómeno não está em processo de regressão, tendo, aliás, tendência a aumentar, dado o enorme insucesso que, de modo persistente, se verifica no ensino secundário.

Assim, a expansão da oferta de cursos de educação e formação de adultos e o alargamento da rede e número de pessoas abrangidas pelo Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências constituem os elementos nucleares desta estratégia de escolarização dos adultos. Este sistema é encarado como via estratégica para envolver adultos em percursos qualificantes na justa medida em que permite reconhecer as competências adquiridas pela experiência, ao mesmo tempo que se propõem itinerários formativos adequados ao ponto de partida de cada um.

Deste modo salienta-se, também, o reconhecimento de que a capacidade de aquisição de competência ao longo da vida, é amplamente influenciada pelo nível de qualificação de base de cada pessoa. Assim, ao promover-se a qualificação de base da população adulta, está também a promover-se a eficácia e os resultados do investimento ao nível da formação contínua de activos.

Subjacente à criação do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências³⁰ está o objectivo de acolher e orientar os adultos maiores de 18 anos que não possuam o 9.º ano de escolaridade, para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida,

³⁰ Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro, *Diário da República*, 206, Série I-B, Lisboa, 2001.

tendo em vista a redução dos défices de qualificação escolar e profissional e a contribuição para a eliminação da sub-certificação.

Este sistema tem vindo a concretizar-se na criação de uma rede de Centros de RVCC no território nacional, desde Novembro de 2000. A previsão aponta para que durante o ano de 2006 estejam instalados 84 Centros co-financiados em todo o território nacional (continental).

No ano 2000 foram convidadas dez entidades a apresentar uma candidatura tendo em vista a criação de Centros de RVCC. Esse convite resultou na criação de seis Centros em observação³¹ nesse mesmo ano, que ajudaram a conceptualizar todo o Sistema, nomeadamente a construir um dos documentos orientadores do Sistema ³².

Em 2001 foram criados 22 Centros através do Sistema Nacional de Acreditação de Entidades Promotoras de Centros de RVCC, que vigorou a partir de então.

Note-se que, a função de acreditação destes Centros foi inicialmente atribuída à ANEFA (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos) que viria a ser extinta com a nova Lei Orgânica do Ministério da Educação³³, que veio atribuir as suas competências à Direcção-Geral de Formação Vocacional do Ministério da Educação.

A Rede Nacional de Centros integra, até 31 de Dezembro de 2005, 84 Centros co-financiados e 3 auto-financiados. Estes três centros são promovidos por entidades que asseguram a sua instalação e funcionamento, nas condições legalmente estabelecidas, através de financiamento próprio.

A distribuição territorial dos Centros obedece a critérios de densidade demográfica e de dispersão geográfica, tendo em vista atenuar as assimetrias regionais. Distribuem-se, a nível nacional, de acordo com o critério de, pelo menos, 1 Centro por NUT III³⁴.

Assim, a distribuição dos Centros de RVCC no país ao longo dos anos é a seguinte: ano de 2000, 6 Centros de RVCC; ano de 2001, 28 Centros; ano de 2002, 42

³¹ Incubados na Associação Industrial do Minho, Associação Comercial de Braga, Associação Nacional de Oficinas de Projectos, Escola Nacional de Bombeiros, ESDIME e Centro de Formação Profissional do Seixal.

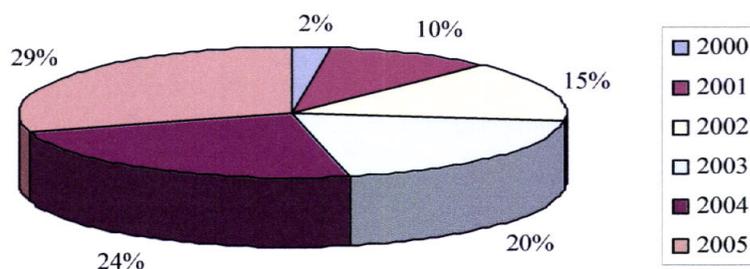
³² ANEFA, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - Roteiro Estruturante*, Anefa, Lisboa, 2001.

³³ Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro, *Diário da República* 240, *Série I-A*, Lisboa, 2002.

³⁴ Decreto-Lei n.º 46/89, de 15 de Fevereiro, *Diário da República*, *Série I*, Lisboa, 1989.

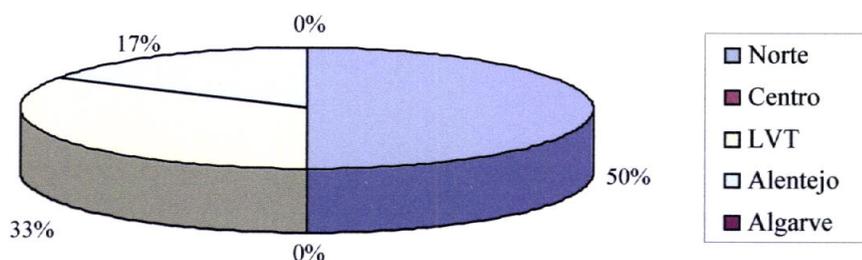
Centros de RVCC; ano de 2003, 56 Centros de RVCC; ano de 2004, 67 Centros de RVCC; e ano de 2005, 84 Centros de RVCC, com os mesmos valores, mas em percentagens podemos analisar o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 1: Número de Centros de RVCC, por ano



Podemos também estudar a questão da disposição geográfica dos Centros de RVCC, no país, e a sua relação com o número de Centros em actividade, em cada uma das regiões, e por anos, desde o ano de 2000 até ao ano de 2005.

Gráfico n.º 2: Número de Centros de RVCC no ano de 2000

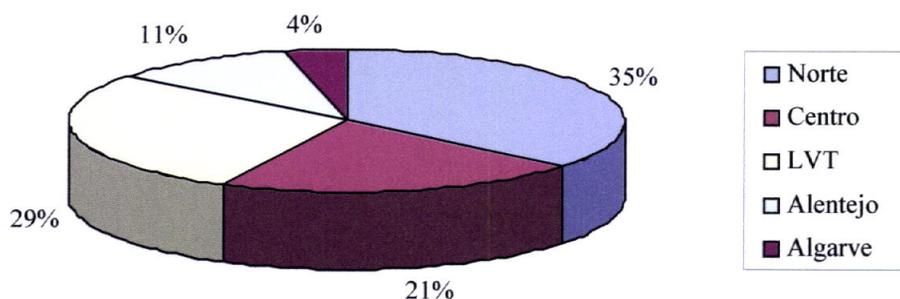


Tendo em conta o gráfico n.º 2, podemos referir que, a região do Norte é a que apresenta um maior número de Centros de RVCC com 3, correspondendo a 50% dos Centros existentes neste ano; seguida de Lisboa e Vale do Tejo (LVT), com 33%; e por fim do Alentejo, com apenas 1 Centro, que corresponde a 17%.

Salienta-se que neste ano, quer a região do Centro, quer a região do Algarve não apresentaram nenhum Centro de RVCC.

Quanto ao número de Centros de RVCC no ano de 2001, podemos observar o seguinte gráfico:

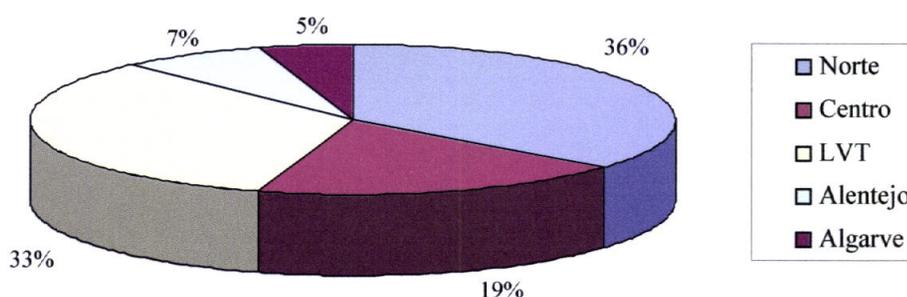
Gráfico n.º 3: Número de Centros de RVCC, no ano de 2001



É de destacar o surgimento de Centros nas regiões do Algarve e do Centro, que correspondem a 4% e a 21% respectivamente. Passa assim a existir no ano de 2001, na totalidade 28 CRVCC distribuídos do seguinte modo: na região Norte, 10 Centros, que corresponde a 35%; na região Centro 6; na região LVT, 8, que corresponde a 29%; no Alentejo 3, sendo 11% da totalidade, e na região do Algarve surge o primeiro Centro.

Relativamente ao ano de 2002, podemos observar o gráfico seguinte:

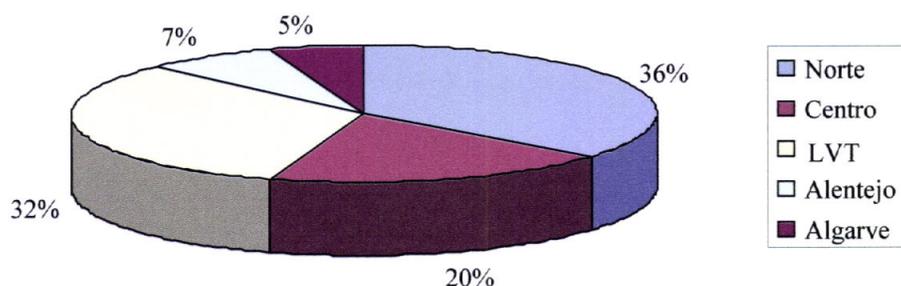
Gráfico n.º 4: Número de Centros de RVCC no ano de 2002



Analisando o ano de 2002, passamos de 28 Centros em 2001, para 42 Centros, distribuídos do seguinte modo: as regiões do Norte e de LVT detêm o maior número de CRVCC, 15 e 14 respectivamente, o que corresponde a 36% e 33% respectivamente; na região Centro surgem mais 2 Centros; a região do Alentejo mantém os 3 Centros existentes no ano anterior; e por fim, no Algarve surge mais um Centro, passando agora esta região a deter 5% da totalidade dos Centros.

Relativamente ao ano de 2003, analisemos o gráfico seguinte:

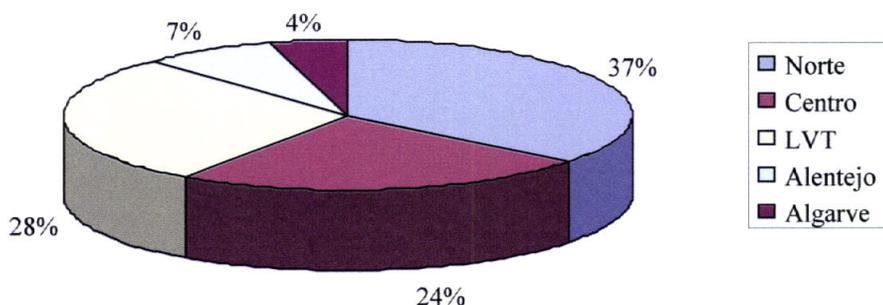
Gráfico n.º 5: Número de Centros de RVCC no ano de 2003



Passando para a análise do ano de 2003, e em comparação com o ano anterior, surgem mais 14 novos Centros, continuando no topo as regiões do Norte e de LVT, com 20 e 18 Centros respectivamente, o que corresponde a 36% e a 32% respectivamente. Nas regiões do Alentejo e do Algarve surge mais um Centro em cada região. Na região Centro surgem 3 novos Centros, totalizando assim 11 CRVCC em funcionamento nesta região, passando assim esta região a deter 20% da totalidade, um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior.

Quanto ao ano de 2004, podemos verificar a situação no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 6: Número de Centros de RVCC no ano de 2004



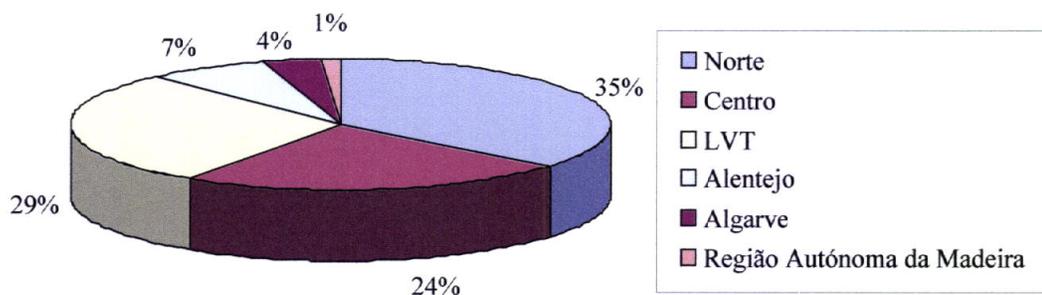
No ano de 2004 entram 11 novos Centros para a Rede Nacional de CRVCC, destacando-se a maior subida para a região Centro, que passa assim a ter em funcionamento 16 Centros, subindo para 24%. Nas regiões de LVT e Alentejo surge

apenas mais um Centro em cada região. Nas regiões Norte e Centro surgem 4 novos Centros, e por fim, o Algarve mantém o mesmo número de Centros do ano anterior, ficando com 4% da totalidade dos Centros.

Assim, salienta-se que a maior percentagem, à semelhança dos anos anteriores continua na região do Norte (37%), seguida da região LVT (28%).

Por fim, no ano de 2005, analisamos a situação de acordo com o que fica descrito no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 7: Número de Centros de RVCC no ano de 2005



No ano de 2005, 17 novos Centros surgiram no país, totalizando assim 84 CRVCC em 31 de Dezembro de 2005. À excepção da região do Algarve, em todas as regiões houve um acréscimo de Centros, continuando a destacar-se a região Norte, com 30 Centros, correspondendo a 35%, tendo esta região sempre o valor mais elevado do país.

A região de LVT ocupa 29%, seguida da região Centro com 24%. A região do Alentejo mantém-se com os 7% que se vêm mantendo dos anos anteriores.

A grande novidade é a abertura de 1 Centro na Região Autónoma da Madeira ocupando assim 1% da totalidade.

Deve-se referir assim que o número de Centros de RVCC, entre o ano de 2000 (no qual surgiram seis Centros experimentais) e o ano de 2005, foi de 78 CRVCC em todo o país.

Perante esta vontade política, relativamente à qualificação educacional dos adultos, é de salientar o preâmbulo do novo Tratado para a Europa que se propõe consagrar a promoção do “*desenvolvimento do mais elevado nível possível de conhecimento dos seus povos, através de um amplo acesso à educação e da contínua actualização desses conhecimentos*”, reforçando assim, um dos objectivos-chave, consensual e insistentemente retomado, que visa o enriquecimento de uma cidadania plena – a educação ao longo da vida.

No desenvolvimento de uma Europa do Conhecimento, a competitividade da economia, bem como o emprego e o desenvolvimento pessoal dos cidadãos, não assentam nem assentarão na produção de bens materiais. A verdadeira riqueza está sobretudo, ligada à produção e difusão do conhecimento e depende dos esforços de investigação, de educação e de formação, assim como da capacidade de promover a inovação.

É importante reforçar a ideia de que a cooperação tem um papel fundamental na construção de uma sociedade do saber, preocupada com as pessoas, as suas qualificações e competências, e na contribuição para a paz, a democracia, a defesa dos direitos do homem e dos valores humanos.

Assim, o reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida em contextos informais de aprendizagem constitui não só um importante mecanismo de reforço da auto-estima pessoal e de justiça social, mas também um recurso fundamental para promover a integração dos adultos em novos processos de aprendizagem de carácter formal. O reconhecimento de competências adquiridas permite, a nível colectivo, estruturar percursos de formação complementares ajustados caso a caso. Mas, mais importante, induz o reconhecimento pessoal da capacidade de aprender, o que constitui o principal mote para a adopção de posturas pró-activas face à procura de novas qualificações. A consolidação e expansão dos dispositivos de reconhecimento e validação de competências é, pois, um recurso essencial para o desenvolvimento do país.

CAPÍTULO III

Caso Específico do CRVCC da Fundação Alentejo

1. Apresentação do Centro de RVCC da Fundação Alentejo

A Fundação Alentejo é a entidade proprietária da Epral. É simultaneamente herdeira do seu historial e património. A Fundação prossegue uma estratégia de intervenção baseada no aproveitamento integral das potencialidades e competências reunidas na constituição. Pretende-se criar complementaridades à actividade original, diversificar o tipo de iniciativas e ajudar a solucionar os problemas de diferentes públicos-alvo, potencialmente em parceria e sempre em colaboração estreita com as populações e seus representantes.

Nesse sentido, a Epral desenvolve um projecto educativo baseado na oferta de condições motivadoras da aprendizagem, na diversificação de actividades e metodologias de ensino, na relação família, escola e empresas, e na optimização dos recursos.

Na origem da Fundação Alentejo esteve a Epral (Escola Profissional da Região Alentejo), criada em 1990. Para cumprir as determinações³⁵ este estabelecimento de ensino teve que abdicar da sua personalidade jurídica e tornar-se propriedade de uma nova entidade criada para o efeito: a Fundação Alentejo, nascida em Évora, a 7 de Maio de 1999, como Pessoa Colectiva de Direito Privado sem fins lucrativos.

Assegurar que a Escola continue a realizar um trabalho marcante no âmbito do Ensino Profissional e dimensionar-se para o desempenho de um papel cada vez mais útil e abrangente a favor do Alentejo e dos Alentejanos, são os seus principais objectivos.

O seu objectivo consiste no desenvolvimento da educação e da qualificação profissional dos recursos humanos, actividade que é promovida no Alentejo, com especial incidência no Alentejo Central e Norte Alentejo.

Assente no paradigma da parceria multi-actores, a Fundação, integra nos seus Órgãos Sociais, autarquias, empresas e sindicatos, estabelecimentos de Ensino Superior e serviços desconcentrados do Estado na região.

A Fundação para concretizar o seu objectivo, conta com as seguintes estruturas: Epral, em funcionamento desde 1990, a qual já diplomou mais de 2600 jovens nas suas múltiplas áreas de formação. Acolhe actualmente cerca de 1000 formandos, distribuídos pelos seus diferentes pólos (Évora, Estremoz e Elvas).

³⁵ Decreto-Lei n.º 04/98, de 10 de Março, *Diário da República*, Lisboa, 1998.

O CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, este Centro inscreve-se numa oferta inovadora e complementar de consolidação dos recursos humanos, valorizando a auto-aprendizagem e a experiência de vida, estando orientado para um público adulto cujo percurso escolar decorreu de modo irregular ou insuficiente.

Uma outra estrutura é o CRC – Centro de Recursos em Conhecimento, integrado nas estruturas físicas da Epral, servindo a sua formação, está aberto à comunidade, de forma especial a Formadores, Professores e demais quadros ligados aos recursos humanos das instituições e empresas da região. Para além do acervo físico da sua mediateca, disponibiliza a plataforma tecnológica que permite o acesso à Rede Nacional de CRC's e a diversos tipos de instrumentos e recursos didácticos digitais.

O CRVCC da Fundação Alentejo funciona na Rua do Raimundo, n.º 56, no centro histórico da cidade de Évora, e iniciou a sua actividade dia 28 de Novembro de 2001. Sendo o segundo Centro de RVCC a funcionar na região, pois o primeiro foi o CRVCC de Ferreira do Alentejo, pertencente aos seis Centros de RVCC experimentais, e introduzindo um processo inovador no país, optou-se por recorrer ao *know how* desenvolvido pelos Centros RVCC pioneiros, adoptando um modelo de funcionamento semelhante.

A Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo está alicerçada no desenvolvimento de um modelo, também de justiça social, entende a sua intervenção como motor de apropriação de uma consciência individual, por parte dos adultos, que promova a auto-valorização e o crescimento individual.

É através do encontro com o adulto que, num primeiro momento, o Profissional de RVCC conduz cada uma das pessoas na viagem de (re)descoberta dos seus saberes e na construção de uma nova consciência de si.

E esta é uma viagem que não termina com o fim do processo. A materialização de um projecto conseguido, a obtenção do certificado, constitui-se, indubitavelmente, como uma prova do reconhecimento social que o sistema confere à pessoa, mas a dimensão pessoal do crescimento, da capacidade de (re)construir sonhos, lutar por eles e vislumbrar diferentes alternativas de vida, são o motor que permitirá que aquela viagem continue.

E quando falamos de educação e formação de adultos estamos a falar de um processo em *continuum*; e esta dimensão só ocorre se o adulto acreditar nas suas

competências, nas mais-valias dos seus investimentos, em termos pessoais, profissionais e sociais. E o processo RVCC constitui-se como um instrumento importantíssimo, potenciador de vontades e novas entregas.

A Direcção-Geral de Formação Vocacional tem tido assim, um papel de maior significado para que as questões relacionadas com o reconhecimento e validação de competências não obtidas no contexto de cursos formais conferentes de grau académico, venham a assumir, também em Portugal, uma crescente centralidade nas práticas formativas e nos debates técnicos e políticos sobre educação.

Evidentemente, toda a problemática em torno deste reconhecimento e certificação de competências tem de partir de dois princípios fundamentais, que nos ajudarão a ponderar as decisões políticas e as opções estratégicas a tomar nesta matéria. O primeiro é o axioma decisivo da educação e formação de adultos, bem mais fácil de ser proclamado do que assumido no dia-a-dia do trabalho formativo: todos os adultos são portadores de competências. Reconhecer e validar competências significa, por isso, assumir uma postura educativa que valora positivamente a identificação de recursos e potencialidades, mais do que aquela que está sobretudo preocupada em sublinhar carências e necessidades. Em Portugal, este princípio tem que ser considerado com particular atenção, já que, por razões históricas há um desequilíbrio claro entre as estruturas das habilitações escolares e a das habilitações profissionais, que se manifesta, sobretudo nas classes etárias mais elevadas, numa generalizada subcertificação escolar, sinal de que os adultos, nomeadamente os activos, dispõem de um conjunto de competências adquiridas por via das experiências profissionais e de vida que precisamos de reconhecer e validar.

Entretanto, é bom considerar que, na sociedade do conhecimento em que vivemos, aquele princípio tem de ser sempre complementado por um outro, também essencial: todas as competências são sempre insuficientes e podem por isso, ser melhoradas. Se queremos afirmar a educação ao longo da vida, há que ser bem claros neste ponto: reconhecemos e validamos competências que são sempre incompletas, no quadro de processos que pretendem sempre estimular novas circunstâncias educativas, ao estimularem nos adultos a reflexão sobre os seus percursos e projectos de vida.

Não validamos para evitar outros modos de trabalho educativo com os adultos, mas sim para valorizar a aprendizagem que se realiza ao longo de toda a vida e potenciar o envolvimento dos adultos em práticas educativas, sejam elas para a

promoção da posse e uso de competências de literacia, para alcançar diplomas escolares e profissionais ou para assegurar uma formação cultural, científica ou técnica mais abrangente.

De resto, quando pretendemos validar competências adquiridas em contextos não formais, temos que considerar os modos como os diplomas escolares são ainda encarados numa sociedade com estas marcas ainda profundas de subcertificação escolar: por um lado, estes diplomas tendem a ser valorados pelos adultos menos escolarizados, não tanto pelas aprendizagens escolares que validam, mas por constituírem o passaporte, que não alcançaram por ser raro, para novas oportunidades de trabalho e de vida; por outro lado, nos mais escolarizados, o diploma escolar tende igualmente a ser valorizado exactamente enquanto bem escasso, o que conduz a que se admitam novas oportunidades para os menos escolarizados desde que elas constituam processos longos e de difícil concretização.

Não há dúvida que é necessário avançar com determinação, mas também com uma postura reflectida e crítica que a complexidade de um sistema de reconhecimento e validação de competências aconselha, seguramente de concretização mais difícil em tudo o que diga respeito à validação, do que naquilo que se refira ao reconhecimento dos adquiridos, que não dispõe daquela legitimidade social oficial, englobando instrumentos tais como os balanços de competências, os atestados de formação, os certificados profissionais fornecidos por empresas ou os *portfolios*.

Não podemos esquecer que, apesar da crescente centralidade que a temática das competências vem assumindo em toda a Europa e da explosão de novos conceitos a ela associada, as experiências que se vêm desenvolvendo são ainda recentes e, por todo o lado, persistem dúvidas e problemas. O caminho que estamos a percorrer em Portugal pode considerar já algumas experiências, mas tem que se traçar ainda muito com base em várias hipóteses e na capacidade de reflectir sobre os caminhos que se vão percorrendo.

É necessário também considerar que este processo tem implicações sérias que extravasam o sistema de educação e formação de adultos. Desencadeiam-se assim, práticas que vão obrigar a reequacionar, nomeadamente: as relações entre formação inicial e contínua e entre formação formal e não formal; a relação entre aprendizagens de cariz mais profissionalizante e aquelas que, ainda que com repercussões óbvias nas práticas profissionais, têm um carácter técnico, cultural e científico mais abrangente; o

modo como articulamos a promoção de competências para a cidadania e para a empregabilidade; as relações entre reconhecimento, validação e promoção de competências e as políticas de trabalho, designadamente as políticas salariais ou as questões relacionadas com a mobilidade dos trabalhadores.

Assim, os processos de reconhecimento e validação de competências podem afirmar-se socialmente pelo seu papel indutor de inovações no campo educativo e formativo. Temos que considerar a complexidade dos processos sociais e as múltiplas e variáveis situações concretas que compõem este campo da educação e formação de adultos. Então, há que mobilizar a sociedade portuguesa para o desafio essencial da educação e do desenvolvimento.



2. Caracterização do Centro e da Equipa de RVCC da Fundação Alentejo

Para se compreender um pouco melhor o enquadramento geográfico do CRVCC é necessário salientar que a região do Alentejo possui uma área total de 26766 km², ocupando cerca de um terço da superfície total do país, compreendendo os distritos de Évora, Beja e Portalegre.

A sua estrutura de povoamento tem a sua evolução recente marcada por alterações significativas, globalmente associadas a grandes perdas de população e reproduz um modelo de distribuição espacial da população marcadamente evidenciado por duas características fundamentais: a saída continuada da população das zonas de características mais marcadamente rurais; e o poder atractivo exercido pelos aglomerados urbanos das sedes de concelho, concorrendo com os tradicionais pólos de atracção de emigrantes alentejanos, situados no exterior da região.

O Alentejo é uma das regiões que, em termos de perspectivas futuras, se apresenta em piores condições de marginalização e sobrevivência, exemplo disso é o facto de os seus recursos humanos serem cada vez mais escassos, envelhecidos e pouco escolarizados.

As questões de desigualdade e de marginalidade são as mais dramáticas das questões sociais afectando de um modo explícito a região Alentejo. Assim, o desenvolvimento enquanto processo de melhoria do bem-estar, contribui para a redução da pobreza e das desigualdades; mas enquanto gerador de instabilidade económica, cria focos de pobreza e de desqualificação profissional. Neste sentido, será necessária a criação de oportunidades, através do fornecimento de determinados serviços sociais básicos que, de certo modo, irão facilitar o acesso às oportunidades de desenvolvimento sendo, exemplo disso, o acesso à educação básica.

Deste modo, relacionando a população activa e o nível de instrução, verificamos que, na região Alentejo:

Quadro n.º 23: População activa/Nível de instrução no Alentejo em 2003.

Nível de Instrução	Média Anual (milhares)
Sem Instrução	25,9
1.º ciclo	127,1
2.º ciclo	76,5
3.º ciclo	59,8
Secundário	52,0
Superior	28,1

Fonte: INE, *Anuário Estatístico da Região Alentejo*, 2003.

Os níveis de escolarização regional acima analisados podem ser explicados pelas dificuldades de formação e valoração dos recursos humanos, induzidos pelo estado de envelhecimento da população da região.

Em todo o caso, a importância da formação e valoração dos recursos humanos para a actividade económica e para a qualidade de vida em geral, impõe o seu progressivo equilíbrio inter-regional.

Todo este cenário leva ao aparecimento do CRVCC da Fundação Alentejo, em finais de 2001, e como tal, o ano de 2002 foi o de consolidação dos alicerces sobre os quais se construiu a sua intervenção.

O CRVCC encontra-se instalado na Rua do Raimundo, n.º 56, em Évora, num edifício de 1.º andar e sótão, do Centro histórico da cidade, a cento e cinquenta metros da Praça do Giraldo, local de referência ao nível arquitectónico, comercial e social. Esta localização permite uma fácil identificação do Centro, constituindo-se como rua de grande circulação, uma vez que dá acesso a uma das portas da cidade.

Quanto à caracterização das instalações, pode-se referir que é constituída do seguinte modo: uma recepção, três salas de formação, uma sala de informática, e dois gabinetes.

No que diz respeito aos desafios lançados ao CRVCC da Fundação Alentejo, podemos afirmar que o ano de 2002 foi o ano em que os grandes desafios começam a ser desenhados, desafios estes que se renovam porque o trabalho com as pessoas assim o exige.

E o primeiro grande desafio relacionou-se com a constituição da Equipa e a sua formação<->aprendizagem, uma vez que nenhum dos elementos da Equipa esteve ligado anteriormente a qualquer outro CRVCC.

O segundo desafio situou-se ao nível da definição do “figurino” da intervenção, tendo em atenção alguns modelos observados (através de visitas a outros Centros de RVCC e da formação organizada pela então ANEFA) e, naturalmente dos saberes, experiências e práticas profissionais e pessoais dos elementos da Equipa.

O terceiro desafio foi dar a conhecer o CRVCC da Fundação Alentejo, sensibilizar os potenciais interessados, motivá-los, envolvê-los no processo contribuindo, também deste modo, para a divulgação do próprio Centro.

Por último, e não menos importante, montar toda a máquina administrativo-burocrática e documental que um Centro destes envolve, atendendo ao número de elementos da Equipa e ao volume de trabalho que lhe é exigido. De facto, não se pode deixar de demonstrar a preocupação face às exigências que, ao nível administrativo-documental o Centro apresenta, nomeadamente a necessidade de controlar um vasto conjunto de dados relativos a cada um dos adultos, bem como toda a organização dos processos, documentos de registo mensal, contratos com os adultos e organização dos grupos.

Efectivamente, existe um confronto com a incapacidade de, muitas vezes, gerir em tempo útil, todos os procedimentos implícitos, apesar da capacidade de entre-ajuda que se verifica no seio da Equipa. Sente-se que a eficácia da intervenção começa a ser condicionada pela desfasamento que se verifica entre o que é a realidade de um Centro de RVCC e o “molde em que o CRVCC da Fundação Alentejo tem de se encaixar”, para responder às lógicas de organização próprias de outras intervenções que não, claramente, a de um Centro de RVCC.

É de salientar que o trabalho desenvolvido pelo Centro e os resultados alcançados foram concretizados com o inequívoco empenho de toda a Equipa, com uma permanente e saudável troca de saberes, com o respeito pela individualidade de cada um, mas com o propósito de contribuir para uma cada vez melhor intervenção da Equipa.

No final do ano de 2001, a Equipa do Centro era constituída por: uma Coordenadora, licenciada em Psicologia, um Profissional de RVCC licenciado em Ciências da Educação, uma Administrativa e um Técnico Oficial de Contas. Foi

reforçada em Fevereiro de 2002, com a contratação de mais um Profissional, licenciado em Psicologia. Em Março do mesmo ano iniciaram funções dois Formadores: um para Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade, licenciado em Sociologia e História, e outro para as áreas de Tecnologias de Informação e Comunicação e Matemática para a Vida, licenciado em Gestão. Por fim, em Julho de 2002 foi contratado o último reforço para a Equipa, mais uma Profissional, licenciada em Sociologia.

Devido à indisponibilidade horária dos Formadores que integram a equipa, foi necessário proceder ao recrutamento de dois novos Formadores, em Novembro de 2004 e em Janeiro de 2005. Assim, iniciaram funções duas novas Formadoras: uma para a área de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade, licenciada em Português/Alemão-via Ensino; e outra para a área de Tecnologias de Informação e Comunicação e Matemática para a Vida, licenciada em Matemática – via Ensino.

No que se refere à formação da Equipa, este tem sido um aspecto de grande importância para o trabalho desenvolvido pelo Centro, tendo em atenção o carácter inovador e de algum modo pioneiro da intervenção e da necessidade de deter conhecimentos e instrumentos que melhor respondam às características específicas deste tipo de trabalho, baseado na Educação de Adultos.

Assim, a aprendizagem ao longo da vida é, cada vez mais, um assunto actual no CRVCC da Fundação Alentejo. Deve existir uma co-responsabilização de todos, e de cada um, no sentido de promover uma optimização de conhecimentos, aptidões e competências numa perspectiva social/profissional.

O CRVCC da Fundação Alentejo surge como um espaço aberto à valorização, informação e acompanhamento. É aqui que a aprendizagem ao longo da vida tem a sua materialização, pois todas as aprendizagens são valoradas, quer tenham sido apreendidas num contexto formal, não formal ou informal. O processo de reconhecimento orienta-se nesse sentido: consciencializar o adulto para a importância de todos os conhecimentos que possui e o seu respectivo valor.

O princípio orientador do processo é simples: se é verdade que a população adulta portuguesa, e neste caso específico, a alentejana, apresenta um considerável défice de competências de base em termos formais, também é verdade que muitos adultos, ao longo da sua vida e em diversos contextos desenvolveram e adquiriram

através de processos informais, ou não-formais, competências que não estão traduzidas em diplomas.

Assim sendo, com o Reconhecimento e Validação das Competências pretende-se que o processo parta da identificação dos saberes que os adultos adquiriram ao longo da vida, o que representa uma importante ruptura com os modelos educativos. Uma das consequências deste processo é, desde logo, a valorização dos sujeitos e dos seus saberes, o que tem implicações imediatas no modo como estes se relacionam com todo o desenvolvimento do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

2.1. Objectivos e Metodologias do CRVCC da Fundação Alentejo

Relativamente aos objectivos e metodologias operadas pela Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, pode-se afirmar que, o primeiro grande objectivo foi a constituição da Equipa e o entrosamento com a actividade de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e a melhor maneira de a colocar em prática, por elementos inexperientes nessa matéria.

Assim, e uma vez que existiu uma gradual evolução da articulação de ideias, objectivos e metodologias, por parte de toda a Equipa, será necessário proceder a uma análise anual relativamente ao CRVCC da Fundação Alentejo.

Durante o ano de 2001 (entenda-se desde 28 de Novembro, até 31 de Dezembro de 2001), a prioridade foi colocar em prática, a teoria apreendida pelo Referencial de Competências-Chave, elaborado na altura pela ANEFA, actual DGFV. No ano de 2001, não foi feita nenhuma inscrição no CRVCC, apenas houve debate e operacionalização das intenções do papel passarem à prática, por parte dos elementos que na altura formavam a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo.

Todo o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências inicia-se no momento da inscrição, na qual se recolhe e fornece um conjunto de informações essenciais para o processo, e é também este explicado ao adulto.

De um modo geral, os adultos são posteriormente inseridos num grupo composto, em média, por 8 adultos. O critério de constituição destes grupos passa pelas preferências/disponibilidades horárias de cada adulto, embora em alguns casos, um dos factores essenciais para o sucesso do processo seja a diversidade em termos de sexo, faixa etária e situações perante a profissão, no sentido de dinamizarem, tanto quanto possível, as sessões colectivas do Balanço de Competências.

Por vezes, existem adultos que realizam o processo individualmente, devido ao facto de trabalharem em horários rotativos, que não permite que estes estejam todas as semanas e à mesma hora, disponíveis para participarem nas sessões.

Existem ainda outros casos especiais, nos quais os adultos são colocados individualmente em sessões, pois apresentam situações particulares de urgência em realizar o processo, muitas vezes em situações complexas de perda de emprego, caso não aumentem a sua escolaridade.

Nas sessões de Balanço de Competências são aplicados os instrumentos de mediação sugeridos pela ANEFA, alguns deles em versões adaptadas às necessidades e características dos indivíduos, bem como outros instrumentos criados pelo próprio Centro.

Deste modo, a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo assumiu que a leitura do Referencial de Competências-Chave é já em si uma competência diferenciada pelo desafio que coloca, também, ao nível da necessidade de descentração do modelo escola, que é o que o adulto transporta, para a dimensão das competências adquiridas em contextos de vida, sentiu-se então a necessidade de que o adulto tivesse a dimensão das exigências do processo o mais precocemente possível.

Talvez projectando um pouco as próprias dúvidas e limitações, a passagem do Referencial de Competências-Chave, para o adulto foi um passo alvo de muitas discussões no seio da Equipa. Isto porque, numa primeira leitura, o conhecimento do Referencial de Competências-Chave poderia conduzir à desmobilização do adulto face à complexidade da descodificação do mesmo, sendo que, a própria apresentação do Referencial de Competências-Chave mereceu bastante reflexão.

Assim, o Balanço de Competências constitui a oportunidade para o indivíduo fazer a auto-avaliação do seu percurso profissional, pessoal e social. Tomando como ponto de partida a sua situação profissional actual, o indivíduo terá oportunidade de reflectir sobre o projecto percorrido bem como o delinear projectos futuros³⁶.

A palavra competência é mais difícil de definir, pois pode entender-se o conceito num sentido mais amplo ou num sentido mais específico. Assim, num sentido mais amplo, a competência pode ser entendida como a capacidade de realizar uma tarefa num determinado contexto e transferir os conhecimentos que lhe estão subjacentes para outros contextos e tarefas. A competência entendida num sentido mais específico é vista como a capacidade de se realizar uma tarefa em particular em condições específicas e pormenorizadas com a exclusão dos conhecimentos e compreensão dos mecanismos que lhe estão associados.

Posto isto, convém definir o que é o Balanço de Competências. Assim, tendo em conta o que antes foi referido, poder-se-á afirmar que o Balanço de Competências é um processo em que se analisam os pontos fortes e fracos de determinadas competências do

³⁶ IMAGINÁRIO, Luís, *Um Ensaio do Balanço de Competências em Portugal*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa, 1995, p. 22.

indivíduo, as quais podem ser gerais ou específicas. O Balanço de Competências assenta numa atitude voluntária da pessoa e é um processo activo, personalizado e complexo, no qual se articulam as dimensões pessoais e sócio-profissionais. Este processo envolve profissionais que suscitam a produção de elementos de exploração e análise relacionados com os saberes e as competências adquiridas pelos sujeitos indispensáveis à construção de projectos profissionais. Nesta intervenção tem-se em conta a adaptação e individualização do processo a cada sujeito, além de ser um processo de valorização de si próprio, que visa um melhor futuro profissional e pessoal. Os objectivos estabelecidos ao longo do processo de Balanço de Competências vão sendo adequados ao indivíduo e à fase do processo. O objectivo último é a construção/elaboração de uma síntese do balanço, formalizando um plano de acção para a concretização dos projectos profissionais do indivíduo alvo do Balanço de Competências³⁷.

O Balanço de Competências deve permitir analisar as competências profissionais e pessoais, assim como as aptidões e motivações, de um indivíduo, a fim de definir um projecto profissional e, quando for caso disso, um projecto de formação.

Quanto mais generalizada for a população-alvo do Balanço de Competências, mais as pessoas tenderão a valorizar com os seus saberes, bem como com o seu valor pessoal e papel activo na construção contínua dos seus projectos de vida. Desta maneira, promove-se a valorização social de saberes adquiridos não apenas em contextos formais e enfatizando a importância do desenvolvimento dos saberes em geral, como o modo de adaptação às necessidades sociais.

O progresso científico e tecnológico que leva à mutação da sociedade e à crescente competitividade conduzem a uma atenção particular à actualização e aquisição de conhecimentos, destacando a importância da educação ao longo da vida, e não centrada em determinado período experimental. As aquisições formativas que se adquirem na juventude não bastam para a vida, sendo indispensável uma actualização permanente dos saberes. Não basta de facto, que cada um acumule no começo da vida uma determinada quantidade de conhecimentos de que possa abastecer-se indefinidamente. É antes, necessário estar à altura de aproveitar e explorar, do começo

³⁷ CASTRO, J.M., *Manual de Apoio à Realização do Balanço de Competências nas Oficinas de Projectos*, Associação Industrial Portuense – Programa de Formação PME, 1998, pp. 18-21.

ao fim da vida, todas as ocasiões de actualizar, aprofundar e enriquecer estes primeiros acontecimentos, e de se adaptar a um mundo em mudança”³⁸.

A atenção particular à actualização de saberes implica também um desejo de continuar a aprender, enfatizando um papel activo do indivíduo na delineação dos seus percursos formativos, tendo-se em conta que qualquer contexto é propício a aprendizagens. A educação ao longo da vida é uma construção permanente da pessoa humana, do seu saber e das suas aptidões, mas também da sua capacidade de discernir e agir ³⁹.

A educação ao longo da vida assume também um lugar de destaque se tivermos em conta o aumento do tempo livre (devido à precariedade do emprego, à redução do número total de horas de trabalho remunerado, ao prolongamento crescente da vida para além da reforma), o que salienta a importância da realização de actividades extra-profissionais, de maneira a promover o desenvolvimento de competências e a actualização de saberes. Neste sentido, o tempo dedicado à aprendizagem confunde-se desejavelmente com o tempo de vida, dada a diversidade dos contextos educativos.

“O Balanço de Competências procura envolver o sujeito na constituição de uma carteira pessoal dos saberes em uso, reunindo provas desse itinerário, procurando modos (reconhecidos) de validar essas competências, valorizando explicitamente os caminhos já percorridos e potenciando a força necessária para empreender voluntariamente novas aprendizagens”⁴⁰.

Assim, de acordo com as orientações técnico-pedagógicas fornecidas pela Direcção-Geral de Formação Vocacional, o Dossier Pessoal, construído segundo uma lógica de *portfolio*, pretende constituir-se como elemento facilitador da informação recolhida e produzida durante o processo RVCC, a qual é construída pelo adulto e se consubstancia num conjunto de evidências que comprovam as competências adquiridas.

Neste sentido, o Dossier Pessoal pretende afirmar-se como um elemento que sistematiza e integra comprovativos e documentos justificativos de diferente natureza e suporte, nomeadamente, descritivos das experiências e das actividades produzidas pelo adulto; descritivos das aprendizagens e das competências adquiridas que documentam e

³⁸ DELORS, Jacques, *Educação: Um Tesouro a Descobrir – Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação no século XXI*, Edições ASA, Porto, 2001, pp. 77-101.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ CASTRO, J.M. *Manual de Apoio à Realização do Balanço de Competências nas Oficinas de Projectos*. op. cit., p.15.

evidenciam o seu percurso; trabalhos que comprovam as aprendizagens e as competências adquiridas ao longo da vida, em diferentes contextos; bem como planos relativos a percursos de formação e a actividades de carácter profissional, social e cultural que este pretende desenvolver futuramente.

A construção do Dossier Pessoal persegue dois objectivos primordiais, por um lado, promover o reconhecimento pessoal, por parte do adulto, do seu património experiencial e, por outro, promover o reconhecimento institucional, isto é, a Validação das competências adquiridas, que poderá conduzir à obtenção de uma Certificação, equivalente a um diploma escolar.

O reconhecimento pessoal comporta uma dimensão formativa, de auto-avaliação, implicando, por parte do adulto, a realização de um balanço das experiências e das aprendizagens que aquele efectuou ao longo do seu percurso de vida. O que exige, por um lado, um trabalho retrospectivo sobre o seu percurso, que permita explicitar as competências, que resultam da sua formação experiencial e, por outro, envolve um trabalho prospectivo que se traduz na formalização de projectos futuros.

Por essa razão constitui um processo, eminentemente reflexivo, que requer necessariamente uma forte implicação pessoal do adulto. Exige, com efeito, que o adulto assuma o papel de produtor, de construtor de conhecimento sobre si e que, para além disso, seja capaz de comunicar esse conhecimento, seja capaz de o materializar sob diversos suportes, de o traduzir em algo concreto, tornando-o visível para os outros e, por conseguinte, susceptível de constituir uma evidência a integrar no seu dossier.

Este empenho pessoal preconizado pelo adulto tem, obviamente, corolários em termos do papel assumido pelo outros actores, não só em termos metodológicos, como éticos. Implica, nomeadamente, da parte do Profissional de RVCC, em primeiro lugar, a apropriação do processo, e nesse sentido uma reflexão acerca da linguagem que é utilizada para descrevê-lo, a qual é muitas vezes contaminada por expressões que o reduzem a um diagnóstico ou a um levantamento de necessidades e que incorpora expressões provenientes do universo escolar. Implica também a apropriação das metodologias de intervenção e dos instrumentos de mediação que visam justamente facilitar o conhecimento do adulto sobre si próprio e a identificação das suas competências.

Essa apropriação tem como finalidade a construção de uma articulação lógica entre os instrumentos, a procura de uma inteligibilidade global que dê coerência à

intervenção e que subsequentemente permita ao Profissional de RVCC, de uma maneira flexível e contextualizada, adaptar esses instrumentos, reconstruí-los e articulá-los mediante as especificidades dos adultos, pró forma a permitir que estes apreendam o sentido global do processo RVCC, numa perspectiva holística, sistémica e consequentemente sejam, capazes de se reapropriar das experiências e aprendizagens que integram o seu repertório vivencial, de um modo activo, participativo e comprometido.

Em segundo lugar, para que este processo de reconhecimento pessoal não se reduza apenas a uma auto-consciencialização do adulto, incomunicável aos outros, impõe-se que o Profissional de RVCC, com a colaboração dos Formadores, construa um contexto que facilite a comunicação do resultado desse exercício reflexivo, e favoreça a sua concomitante enunciação e tradução em elementos concretos, visíveis, susceptíveis de constituir evidências das aprendizagens e das suas competências, agora conscientes para o adulto.

Caso este contexto não seja construído, o Dossier Pessoal passa a constituir um inventário estéril de documentos e de descrições sincréticas de experiências não reflectidas, para as quais o adulto não perspectiva um sentido, e que por conseguinte não consegue organizar e sistematizar, sendo inclusivamente incapaz de construir uma sequência e uma estrutura de organização do dossier. Neste caso, o Dossier é percebido pelo adulto como algo que lhe é exterior, revelando este pouca iniciativa e pouca autonomia, na demanda de o enriquecer, correndo-se assim o risco de ser o Profissional de RVCC, o verdadeiro protagonista dessa construção e o adulto transformar-se num executor passivo que se limita a seguir as directrizes do primeiro.

Este cenário impede o estabelecimento de uma relação que se pretende colaborativa e anula a emergência de um confronto intersubjectivo que ao opor racionalidades e referenciais distintos potencia a construção de sentido para o vivido. Importa sublinhar que no contexto desta relação, o Profissional de RVCC não deverá incorrer em interpretações acerca da experiência do adulto, ou relativamente a supostos atributos de personalidade do mesmo, sob pena de incorrer em reificações, e de criar um contexto relacional ambíguo, face ao qual o adulto deixa de compreender as regras, perde a noção de qual é a finalidade do processo, deixa de perceber que papel deve assumir, e qual o âmbito do Dossier que está a construir.

Ao invés, este confronto intersubjectivo implica um questionamento que não deverá ser confundido com a produção de interpretações, que colocam o adulto numa posição de objecto, que lhe retira o poder de si.

Ao perseguir a finalidade de promover o reconhecimento institucional, isto é, a validação das competências adquiridas pelo adulto, a construção do Dossier Pessoal deverá necessariamente incidir na recolha de provas das Competências-Chave enunciadas no Referencial, o qual apenas dá visibilidade às competências consideradas pertinentes no âmbito do dispositivo em causa. Importa, por conseguinte, salientar que quando a construção do Dossier é unicamente balizada pela recolha de evidências das competências enunciadas no Referencial, corre-se o risco de o adulto não valorizar grande parte das aprendizagens que resultam da sua formação experiencial. No entanto, pese embora essas aprendizagens não sejam traduzidas em competências à luz do Referencial, poderão contribuir para a reconstrução da relação do adulto com o seu património de saberes, e subsequentemente consigo próprio, partindo da premissa de que a relação com o saber é uma relação identitária. Para além de que poderão contribuir para uma melhor identificação e valorização das potencialidades e recursos do adulto, servindo de base à formulação de projectos futuros.

Ainda face à tentativa de reunir evidências das Competências-Chave exigidas pelo Referencial, o Profissional de RVCC e os Formadores não deverão incorrer no erro de confrontar o adulto com situações de demonstração uniformizadas, padronizadas, distantes do universo experiencial do mesmo, ou face às quais a desconstrução do seu itinerário de vida fazia prever não saber reagir, sob pena de estarem a contribuir para a emergência de descrições negativas, da parte do adulto, acerca das suas competências e subsequentemente de si próprio, bem como favorecer a construção de um dossier impessoal face ao qual o adulto não revê o seu património de saberes representado. Esta questão da impessoalidade também se coloca quando o Profissional de RVCC impõe um modelo rígido e taxativo de apresentação e de organização do dossier.

Esta atitude de colonialismo mental, para além de conduzir a uma uniformização que obviamente gera sentimentos de impessoalidade no adulto, secundariza logo de início o seu papel na construção do dossier, pelo que tendo em linha de conta os objectivos e as finalidades que inspiram essa construção, se impõe fornecer ao adulto uma matriz a partir da qual este possa gerar propostas criativas, levando assim à construção do seu Dossier Pessoal.

Em média, o Balanço de Competências e a elaboração do Dossier Pessoal são desenvolvidos em cerca de 10, 12 sessões, de duas horas, normalmente com uma frequência semanal. Caso seja necessário, o adulto realiza formação complementar em uma ou mais áreas de Competências-Chave, de acordo com as dificuldades que apresenta.

É possível fazer todo o processo de Balanço de Competências, formações complementares e realizar a sessão de Júri, entre 3 a 4 meses. No entanto, é necessário ter em atenção que se trata de um processo muito dependente da disponibilidade e dedicação do adulto, bem como das suas competências à partida e da necessidade, ou não, de realização da formação complementar.

As sessões de Júri de Validação são o culminar de todo um trabalho, que, deverá promover no adulto o sentir-se com uma “nova roupagem”. O produto final carteira/certificado só faz sentido, só é realmente significativo e importante, se arrastarem consigo a assunção de um sentir diferente face à nova pessoa que o adulto deve sentir transportar. Para a Equipa do CRVCC, a mudança tem que ocorrer por força do *élan* que é criado por via da auto-valorização que o adulto deve desenvolver a partir das “pontes” criadas com cada um deles. São estas pontes que deverão conduzir o adulto na conquista de uma nova imagem. E esta nova imagem, que lhe é fornecida por um espelho (materializado na Equipa de RVCC) irá transportá-lo no trilhar de novos caminhos e guiá-lo para a projecção de novas etapas de vida, mais confiante nos seus trunfos e consciente de que as suas capacidades são verdades já reconhecidas.

O Processo de Validação de Competências é avaliado por um Júri constituído pelos Formadores das várias áreas, pelo Profissional que acompanhou os adultos, e por um Avaliador Externo, com reconhecida competência cultural e escolar. O Dossier Pessoal final é entregue e visto pelo Profissional, juntamente com os Formadores, que o avaliam previamente.

Na sessão de Júri de Validação é apresentado o Dossier Pessoal que faz a interligação da história de vida pessoal e profissional com as quatro áreas de competências, evidenciando-se as competências do adulto. A deliberação do Júri acaba por constituir uma formalização do processo que já tinha sido acompanhado até aquele momento, onde se faz uma apreciação global do trabalho desenvolvido e se incentiva a prossecução da formação em áreas do interesse da pessoa em causa.

O Júri deve ser maleável, usar do bom senso e ter uma noção muito precisa sobre o candidato que vai avaliar, porque cada pessoa representa uma realidade diferente. É necessariamente diferente avaliar alguém que teve um percurso profissional e de vida homogéneo ou alguém que tem maior riqueza de vida e um percurso profissional diversificado. Não quer dizer que ambos não consigam chegar ao fim com sucesso, mas os níveis de avaliação são diferentes, porque os patamares de partida e de chegada são também eles diferentes.

Quanto à análise relativa ao ano de 2002, o trabalho da Equipa do CRVCC, pode ser desenvolvido individualmente ou em grupos, no Centro, ou em localidades onde se despoletou o interesse pelo Processo de RVCC. Decorrentes deste trabalho, realizaram-se 795 inscrições, 71% das quais no segundo semestre de 2002. É importante referir este dado uma vez que, durante os primeiros meses foi muito difícil mobilizar os adultos para o Processo de RVCC. E há um aspecto de particular importância e que se relacionou com o primeiro Júri de Validação.

Efectivamente, e não obstante toda a divulgação que foi feita, foi a partir de Julho (o primeiro Júri realizou-se a 19 de Julho de 2002) que as pessoas “se convenceram” que o processo permitia aceder a uma Certificação e, aí sim, começaram a aderir, muitas delas porque conheciam alguém que se havia inscrito ou já estava em processo. Para a Equipa do CRVCC, que conhece a matriz sócio-cultural, não é estranha esta necessidade que as pessoas têm de se salvaguardarem perante situações que não são banais. E isto, porque este é um processo completamente novo, tão diferente de tudo o que se tem feito, que há uma reacção natural do “ver para crer”.

Fruto do trabalho de Equipa e da necessidade de dar resposta em tempo útil e de uma forma eficaz a todos os que procuram o Centro, a Equipa procedeu à adaptação e criação de instrumentos, quer ao nível dos que são trabalhados com os adultos, quer dos próprios registos de trabalho.

Assim, a construção do Dossier Pessoal resulta de um trabalho realizado individualmente e/ou em grupo desenvolvido com o apoio do Profissional de RVCC, num primeiro momento e, posteriormente, para identificação mais rigorosa das competências, com o apoio dos Formadores. Mais do que um processo de preencher o dossier, para a Equipa, este é um trabalho de entrega e de crescimento, que exige a criação de um clima de confiança e de partilha. Só assim o adulto pode fazer crescer em si, o sentido da (re)descoberta dos momentos importantes, nos quais a vida lhe

proporcionou crescer um pouco mais. E o factor tempo é um aspecto fundamental para que este cenário ocorra. Ninguém consegue buscar dentro de si “coisas” importantes à pressa. Estas “coisas” não se partilham com a primeira pessoa que nos aparece, é preciso conhecer-se, ter confiança.

Por isso, a construção do Dossier Pessoal, é muito mais do que escrever umas folhas onde se diz o que se fez na vida, é um processo que deve conduzir a pessoa a consciencializar que aqueles momentos da sua vida lhe permitiram dispor de novas armas para fazer face à vida.

No ano de 2002, foram realizadas 847 sessões de Balanço de Competências, com 505 adultos, das quais resultaram a construção de 285 dossiers.

Parte deste trabalho foi realizado em itinerâncias nas localidades de Mourão, Estremoz, Montemor-o-Novo e São Bartolomeu do Outeiro, tendo sido desenvolvido o Balanço de Competências, nestas localidades com 95 adultos.

A intervenção dos Formadores ocorreu durante este ano, em dois momentos do processo: num primeiro, no apoio ao Profissional de RVCC ao nível da identificação de competências de acordo com o Referencial de Competências-Chave, sendo este trabalho realizado sob diferentes modalidades e momentos: na análise directa do dossier do adulto, na clarificação junto do adulto, e na construção de instrumentos que clarifiquem as competências que o adulto efectivamente possui. Ainda, e caso o adulto apresente alguma fragilidade em qualquer área de competências, será facultado o apoio necessário para que ele faça o seu próprio percurso de aprendizagem. Falamos aqui de um processo auto-formativo, em que o adulto, a partir das orientações e instrumentos definidos em conjunto com os Formadores e depois de estar esclarecido sobre os requisitos do Referencial, deverá trilhar o seu próprio caminho tendo em vista alcançar os seus objectivos e poder evidenciar todas as competências que pretende ver validadas/certificadas.

Um outro aspecto importante a salientar, no ano de 2002, foi o recrutamento dos Avaliadores Externos, que se constitui como mais um factor de constrangimento, atendendo às dificuldades que a Equipa teve para mobilizar as pessoas para este trabalho.

O trabalho desenvolvido com os Avaliadores Externos foi uma grande valia, devido à experiência, saberes e pela maneira descomprometida como aderiram ao espírito da Equipa e ao próprio trabalho desenvolvido.

A realização do Júri de Validação envolve um conjunto complexo de procedimentos que se passam a destacar: estabelecimento da data de Júri com o Avaliador Externo; reunião de Equipa para análise dos processos dos adultos preparados para Júri; reunião com os adultos para preenchimento dos Pedidos de Validação; elaboração de relatórios individuais, a fornecer ao Avaliador Externo, sobre aspectos significativos de cada um dos adultos, relatório este que acompanha os dossiers pessoais para análise prévia do Avaliador; elaboração da acta do Júri de Validação; preenchimento da Carteira Pessoal de Competências e respectiva assinatura pelo Presidente de Júri; preenchimento do Certificado e organização do processo para homologação da DGFV.

Um outro aspecto a salientar no ano de 2002, prende-se com a intervenção ao nível do meio externo, pois, a partir do trabalho iniciado em 2001, no tocante ao levantamento e estabelecimento de contactos prévios com Entidades potencialmente mobilizadoras do encaminhamento de adultos, foram realizadas um conjunto de reuniões tendo em vista a divulgação do Centro e a perspectivação do estabelecimento de um trabalho articulado tendente ao mais fácil acesso ao Centro, dos potenciais interessados.

Assim, foram realizados os seguintes contactos: Câmaras Municipais do Distrito de Évora, Juntas de Freguesia, Casas do Povo, Sindicatos, Associações de Desenvolvimento Regional, Delegações Regionais, Cooperativas, Instituto Português da Juventude e Segurança Social.

Existiu também durante este mesmo ano, divulgação junto das Rádios Locais, bem como publicidade ao Centro de RVCC, junto dos Jornais da cidade de Évora. Destaca-se ainda a participação numa entrevista televisiva; participação na Feira de São João (Évora), e a participação em Seminários e Formações desenvolvidas pela então ANEFA.

Destaca-se ainda, no âmbito da formação da Equipa, as reuniões de acompanhamento promovidas pela, no momento, ANEFA, que se revelaram como momentos muito importantes de aprendizagem e reflexão sobre o trabalho, bem como o permitirem partilhar preocupações e esclarecer aspectos tendentes ao melhor funcionamento do Centro.

De referir ainda, o acolhimento prestado a um grupo de técnicos europeus, no âmbito do Programa ARION⁴¹, que permitiu confrontar o trabalho desenvolvido pela Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, com o que se faz em alguns Estados-membros da União Europeia.

Foram visitados durante o ano de 2002, alguns Centros de RVCC no país, com os quais se desenvolveram interessantes jornadas de trabalho e partilha de saberes e conhecimentos relevantes para o desenvolvimento deste processo.

Neste âmbito, considera-se uma grande valia as reuniões que regularmente a Equipa do CRVCC promove entre todos os elementos, as quais se realizam, em média, duas vezes por mês e que têm como objectivos principais: debater aspectos metodológicos das intervenções; avaliar o trabalho desenvolvido; decidir sobre questões do funcionamento da Equipa; estudar e propor métodos de registo; reflectir sobre as práticas e os desafios impostos em situações determinadas; estudar situações concretas apresentadas por adultos utentes do Centro; proceder à marcação e organização dos Júris de Validação; apresentar e discutir documentos diversos (orientações técnicas, relatórios de acompanhamento); estudar estratégias de divulgação do Centro; e delinear intervenções ao nível da nossa participação em eventos diversos.

Durante o ano de 2002, todas as actividades e acções permitiram contribuir para a divulgação do trabalho, o qual se pretende continuar a desenvolver dentro do espírito do rigor, em respeito pelos adultos que procuram o Centro, e sempre na perspectiva de contribuir para a sua efectiva valorização.

Quanto à análise do ano de 2003 pode referir-se que, a experiência desenvolvida pelo CRVCC da Fundação Alentejo foi caracterizada pela tentativa de criação de um modelo de intervenção próprio, alicerçado na construção de uma Equipa que, pouco conhecedora do processo tentou procurar modos de trabalho que respondam às necessidades do público que o procura. Foi um desafio permanente, durante o ano de 2002, credibilizar todo um processo que, pela sua inovação exige atenção redobrada em todos os momentos da intervenção.

Assim, durante o ano de 2003, os grandes objectivos do trabalho foram os seguintes: alargamento e maior flexibilização do horário de atendimento; incremento do

⁴¹ Programa Europeu que possibilita visitas de estudo para responsáveis educativos. Desenvolve intercâmbios de informação e experiências sobre questões comuns aos sistemas educativos dos Estados-membros.

desenvolvimento do trabalho em itinerância, na tentativa de atenuação dos problemas de deslocação dos utentes o que, contudo, acarreta para a Equipa uma maior carga horária e de trabalho; reforço ao nível da divulgação; aprofundamento do modelo teórico-prático do modelo de intervenção, tendo em vista garantir modos de trabalho que possibilitem, cada vez mais, roteiros de intervenção eficazes e que traduzam o rigor que a Equipa pretende impor no trabalho que desenvolve, bem como o reforço da sua credibilização. Contribuir para o envolvimento efectivo da Equipa no Centro, como garante da contínua construção de modos de intervenção mais adaptadas às necessidades dos adultos; contribuir para um amplo conhecimento das reais potencialidades do processo RVCC, junto das mais variadas entidades públicas e privadas, e cidadãos potenciais candidatos ao processo, perspectivando maneiras de articulação que, cada vez melhor, respondam à imperiosa necessidade de qualificar e valorizar as pessoas.

Considera-se que a mobilização dos adultos para o desenvolvimento do Processo de RVCC ocorre, maioritariamente, a partir da divulgação realizada pelos utentes do Centro. Este efeito continuará certamente a contribuir para o alargamento da intervenção, pelo que, potenciando este recurso, se desenvolvem os seguintes pontos para o ano de 2003: motivar os adultos utentes do Centro, para a divulgação do processo, abrindo caminho para a realização de acções de informação e divulgação; continuação da divulgação do Centro junto dos meios de comunicação social; reforço dos contactos iniciados em 2002, com as entidades que se revelaram parceiras privilegiadas para a divulgação do processo; participação em todos os eventos de interesse, para a mobilização dos adultos com baixos níveis de escolaridade.

O aprofundamento da intervenção em RVCC tem, progressivamente, colocado novas questões o que conduz à necessidade de, permanentemente, se equacionarem estratégias diferenciadas e optimizadoras do trabalho da Equipa do CRVCC. Efectivamente, a dupla metas físicas-rigor, constitui-se como um desafio permanente à capacidade da Equipa, a nível de gestão técnica, científica, profissional e, também, emocional, o que conduz à necessidade de confrontarem as práticas e aferir da qualidade e justeza do trabalho levado a cabo por esta equipa.

Neste sentido, tem sido de extrema importância todos os momentos mais ou menos formais, nos quais a Equipa tem tido o privilégio de participar pois, em todos eles, sente-se o reforço relativamente ao percurso que se tenta trilhar e, assim, considerar a evolução das práticas cruciais do trabalho. Deste modo a Equipa do

CRVCC da Fundação Alentejo participou em Seminários e Formações promovidas pela DGFV.

Ainda neste âmbito da reflexão e aprofundamento do trabalho, a Equipa participou num conjunto de iniciativas com entidades diversas, tais como a Universidade de Évora (trabalho de Licenciatura, subordinado ao tema: “O papel do psicólogo no CRVCC”), e com o CIDEC⁴² (estudo sobre os CRVCC), tendo em vista também, dar a conhecer o trabalho e contribuir para o estudo e desenvolvimento do processo RVCC.

Tendo em conta a realização do Processo de RVCC, é de salientar que o processo de inscrição dos adultos é encarado como o primeiro momento de aproximação do adulto ao Processo de RVCC e, por isso mesmo, um momento de particular importância não só pela dimensão informativa e pedagógica inerentes, como pela possibilidade que confere ao nível do Profissional de RVCC poder realizar uma primeira análise do perfil do candidato. Este não é, de todo, um processo meramente administrativo e, fruto da experiência desenvolvida, a inscrição reveste-se sempre de um carácter exploratório de extrema importância para a adesão do adulto ao trabalho de RVCC. Pelo facto de ser um processo individualizado, a sua concretização exige um *espaço* que ultrapassa a mera formalização administrativa do acto.

Na prática do CRVCC, a inscrição, para além da dimensão circunstancial do acto em si, envolve uma dimensão de entrega, de antecipação, de projecção e, embora incipiente, de balanço, que irá determinar o que a pessoa irá investir para a concretização do acto, isto é, a adesão ao processo. Esta é uma etapa do processo vivida com solenidade da *primeira pedra* de um projecto e, por isso mesmo, o adulto assim o deve sentir.

Factores como a disponibilidade demonstrada pelo Profissional de RVCC que faz o acolhimento, pela linguagem cuidada e adequada à pessoa em presença, a expectativa face ao início do processo, são aspectos de extrema relevância neste primeiro encontro. Este último aspecto tem sido encarado como uma variável de grande importância, pois o período que medeia a inscrição e o início do processo são determinantes na maneira como a pessoa adere ao trabalho, isto é, o que se pretende é que as etapas inscrição-início do Balanço de Competências se constituam como um

⁴² Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos.

continuum evitando que o factor tempo seja um factor de desmobilização e perda do sentido do processo RVCC. Da experiência do ano de 2002, não faz sentido manter os adultos candidatos ao processo, em lista de espera muito prolongadas, pois para além dos aspectos já referidos, há ainda o factor de credibilização e eficácia do próprio Centro.

Por outro lado, é fundamental perceber a questão que se prende com as Formações Complementares, sabendo que, a análise das competências do adulto, à luz do Referencial de Competências-Chave, a partir da construção do seu Dossier Pessoal, tem-se constituído como um enorme desafio para a Equipa.

Sendo provavelmente desnecessário falar da preocupação com o rigor do processo, com a necessidade de verificar e partilhar com o adulto a evidência das suas competências, pela demonstração, há todo um universo interpretativo do nível de exigência e definição de parâmetros e conteúdos do Referencial de Competências-Chave, que continuam por estabilizar, leia-se, ao nível da individualização dos mesmos. Isto é, o conjunto de competências (para cada área e por unidade) exigido a cada um dos adultos para que obtenha validação, tem sido entendido e trabalhado muito no sentido de uma *check-list* reportada aos diversos parâmetros definidos no Referencial de Competências-Chave, o que determinou uma organização particular ao nível das Formações Complementares.

Condicionados pelo limite de 600 Horas de formação, comprometidos com um conjunto de metas físicas, confrontados com o imperioso dever de aferir o mais criteriosamente possível as competências de cada um dos adultos e, ainda, o de sentir limitações ao nível dos dados fornecidos no Dossier Pessoal (mais claramente na área de Matemática para a Vida), foi com um grande espírito de missão que se tentou compatibilizar todos os aspectos e operacionalizar o modelo de trabalho do CRVCC da Fundação Alentejo.

Assim, é possível categorizar alguns aspectos que determinam e explicam o *modus operandi* ao nível da organização das Formações Complementares. Deste modo, do universo de adultos atendidos durante o ano de 2003, foi considerado pelos Formadores que a grande maioria necessitava de uma intervenção estruturada ao nível das áreas de Competências-Chave. Sobretudo na área de Matemática para a Vida, o panorama é muito particular e, para uma larga percentagem de adultos, as suas competências não ultrapassam o nível B1 (4.^a classe). Na área de Tecnologias de

Informação e Comunicação, igualmente, muitos adultos não tiveram oportunidade de operar com o computador.

Face a esta realidade, a Equipa do CRVCC teve de encontrar modos de trabalho que permitissem assegurar que as pessoas desenvolvessem e/ou obtivessem competências que não detinham (caso das TIC); compatibilizar as necessidades formativas com o *plafond* das 600 Horas (sob pena de não se poder responder a todos os adultos e condicionar a concretização das metas); ultrapassar a inevitabilidade de apenas validar competências às pessoas, condicionando a imagem do Centro e, necessariamente, a procura por parte dos adultos.

Apostou-se, então, na mobilização dos adultos no sentido da sua auto-formação, a partir de sessões de formação organizadas tendo em vista a clarificação das competências a desenvolver, o fornecimento de instrumentos para a construção de um percurso formativo autonomizado do Centro e, naturalmente, o acompanhamento desse percurso e, finalmente, a demonstração das competências.

Esta experiência de trabalho e este modelo organizativo permitiu à Equipa: organizar sessões formativas de curta duração, abrangendo a maioria dos adultos que desenvolveram o processo, sendo que, a todos foi assegurado o despiste das suas necessidades, a partir das quais foram fornecidos elementos de trabalho numa perspectiva de auto-formação e no caso de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade foi possível, também, reforçar aspectos particulares ao nível comunicacional/oralidade atendendo a que esta se constitui como uma unidade cuja intervenção deverá ocorrer em situação. Permitiu também assegurar que, o desenvolvimento/aprofundamento de competências ocorreu por força deste mesmo trabalho, reduzindo a margem de dúvida relativamente à existência de competências específicas. Ainda, contribuir para a co-responsabilização do adulto face à demonstração das suas competências o que, se constitui como factor de capital importância para a assunção de uma consciência de valorização pessoal e o desenvolvimento de uma vontade de ir mais além porque o adulto acredita nas suas reais potencialidades.

Finalmente, considera-se que este modelo apresenta virtudes do ponto de vista da segurança da Equipa do CRVCC, relativamente ao contributo que confere no sentido do crescimento do adulto, no entanto, ele condiciona o desenvolvimento do trabalho do

ponto de vista quantitativo pelas repercussões inevitáveis ao nível da mobilização e disponibilização de recursos humanos e físicos.

Relativamente à análise das avaliações dos Processos de RVCC neste ano, e tendo como referência os dados recolhidos dos Questionários de Avaliação do Balanço de Competências no âmbito do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, segue-se a descrição resultante de uma apreciação qualitativa realizada pelos adultos que concluíram o processo durante o ano de 2003. As opiniões que constam nos Questionários⁴³ e a análise de conteúdo das mesmas, revestem-se de extrema importância na monitorização de práticas e metodologias adoptadas pelo Centro ao longo do ano, no sentido de uma evolução positiva da intervenção da Equipa.

De um modo geral podemos considerar que, numa perspectiva global de avaliação do Processo RVCC, os adultos exprimiram satisfação face ao mesmo, referindo a adequação do atendimento prestado, das informações fornecidas e dos objectivos do processo. Os adultos expressaram, na sua maioria, a sua preferência pelo desenvolvimento das actividades em grupo, não sendo de excluir as actividades individuais e mistas.

Num trabalho direccionado para a valorização dos saberes adquiridos por cada adulto nos mais variados contextos, e tendo como ponto de partida a premissa de que a singularidade e unicidade de personalidades e percursos de vida que caracterizam os adultos que procuram o CRVCC da Fundação Alentejo, pretende-se que um trabalho planificado, orientado, flexível mas sobretudo de qualidade, se assume como condição *sine qua non* do sucesso partilhado, quer por adultos que concluíram o processo, quer pela Equipa que sustentou a concretização de objectivos de vida e de sonhos muitas vezes adiados. Neste sentido, os adultos avaliaram de maneira muito positiva a planificação da intervenção, a sua duração e os instrumentos e equipamentos colocados ao dispor do processo de reconhecimento, redescoberta, valoração e consciencialização de experiências significativas de vida, as quais se constituem como vertentes associadas a uma metodologia de Balanço de Competências de excelência.

A esfera relacional, não pode constituir um pormenor insignificante no contexto de uma intervenção global de qualidade e que se baseia no envolvimento, proximidade e

⁴³ Vide Anexo n.º 3.

partilha entre técnicos e adultos, a qual se encontra subjacente, ao longo de todo o processo, uma relação de confiança e respeito pelo outro.

Deste modo, podemos concluir que, na componente relacional da intervenção da Equipa, os adultos expressaram satisfação, uma vez que a totalidade dos adultos referiu como “boa” ou “muito boa” a relação com todos os técnicos. A dinâmica colocada ao serviço do processo de RVCC por parte de toda a Equipa também se constituiu como item de análise por parte dos adultos, e de um modo geral, a opinião da grande maioria dos inquiridos caracteriza-se por ser muito positiva, ou seja, a adequação da dinâmica promovida no desenvolvimento e ritmo do trabalho realizado pelos técnicos mereceu avaliação positiva.

Os adultos expressaram igualmente a opinião positiva quanto ao seu grau de satisfação no final do Balanço de Competências (as respostas variam entre o “bom” e o “muito bom”) e ainda no que diz respeito ao interesse que o processo de Balanço de Competências teve na continuação ou concretização de projectos de vida pessoais e profissionais, situando-se as respostas entre “interessante” e “muito interessante”.

Assim, a prática desenvolvida durante o ano anterior fez ressaltar alguns aspectos que se prendem com o funcionamento do Centro, tais como: grande disparidade dos horários dos utentes, o que obriga a uma enorme flexibilidade no atendimento, e a esta situação junta-se o facto de apenas uma pequena minoria das entidades empregadoras cumprir o estatuto de trabalhador-estudante; a maior parte dos adultos não detém conhecimentos de informática, e não tem possibilidades de realizar qualquer formação, devido a dificuldades económicas. Outra questão que se veio a acentuar neste ano, é que grande parte das freguesias rurais, incluindo as de outros concelhos que não o de Évora, têm enormes limitações de transporte

Deste modo, o horário do Centro passou a ser das 14h às 22 Horas, isto devido ao facto de haver necessidade de dar resposta às inúmeras limitações que são colocadas pelas pessoas, ao nível da disponibilidade horária.

Em termos operacionais, o ano de 2003 teve um grande volume de Júris realizados, que obrigou a um investimento muito significativo por parte da Equipa, atendendo a que foram realizadas muitas Horas de Júri (130 Horas), que correspondem na prática, a uma mobilização muito importante de recursos atendendo a todo o trabalho a montante e a jusante do momento formal em si.

Relativamente ao desenvolvimento do trabalho em itinerância, o ano de 2003 é o de consolidação da prática iniciada no ano anterior, pois começaram-se a fazer sentir os primeiros sinais do trabalho de Validação e Certificação dos adultos. Assim, foi desenvolvido o trabalho em diversos concelhos do distrito, trabalho este que foi articulado com entidades que, nas respectivas comunidades se constituem como pólos agregadores de dinâmicas sócio-culturais, destacando-se: Escoural, Alcáçovas, Torre dos Coelheiros, Vila Nova da Baronia, Montemor-o-Novo e São Bartolomeu do Outeiro.

Foram desenvolvidas actividades diversificadas tendo em vista dar a conhecer o Processo de RVCC, entre as quais se destacam: Encontros Regionais de Educação, na Universidade de Évora e a Cerimónia de entrega dos certificados aos primeiros 50 adultos que concluíram o processo no CRVCC da Fundação Alentejo. Com este evento, realizado com bastante solenidade, a Equipa do CRVCC pretendeu dar visibilidade e dignificar o trabalho desenvolvido pelos adultos tendo tido o privilégio de poder contar com Entidades de muito prestígio em diversos campos.

A Equipa do CRVCC também participou em sessões de divulgação em parceria com Juntas de Freguesia, Associações Locais, Centro de Formação Profissional e Rádios locais.

Por detrás de todo este envolvimento no Processo de RVCC, está sempre presente a questão das metas físicas a atingir. Não pode a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo deixar de reflectir sobre a penalização a que está sujeita, pelo facto de estar situada na região do Alentejo, e não ser tida em conta esta realidade sociológica. É de facto preocupante considerar o país de modo igual, homogénea, quando a realidade é outra. Basta analisar as estatísticas e os dados e verificar que a população alentejana está envelhecida, a dispersão geográfica é grande, os serviços de transportes são escassos. Continuará a ser aceitável e justo, que exijam as mesmas metas que a outras regiões mais densamente povoadas, com população mais jovem e mobilidade facilitada? Será que o Alentejo, também do ponto de vista do aumento da qualificação dos seus recursos humanos, terá de pagar um preço mais alto que o resto do país? Apesar de todas estas limitações, o CRVCC continuou a trabalhar no sentido de alcançar os melhores resultados possíveis.

Tendo em conta a questão das metas físicas a atingir, e sendo esta uma preocupação constante que acompanha a Equipa em todos os momentos, é de salientar

as metodologias adaptadas para responder de maneira rápida, eficaz e objectiva às necessidades dos adultos que procuram o Centro.

Para melhorar o trabalho são realizadas várias reuniões de Equipa, pois o debate e troca de práticas entre os diversos elementos da Equipa, continuam a ser sentidos como muito necessários para a eficácia do trabalho. A reflexão sobre as inevitáveis evoluções decorrentes do dia-a-dia de trabalho, porque estamos a falar de processos que envolvem pessoas, tem lugar cativo na dinâmica desta Equipa, embora, uma vez mais, tenham sido levados a condicionar a regularidade da sua concretização por força do volume de intervenções diversificadas levadas a cabo no sentido de concretizar os objectivos a que a Equipa se propôs.

Quanto à análise do ano de 2004, podemos referir que, resultante da progressiva clarificação do encontro entre o Referencial de Competências-Chave e o Dossier Pessoal, tem sido possível reflectir e arriscar no desenvolvimento de práticas diferenciadas as quais, claramente têm promovido um maior *continuum* nos diversos momentos da intervenção, conduzindo a resultados mais consistentes do ponto de vista da “fotografia” que o adulto obtém das suas competências.

Também, e decorrente de outra grande preocupação que marcadamente caracteriza o trabalho, a Equipa tentou reflectir e (re)definir aspectos que se prendem com o cumprimento das metas físicas, nomeadamente o número de adultos Validados/Certificados.

No final de 2003, a Equipa verificou que, cerca de 20% dos adultos com quem trabalharam e que demonstraram algumas competências, a partir de determinada altura, interromperam o seu percurso, o que conduziu a que, apesar de todo o investimento da Equipa, esse trabalho não se reflectiu nos números, uma vez que não compareceram a Júri. Este foi, por isso, um aspecto que mereceu toda a atenção, e que, durante o ano de 2004 se tentou trabalhar no sentido de evitar uma expressão tão significativa em termos finais.

De acordo com o que tem vindo a ser prática do CRVCC da Fundação Alentejo, tendo em vista dar a conhecer o que é o Processo RVCC e a mobilização do potencial público, a Equipa participou e promoveu um conjunto de actividades de natureza diversa, as quais contribuíram para os objectivos estabelecidos. Assim, destacam-se sessões de divulgação em: Redondo, Mourão, Arraiolos e Évora, todas elas sessões de divulgação para trabalhadores das Câmaras Municipais. Nestas sessões participaram

cerca de 80 pessoas, tendo este trabalho resultado da colaboração estabelecida entre a Associação de Municípios do Distrito de Évora e a Fundação Alentejo os quais promoveram no âmbito do Programa Foral, um Curso de Competências Básicas para trabalhadores camarários com baixas qualificações escolares. Foi possível, no âmbito deste projecto, associar o trabalho de RVCC, o qual permitiu abranger cerca de 40 adultos.

Também nas localidades de São Bartolomeu do Outeiro, São Pedro do Corval, Campinho, São Marcos e Reguengos de Monsaraz, foram realizadas sessões de divulgação para a população em geral. Estas sessões foram organizadas a partir de uma parceria com a Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, tendo participado cerca de 90 pessoas.

Nas localidades de São Miguel de Machede e Cortiçadas do Lavre foram também realizadas sessões de divulgação, nas quais estiveram presentes cerca de 25 pessoas. Este trabalho tinha em vista proporcionar o desenvolvimento do Processo RVCC nestas localidades e potenciar o encaminhamento de efectivos com baixa escolaridade.

O ano de 2004 foi um ano particular para esta Equipa, pelo facto de se ter conhecido uma significativa alteração na sua constituição. Assim, em 31 de Dezembro de 2004, mais de metade da Equipa, exactamente quatro, dos sete elementos que a compunham, deixaram de trabalhar no CRVCC. A primeira saída deu-se no início do ano, a Funcionária Administrativa foi substituída por uma funcionária do Quadro da Fundação Alentejo. A segunda saída ocorreu durante o mês de Setembro, desta vez com um dos Profissionais, saída esta que apesar de estar devidamente preparada, se constituiu como um factor condicionante da dinâmica do trabalho, atendendo à necessidade de integrar e formar o novo elemento. O terceiro elemento a sair foi o Formador de MV e TIC, em Novembro, tendo havido necessidade de recrutar um novo elemento com o perfil o mais adequado possível. No dia 31 de Dezembro de 2004, cessou funções o Formador de LC e CE. Neste quadro, facilmente se compreenderá que a (re)organização da Equipa foi realizada com a maior eficácia possível, isto no sentido de garantir, sempre e em primeiro lugar, a qualidade, o rigor e o respeito pelos adultos.

Na sequência do referenciado anteriormente, relativamente ao aprofundamento de uma abordagem transdisciplinar, procedeu-se à reflexão do trabalho desenvolvido

tentando introduzir estratégias diversificadas que favoreceram a identificação de competências no seio da construção do Dossier Pessoal.

Como linha de força, apostou a Equipa, num mais regular entrosamento entre o Profissional de RVCC e os Formadores, no decorrer das sessões de Balanço de Competências. Deste trabalho resultou, ao nível da LC/CE, a identificação de um conjunto de parâmetros de leitura das competências detidas pelos adultos, sendo que, a MV se continuaram a revelar muitas dificuldades num trabalho semelhante. Contudo, foi possível reorientar algumas das práticas da Equipa no tocante à identificação de competências de MV e compatibilizar uma vertente da abordagem de Cidadania ligada à MV, através do recurso a documentos diversos, relacionados com a vida quotidiana dos adultos, como sejam os comprovativos de diversos produtos e serviços dos quais são utilizadores regulares (por exemplo: interpretação do IRS, dos prémios dos Seguros, dos recibos de vencimento, entre outros). Esta abordagem revelou-se muito mais adequada, embora continue a revelar limitações.

No entanto, a Equipa conseguiu descolarizar um pouco mais esta área, sendo que, ao nível dos adultos, as aprendizagens decorrentes foram manifestamente sentidas como ganhos.

Relativamente às TIC, e depois de definido que todos os adultos presentes a Júri de Validação e que se proponham validar o nível B3, deverão apresentar o Dossier Pessoal passado no computador. Muitas das competências desta área são assim demonstradas sendo que, também ao nível da MV e das TIC, a Equipa conseguiu desenvolver estratégias de trabalho transversal.

Se é verdade que durante cerca de metade do percurso do CRVCC, a Equipa apostou muito na responsabilização dos Formadores relativamente a cada uma das áreas de Competências-Chave, sentiu-se que essa aprendizagem conduziu a Equipa na necessidade de cruzar os saberes das diversas disciplinas, criando um espaço em *continuum* na abordagem das Histórias de Vida de cada um dos adultos, de modo articulado entre todas as competências pois, é assim, que elas funcionam na vida dos adultos.

Apesar das mudanças significativas que se operaram em termos da composição da Equipa, esta acredita que, com os conhecimentos que detém e com a experiência de trabalho, será possível consolidar o trabalho de RVCC, favorecendo sinergias entre os Formadores, os Profissionais e os Adultos, fazendo com que as competências detidas e

demonstradas pelos adultos ocorram durante a rememoração da sua História de Vida, a partir da recriação de cenários e momentos particulares que favoreçam a emergência das competências consignadas no Referencial de Competências-Chave.

No que respeita à formação da Equipa continuou-se a privilegiar a participação activa nas diversas acções, assim a Equipa participou em Seminários Regionais, Oficinas de Formação, Congressos, em Évora, Montoito, Reguengos de Monsaraz, Santiago do Cacém e Lisboa.

No que respeita à relação com outras Entidades, no sentido da viabilização do trabalho, nomeadamente em regime de itinerância, foram estabelecidas duas parcerias, uma com a Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz e, outra, com a Escola EB 2,3 de Montemor-o-Novo.

Na linha do que ficou dito, relativamente ao entendimento do trabalho de RVCC, progressivamente ao longo deste ano, a Equipa foi reforçando o trabalho de parceria entre os Profissionais de RVCC e os Formadores, em sessões de Balanço de Competências, trabalho este que resultou numa menor necessidade de organização de sessões formativas. É de realçar que a componente de auto-formação continua a fazer sentir-se como uma mais valia ao nível do compromisso dos adultos para com o Processo e consigo próprios, a par do reforço de uma postura de acção que se considera fundamental como veículo do trabalho interior, decorrente do trabalho de Balanço de Competências e o estabelecimento de novos desafios para as suas vidas.

Reflectindo um pouco sobre as práticas relativamente à relação entre as Formações Complementares e o Processo de Balanço de Competências, pode-se dimensionar a experiência desta Equipa, em três aspectos que se têm revelado como estruturantes: a organização e desenvolvimento de sessões formativas revela-se particularmente complexa pela dificuldade em harmonizar e compatibilizar um conjunto muito importante de variáveis, imprescindíveis ao seu funcionamento: necessidades formativas, compatibilização de horários (isto pela parte dos adultos); disponibilidade horária dos Formadores, atendendo ao trabalho de parceria com os Profissionais de RVCC e o trabalho de itinerância (em 2004 a Equipa realizou este trabalho em Reguengos de Monsaraz, Montemor-o-Novo, São Miguel de Machede, Redondo, Arraiolos e Mourão).

Um segundo ponto recai sobre a clara opção por um trabalho de investimento ao nível da auto-formação, que se tem revelado absolutamente incontornável, pela co-

responsabilização do adulto e conseqüentemente implicação no seu processo de crescimento individual, dificultando a assunção de mecanismos de dependência e projecção de inseguranças individuais, pelo desenvolvimento de uma postura de actividade, pelas dinâmicas familiares, através da colaboração pedida, normalmente aos filhos, no caso das TIC.

Por fim, um terceiro ponto, os processos de aprendizagem decorrentes das sessões de Balanço de Competências encerram uma verdadeira dimensão formativa, dimensão esta que ocorre em situação, fruto de uma experiência real, vivida, sentida e partilhada num grupo.

Em relação ao ano de 2004, do ponto de vista dos resultados do trabalho, pode-se considerar que o ano de 2004 foi de “viragem”. Viragem porque se colocaram novos desafios, pela responsabilidade de colocar a funcionar uma nova Equipa, pelo desafio de “contaminar” os novos elementos com o que de melhor se pode extrair das práticas já ensaiadas.

Existiu uma evolução no sentido da organização administrativo-burocrática e, do ponto de vista da intervenção em RVCC foram alicerçadas estratégias que foram ao encontro do desenvolvimento de um trabalho mais próximo da realidade da vida dos adultos, mais integrado e transversal do ponto de vista das áreas consignadas no Referencial de Competências-Chave.

Os sinais que são fornecidos à Equipa pelas comunidades onde têm intervindo, nomeadamente ao nível das organizações com quem articularam de maneira mais ou menos sistemática, por um lado, e ainda, ao nível dos próprios adultos com quem trabalham, têm revelado que o trabalho desenvolvido pelo CRVCC da Fundação Alentejo é muito positivamente avaliado e considerado como uma referência ao nível da intervenção junto dos adultos com baixa escolarização.

No que diz respeito ao **ano de 2005**, a intervenção reflecte a continuidade de um trabalho iniciado em 2001 o qual, necessariamente, tem conhecido reformulações e inovações, trabalho este marcado pela reflexão permanente da qualidade e da eficácia, no sentido de (re)criação de um espaço de intervenção que se pretende balizado por critérios de justiça, rigor e auto-valorização dos intervenientes.

Cada vez mais a Equipa sente que a entrega só faz sentido se for recíproca, isto é, se o adulto se constituir como um parceiro na *viagem* que se vai iniciar. As trocas têm de ocorrer em ambos os sentidos e elas só acontecerão se a entrega for genuína.

Assim, o sentido do trabalho da Equipa tem sido o de que o processo RVCC se constitua, também, como paradigma de inovação, da valorização e do respeito por todos os que têm como meta contribuir para o reconhecimento do seu valor individual e, deste modo, contribuir para o futuro colectivo do CRVCC da Fundação Alentejo.

Durante o ano de 2005 os passos cruciais foram: reforçar o entrosamento das intervenções dos Profissionais e dos Formadores, tendo em vista possibilitar o aprofundamento do trabalho de transdisciplinaridade; continuar o aprofundamento da operacionalização do Referencial de Competências-Chave, desafio que se continua a revelar importante para o funcionamento da Equipa; redefinição do *modus operandi* das Formações Complementares, favorecendo uma maior estabilização de planos formativos e uma maior adequação às diferentes situações que se apresentam à Equipa; e por fim, potenciar sinergias funcionais ao nível do cumprimento dos procedimentos administrativo-burocráticos sendo que esta dimensão se continua a fazer sentir com muito peso na dinâmica do trabalho da Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo.

A mobilização dos adultos para o Processo de RVCC ocorreu durante este ano, maioritariamente, através do encaminhamento de outros que fizeram o processo anteriormente. Este facto, por si só, constitui-se como um indicador interessante relativamente ao impacte da intervenção do CRVCC e, ainda, porque *a carga* que este novo adulto transporta, de algum modo, modela a sua implicação para o encetar deste novo projecto.

De qualquer maneira, revelou-se importante continuar a investir dentro dos moldes já ensaiados, isto é, através da divulgação junto de entidades diversas onde se possa encontrar público potencialmente interessado no Processo de RVCC, ou com capacidade para a mobilização deste mesmo público.

Durante o ano de 2005, para a concretização do trabalho, a Equipa contou com a colaboração de diversas entidades, cujo papel relativamente à articulação que desenvolvem com o Centro se tem materializado de diferentes modos e ocorrido em variados momentos. Destaca-se para este efeito, a Rede de Centros de RVCC, Centros com os quais o CRVCC da Fundação Alentejo manteve um contacto privilegiado ao nível da partilha de questões pedagógicas, técnicas, administrativas e outras.

Ao nível do Concelho de Évora, o CRVCC da Fundação Alentejo mantém uma rede (que tem vindo progressivamente a ser alargada) com entidades-chave ao nível da identificação do potencial público, entre as quais se destacam: Centro de Emprego de

Évora, Centro de Formação Profissional, Sindicatos, Associação de Municípios do Distrito de Évora, Juntas de Freguesia, Associações de Desenvolvimento, Câmaras Municipais e Direcção Regional de Educação de Évora.

Estabeleceu-se ainda, um conjunto de parcerias com entidades diversas para desenvolvimento do Processo de RVCC em itinerância.

No que diz respeito às metas físicas a atingir, conforme definido pela DGFV, estas metas continuam a ser uma realidade: 300 adultos certificados, 720 em processo RVCC e 1200 adultos inscritos.

Perante esta realidade, a Equipa continuou a reiterar o propósito de tudo dar para concretizar estas metas e garantir que, com cada um dos adultos certificados, em processo ou inscritos seja respeitado o rigor, qualidade e que não cede a facilitismos nem engenharias numéricas.

Para a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo constitui-se como valor inegável garantir que o Processo de RVCC ocupe no sistema de Educação-Formação no país, um papel de capital importância no reconhecimento do valor individual dos cidadãos que a ele recorrem e, portanto, esta Equipa nunca poderá ceder a pressões que não as da verdade e da honestidade no trabalho desenvolvido.

Se é verdade que toda a dimensão dos números se tem constituído como uma variável muito importante no trabalho do CRVCC da Fundação Alentejo, também não é menos verdade que a dupla metas físicas-experiência, deveria ser equacionada de uma maneira mais adaptada à realidade de cada um dos Centros assim como, naturalmente, a variável localização geográfica.

Quanto ao funcionamento do CRVCC durante o ano de 2005, a questão da inscrição dos adultos continua a ser o primeiro encontro do adulto com o processo, que vai muito além da mera formalização do preenchimento da ficha de inscrição. Aqui pretende-se que o adulto faça uma primeira aproximação à sua história de vida com identificação dos aspectos que lhe são sugeridos e, ainda a identificação do Profissional de RVCC com quem vai trabalhar.

No que diz respeito às sessões de Balanço de Competências, neste trabalho que tem vindo a conhecer maneiras diferenciadas de intervenção pretende a Equipa, em primeira instância, que o adulto se implique activamente num percurso pessoal, que é seu, distinto de qualquer outro e que marca a sua individualidade. Apesar de a maioria das sessões ocorrer em grupo, é sempre salvaguardado o espaço individual de partilha,

de reflexão e de (re)construção pessoal. Através dos diversos instrumentos do Dossier Pessoal, é proposto ao adulto um percurso que ele vai (re)construindo, sempre orientado no encontro das suas competências reportadas ao Referencial de Competências-Chave. As pontes que deverão ser criadas desenvolvem-se num fio condutor orientado pelos Técnicos de RVCC (Formadores ou Profissionais), em diferentes contextos e momentos definidos a partir do perfil do adulto em presença. Este é um trabalho onde o reconhecimento acarreta consigo uma dimensão de aprendizagem e, logo, de crescimento o que conduz a uma nova auto-imagem, claramente mais valorada e, necessariamente, potenciadora de novos projectos.

Por fim, a organização do Júri de Validação, que é o culminar de uma caminhada partilhada e, como tal, é um momento, igualmente, de partilha. Agora de partilha pela vitória conseguida e, como tal, pretende-se que este momento seja vivido pelo adulto como o momento em que a vitória é reconhecida oficialmente. Por isso, a preparação do Júri passa pela apropriação, por parte do Avaliador Externo (que assume a função de Presidente) do Dossier Pessoal do adulto, bem como pela elaboração de um relatório síntese elaborado pelo Profissional de RVCC, relativo a todo o envolvimento do adulto durante o processo.

Na linha de intervenção que se desenvolveu no ano de 2005 e, mais concretamente no que respeita ao trabalho de Balanço de Competências, a Equipa defende um aprofundamento de uma intervenção baseada na complementaridade entre os Profissionais e os Formadores, que toma cada vez mais, um lugar de inequívoco valor, uma vez que é deste encontro que resulta um maior *continuum* entre as recordações da história de vida, a criação de significado das competências identificadas e a respectiva transposição no Referencial de Competências-Chave. Este tem sido um trabalho que tem revelado um enorme potencial enquanto modelo facilitador de uma consistência em todo o processo de identificação de competências, proporcionando ao adulto a respectiva demonstração no seio das suas experiências de vida.

O grande desafio coloca-se ao nível da organização de todo o trabalho pela necessidade de articular, nos mais diversos momentos e espaços, dois Formadores com três Profissionais. Contudo, o incremento das trocas entre as diversas disciplinas em presença, e pela própria formação dos Técnicos, na intervenção directa com o adulto nos diferentes estádios do Processo, proporciona um enriquecimento recíproco e uma maior versatilidade nos métodos e técnicas utilizadas o que, sem dúvida, contribui para

uma optimização de todos os recursos envolvidos e um impacte que se pode vir a revelar muito interessante na variável tempo.

Este é um trabalho que, permanentemente, está a ser recriado e reinventado, inacabado por natureza, uma vez que o ponto de partida é sempre o adulto, cada um deles com uma história de vida diferente, sonhos, projectos e sentires próprios.

Em termos de organização das sessões de Balanço de Competências, a Equipa continuou a privilegiar o modelo grupal, sendo que as intervenções individuais poderão ocorrer por força da própria dinâmica do grupo, e de cada um dos adultos em particular.

O encaminhamento para as formações complementares decorre na sequência da identificação das fragilidades identificadas sendo que, ao nível da organização dos grupos de formação, se colocam diversas situações. Esta é uma área em que se continua a dispensar particular atenção, sempre na linha da harmonização dos recursos disponíveis em cada momento, face às necessidades detectadas.

Relativamente aos horários, manteve-se o período das 14Horas às 22Horas, proporcionando o trabalho de itinerância sempre que estejam reunidas condições que justifiquem essa modalidade. Continuou o trabalho de itinerância em Montemor-o-Novo, Estremoz, Vila Viçosa, Mourão, Vendas Novas, Igrejinha, Arraiolos e Mora. Este trabalho de deslocalização da Equipa interfere no trabalho desenvolvido no próprio Centro, pelo que, a gestão destas intervenções ocorre no seio de um espírito de muita entre-ajuda e disponibilidade por parte de todos os elementos da Equipa. Mais uma vez se reforça que este trabalho é um trabalho que comporta custos muito elevados para a dinâmica do trabalho do CRVCC da Fundação Alentejo, pelas implicações evidentes ao nível da articulação de todos os elementos, relativamente aos *timings* das intervenções.

Acredita-se, no entanto, que não se deve perder esta faceta de discriminação positiva, para com os adultos que já se encontram penalizados pelo facto de residirem em localidades que apresentam grandes constrangimentos ao nível da sua mobilidade e, frequentemente, situações de emprego precárias, ou desemprego, o que os coloca em situação de grande desvantagem relativamente à possibilidade de investirem na sua valorização pessoal e escolar.

Deste modo, podemos reflectir que, cada vez mais, a nossa sociedade enfatiza a importância da educação ao longo da vida como sendo indispensável ao desenvolvimento pessoal e profissional. Neste sentido, a educação é valorizada como

modo de dar resposta às necessidades de conhecimento ou de desejo de aperfeiçoamento e alargamento das formações. Assim, importa conceber a educação como um todo, e não apenas centrada em determinada fase da vida ou com objectivos específicos.

A valoração dos saberes decorrentes da experiência pode ser visto como um direito e uma rentabilização da formação adquirida ao longo da vida. No entanto, importa salientar que não é a experiência que se vai reconhecer, mas sim a formação adquirida através desta. Contudo, não é de todo fácil a tarefa de reconhecimento social deste conjunto vasto de saberes, de maneira a poderem ser alvo de reconhecimento social⁴⁴.

Assim, podemos afirmar que, o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, desenvolvido pela Fundação Alentejo constitui-se como mais um passo decisivo para a valoração e enriquecimento dos adultos maiores de 18 anos e que não possuam os 4.º, 6.º e 9.º anos de escolaridade.

A Rede Nacional de Centros de RVCC, da qual o da Fundação Alentejo faz parte, foi implementada em Fevereiro de 2001, tendo como base legal o despacho conjunto destacando-se:

(...) "A integração de Portugal na União Europeia e os desafios que constantemente se colocam ao País, resultantes da acção de novas tecnologias de informação e comunicação e da globalização dos mercados, exige a adopção de medidas estratégicas que potenciem o desenvolvimento e a integração de jovens e adultos e atenuem as vulnerabilidades estruturais do país (...)

*(...) A distância que separou as qualificações certificadas da população adulta portuguesa em matéria de conhecimentos escolares padrão das qualificações académicas da generalidade dos países europeus, é ainda grande"*⁴⁵.

Em virtude das múltiplas maneiras de aprender, as pessoas adquirem competências que constituem o seu primeiro património pessoal, património esse que é urgente Reconhecer, Validar e Certificar facilitando, assim, a inclusão dos adultos pouco escolarizados nesta sociedade de informação.

É neste cenário que todo o trabalho de RVCC se movimenta. É na desocultação de competências adquiridas e não consciencializadas que o adulto constrói uma nova

⁴⁴ COIMBRA, L.J., e GONÇALVES, C., *A influência do clima psicossocial da família no desenvolvimento vocacional*. Cadernos de Consulta Psicológica, Universidade de Coimbra, 1995, p. 43.

⁴⁵ Despacho Conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da Educação, n.º 262/2001, de 12 de Fevereiro, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

imagem de si, adquire uma nova consciência das suas verdadeiras capacidades e trunfos para encetar novos projectos.

E o trabalho de RVCC flui entre a rememoração de situações de vida significativas, as quais ganham a importância decorrente do confronto das competências desenvolvidas e o encontro com as unidades de competências consignadas no Referencial de Competências-Chave.

É no estabelecimento do compromisso entre o Profissional de RVCC e o adulto que este ganha confiança para entregar os seus momentos a uma leitura com significância que lhe conferirá a validação das referidas competências. Esta trajetória viva e vivida dará lugar a uma maior disponibilidade e motivação para novas aprendizagens, é aqui que a auto-formação ganha consistência e permite ao adulto perspectivar novos voos.

Orientados pelo Referencial de Competências-Chave, documento que define o conjunto de competências que o adulto deve demonstrar como fazendo parte do seu reportório, a Equipa de RVCC conduz o adulto na (re)construção de novos projectos, construídos a partir da valorização do seu percurso de vida.

As competências em questão, enquadradas no contexto de vida de cada uma das pessoas que se propõe ao processo, desenvolvem-se nas seguintes áreas: Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Tecnologias de Informação e Comunicação, e Matemática para a Vida.

É a partir da construção do Dossier Pessoal que o Adulto consciencializa momentos de vida significativos onde desenvolveu competências, muitas vezes, até então não valoradas. A (re)descoberta de patrimónios vivenciais extremamente ricos, conduzem o adulto à elevação da sua auto-estima e à construção de uma nova imagem as quais lhe permitirão (re)construir sonhos e perspectivar novos cenários de vida.

E o processo ocorre e decorre no encontro do adulto com a sua história de vida, mediado pelo Profissional de RVCC, a quem cabe estimular, motivar, valorizar, desassossegar o adulto nas suas memórias e vivências que o irão conduzir na caminhada do reconhecimento social, reconhecimento este que não teve possibilidade de ser concretizado, pelas mais diversas razões, no contexto escolar.

Relativamente ao público atendido, ao longo destes 4 anos a funcionar em pleno, o CRVCC da Fundação Alentejo já certificou 837 adultos, encontrando-se inscritos 2137 adultos, em 31 de Dezembro de 2005.

Tendo em conta todos os aspectos anteriormente referidos, a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo sente que este é um trabalho de grande valia, quer individual, pelo facto de dar visibilidade às competências que, até agora, não eram reconhecidas oficialmente, quer ao nível da nossa identidade enquanto cidadãos na construção de uma Europa menos assimétrica e que potencie a nossa vivência europeia em pé de igualdade com os restantes Estados-membros.

3. Entrevistas à Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo

Sendo esta parte dedicada à análise da Equipa, é importante utilizar a abordagem qualitativa, na qual é primordial a observação participante observador, uma vez que, estando integrada na Instituição que vamos estudar (CRVCC) existe assim, a grande vantagem de toda a informação necessária para a elaboração deste ponto, advir das entrevistas realizadas à Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo.

Serão apresentadas entrevistas individuais para cada elemento da Equipa, que obedecerá a um guião de entrevista, com perguntas estruturadas. Neste caso serão apresentadas quatro entrevistas diferentes: uma para a Coordenadora do CRVCC; uma para a Administrativa; uma para os Profissionais de RVCC e uma para as Formadoras.

Tal como foi referido nos pontos anteriores, a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo é composta actualmente por: uma Coordenadora licenciada em Psicologia; três Profissionais de RVCC, com licenciaturas em: Psicologia, Sociologia e Investigação Social Aplicada; duas Formadoras licenciadas em Ensino de Matemática (Formadora de Tecnologias de Informação e Comunicação e Matemática para a Vida) e Português/Alemão (Formadora de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade); e uma Administrativa.

Para um estudo deste género, cujo objectivo é o aprofundamento de um tema, então o tipo de entrevista mais adequado é o do tipo semi-directivo. A entrevista trata-se de facto de uma modalidade de “inquérito”, que consiste em interrogar pessoas que se supõem possuidoras de conhecimentos sobre o problema estudado.

Assim, aquando de uma entrevista tão importante as posturas quer do entrevistado, como do entrevistador limitam e estabelecem a qualidade da informação prestada. Por um lado, o indivíduo entrevistado deve ser seleccionado tendo em conta a sua representatividade e, por outro, o entrevistador deve manter uma atitude neutra respeitando o discurso do sujeito, não o interpelando e não reagindo ao que lhe é transmitido.

O modo mais corrente de entrevista foi qualificado de “semi-directivo” na medida em que os questionadores não encerram os seus interlocutores num quadro pré-estabelecido, que não admite qualquer variante; trabalha-se portanto, com uma base

composta de questões, às quais se podem acrescentar, no decurso da entrevista, outras suscitadas pelas circunstâncias⁴⁶.

A entrevista semi-directiva realiza-se a partir de uma grelha ou conjunto de questões pré-definidas pelo entrevistador, obedece a um esquema flexível, não rígido, existindo no entanto a preocupação de abordar os pontos considerados essenciais pela problemática em questão. Assim, o guião da entrevista tem mais uma função de enquadramento, delimitando o campo da investigação e solicitando informações que o entrevistador não explicita por si mesmo, com a finalidade de explorar as situações e acontecimentos passados da vida do sujeito. A preocupação do entrevistador é a recolha dos dados em profundidade⁴⁷.

Parece-nos ser este tipo de entrevista o mais vantajoso, pois, apesar de mantermos uma relação muito próxima com todos os elementos, é útil a nível do controlo de respostas e da “informação histórica” que fornecem, uma vez que, dois dos elementos da Equipa do CRVCC estão há mais tempo do que nós, na Instituição.

A informação foi recolhida através de entrevistas directas e pessoais, no CRVCC em Évora, e em total privacidade, com base no guião de entrevista, elaborado pela autora da investigação.

As entrevistas decorreram entre 10 de Março de 2006 e 12 de Maio de 2006, tendo contado com a participação total de cinco entrevistados. Foi-lhes fornecida informação suficiente para elucidar quaisquer eventuais dúvidas, sobre alguns pontos que exigiam maiores conhecimentos.

O modelo de construção adoptado no CRVCC da Fundação Alentejo confere um papel decisivo à Equipa. Avaliar o modo como esta Equipa funciona, enquanto colectivo e concretizar em cada momento, o desafio proposto pela concepção da DGFV, que sustenta os CRVCC, torna-se por isso, fundamental.

Como se viu no Capítulo I deste trabalho, os CRVCC constituem uma oferta específica de educação e formação bastante recente. Os seus principais protagonistas são, por um lado, os adultos que realizam o processo, e por outro, a Equipa do CRVCC.

⁴⁶ JAVEAU, Claude, *Lições de Sociologia*, Celta Editora, Oeiras, 1998, p. 87.

⁴⁷ PIRES, Ana Luísa de Oliveira, *Desenvolvimento Pessoal e Profissional: Contextos e Processos de Formação das Novas Competências Profissionais*, Col. “Pensar Educação”, n.º 19, Ministério da Educação, Departamento de Educação Básica, Núcleo da Educação Recorrente e Extra-escolar, Lisboa, 2000, p. 79.

Neste sentido, importa agora conhecer como é constituída a Equipa, para em seguida aprofundar a análise em torno das dinâmicas do funcionamento e da própria relação que é estabelecida, não só com o trabalho, mas também com os adultos.

Falar no funcionamento da Equipa equivale a interrogarmo-nos sobre os modos concretos que os Profissionais e Formadores encontram, em cada momento, para levar a cabo a tarefa de operacionalizar os vários desafios colocados pela própria construção do Processo de RVCC, e pelo facto de cada adulto ser diferente.

O papel atribuído à Equipa, enquanto colectivo, assume maior relevância se se tiver presente que, para a maioria dos elementos, o CRVCC constitui um projecto educativo que obriga a uma ruptura com modelos pedagógicos longamente sedimentados na sociedade portuguesa, e nas quais incide muitas vezes, a sua profissionalização.

Um dos problemas que limita o melhor funcionamento da Equipa de CRVCC é a instabilidade profissional da maioria dos elementos que a compõem, a qual está directamente relacionada com a precariedade dos vínculos contratuais. Tal repercute-se indirectamente no modo de funcionamento da Equipa, pois o necessário envolvimento em torno do Processo de RVCC fica fortemente comprometido, uma vez que o grau de motivação poderá ser menor. Este é um problema que tem atravessado o CRVCC da Fundação Alentejo, desde a sua origem, até ao momento actual.

Apesar de toda esta questão, a Equipa sai fortalecida quando os seus elementos revelam uma atitude dialogante, são capazes de trabalhar em equipa e de transmitir uma expectativa elevada sobre as possibilidades do seu trabalho, ou ainda, por possuírem um conhecimento aprofundado sobre a realidade social em que intervêm, ai dispendo de uma rede de relações eficaz.

É bom notar que, a implicação partilhada pela Equipa neste processo inovador e bem sucedido, contribui para uma união da Equipa, sem a qual dificilmente seria viável uma aposta em projectos educativos inovadores.

As capacidades associadas à coordenação e a existência de afinidades entre os membros da Equipa, o conhecimento sobre o contexto social de intervenção e mobilização em torno de um projecto entendido como inovador são, sem dúvida questões cruciais.

Não é possível levar a cabo o desafio colocado pelo modelo CRVCC, se aqueles que nele intervêm não reconhecerem as suas potencialidades.

Relativamente à Equipa, a Coordenadora do CRVCC da Fundação Alentejo, é para todos os efeitos legais, o garante de todos os processo e respectivos procedimentos com vista à certificação de competências. Assim, a Coordenadora do Centro: verifica o correcto preenchimento da Carteira Pessoal de Competências-Chave e dos Certificados a enviar à DGFV para Validação; homologa a Acta do Júri de Validação; e assina o Certificado⁴⁸.

A portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro, no seu ponto 8, define um dos eixos fundamentais da intervenção dos Centros RVCC: *“O eixo de certificação de competências é o processo que confirma as competências adquiridas em contextos formais, não formais e informais e que constitui o acto oficial de registo das competências”*.

Os Centros de RVCC, tendo em conta a respectiva definição de funções explicitadas no Roteiro Estruturante, após os resultados do processo de validação, proporcionam ao adulto a oficialização da acreditação das suas competências, através do seu registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave, relativamente às quatro áreas de Competências-Chave num dos níveis B1, B2 ou B3.

Caso o adulto veja validadas todas as unidades, de todas as áreas de Competências-Chave correspondentes a um determinado nível, o processo conduz, por decisão do Júri, à emissão de um Certificado de nível básico 3, 2 ou 1, equivalente para todos os efeitos legais aos 3.º, 2.º ou 1.º Ciclos do Ensino Básico.

Os processos que conduzem à oficialização da Validação/Certificação das Competências reconhecidas ao adulto, concretizam-se nos seguintes documentos: Termo de Validação (modelo n.º 1710 do IN-CM⁴⁹), documento que fica arquivado no Centro onde é realizada a validação/certificação por um Júri de Validação; Carteira Pessoal de Competências (modelo n.º 1705 da IN-CM), documento pessoal e intransmissível onde se registam as competências validadas pelo adulto; Certificado de Educação e Formação de Adultos (modelos 1706, 1707 e 1708, respectivamente nível 1, nível 2 e nível 3), documento entregue ao adulto como prova da conclusão de um determinado nível, equivalente para todos os efeitos legais, a um Ciclo do Ensino Básico.

⁴⁸ In: Portaria n.º 1082-A/2001 de 5 de Setembro, Art.º 8.º, n.º 1 e 2, *Diário da República* 206, *Série I-B*, Lisboa, 2001.

⁴⁹ Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

As assinaturas apostas em todos os documentos resultantes do processo devem ser inteiramente legíveis e os seus autores devidamente identificados.

As Carteiras e Certificados enviados à DGFV devem ser acompanhados de cópia da Acta do Júri de Validação que procedeu à decisão. A Acta deve descrever de modo claro e completo os métodos e técnicas utilizados pelo Júri no Processo de Validação. Após a aprovação pelo Júri de Validação, a acta deve ser homologada pelo Director do Centro. Cada uma das entidades deve possuir o registo das Carteiras e Certificados por si emitidos.

O Coordenador do Centro deverá enviar para a DGFV toda a documentação relativa ao processo num prazo máximo de 15 dias após a realização do Júri de Validação.

A Entidade deve fazer coincidir a emissão das Carteiras Pessoais de Competências-Chave e dos Certificados com a introdução dos respectivos dados no Sistema de Informação da DGFV.

A DGFV fará a Validação consultando, no Sistema Informático a nível central, os registos de cada Centro face ao processo individual de cada adulto. Caso não se verifique o registo, não se procederá à respectiva Validação.

Exige-se o maior rigor nos procedimentos, de maneira a que a fiabilidade dos processos possa ser assegurada. Caso a DGFV detecte alguma anomalia e se veja obrigada à devolução ao Centro de todo o processo, tal demora e respectivos custos recairão sobre a entidade, podendo lesar o adulto face a um direito adquirido.

São também, responsabilizados todos aqueles que produzirem informações ou documentos que não correspondam a actos formalmente realizados, de acordo com a legislação em vigor.

Caso o adulto necessite de um documento de prova em como viu validadas perante o Júri todas as áreas de Competências-Chave, correspondentes a um determinado nível, deverá solicitar, por escrito, a emissão de uma declaração da responsabilidade do Coordenador do Centro.

No caso específico do CRVCC da Fundação Alentejo, é importante perceber as atitudes, opiniões e envolvimento de toda a Equipa neste processo.

No que diz respeito à **Coordenadora** do CRVCC, tem 47 anos e é licenciada em Psicologia.

De acordo com o Guião da Entrevista apresentado⁵⁰, e de acordo com a pergunta 1. ***“Quando e como foi convidada para este projecto?”***, podemos concluir que, a Coordenadora foi indigitada para este processo em Outubro de 2001, sendo que, o CRVCC da Fundação Alentejo entrou em funcionamento dia 28 de Novembro do mesmo ano.

Quanto à pergunta 2: ***“O que a levou a aceitar?”***, a Coordenadora responde: *“(…) eu não sabia muito o que era o CRVCC, tinha estado numa reunião e tinha achado o projecto engraçado, muito inovador (…)”*.

Relativamente à pergunta 3: ***“Como foi o início do CRVCC da Fundação Alentejo? Como nasceu o CRVCC?”***, a Coordenadora responde: *“(…) terrível, péssimo, não sabíamos por onde pegar por isto (…)* isto era completamente diferente, nunca tinha existido nada no país (…) *era uma insegurança enorme porque não sabíamos como é que deveríamos desenvolver o trabalho (…)* tínhamos o Dossier Pessoal e chegamos à conclusão que depois da construção do Dossier não conseguíamos tirar competências nenhuma que representassem o Referencial de Competências-Chave (…)”.

De acordo com esta resposta, convém aqui salientar que, as competências não existem por si próprias, o que existe são pessoas portadoras de competências. As competências não podem ser reconhecidas e avaliadas independentemente dos indivíduos que delas são portadores e da sua participação activa e voluntária.

O conceito de Competências-Chave, ou competências de vida, situa-se num contexto de educação/formação que assenta na mobilização de conhecimentos, saberes e técnicas para resolução de uma situação concreta do quotidiano pessoal, social e profissional do adulto.

O Referencial de Competências-Chave⁵¹ da DGFV constitui-se como quadro orientador para o Reconhecimento e Validação das Competências adquiridas por vias formal, não formal ou informal ao longo e em diferentes contextos da vida.

⁵⁰ Vide Anexo n.º 4.

⁵¹ O Referencial apresenta-se como um quadro estruturado suficientemente aberto de forma a permitir a sua adaptabilidade a cada adulto e constitui-se na oposição a uma listagem fixa de objectivos, conteúdos e actividades. Deve orientar o trabalho de Reconhecimento, sem contudo se perder de vista a história de vida e o desenvolvimento do projecto individual futuro de cada adulto. As áreas de Competências-Chave que são contempladas no referencial são consideradas como básicas e essenciais para o adulto como cidadão no mundo actual, possibilitando não só o reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida como também a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e atitudes, num contexto de formação ao longo da sua vida. A estrutura do Referencial integra quatro áreas de

Passando para a quarta questão: **“Acreditou que o processo RVCC da Fundação Alentejo duraria até 2005?”**, a resposta é a seguinte: *“(…) Sim, nunca duvidei disso (…)
sempre tive mais dúvidas por via do financiamento (…)”*.

Pergunta 5: **“Enquanto Coordenadora deste projecto, quais os aspectos mais positivos e negativos que encontra neste sistema de qualificação de aprendizagens?”**, a Coordenadora responde: *“(…) negativos a burocracia (…)
mais positivo é o que fazemos no trabalho uns com os outros (…)”*.

Continuando a entrevista, foi colocada a seguinte questão: **“Acredita que a Equipa que coordena, bem como o modo de actuação da mesma, são decisivos para o sucesso da realização do processo, pelos adultos que frequentam o CRVCC?”** Como resposta obtivemos: *“Isso é fundamental! Esta equipa existe, trabalham, inovam e tentam fazer melhor (…)
há um handicap muito grande para um Coordenador não ter a possibilidade de ele próprio experimentar para poder falar com conhecimento de causa (…)
cada pessoa deve utilizar uma metodologia com a qual se identifique (…)
só acredito neste trabalho se a pessoa se entregar, se for um modelo de entrega, para o outro também se poder entregar (…)”*.

Deste modo, é importante salientar que, as capacidades relacionais e de coordenação da Equipa, e a valorização por parte de todos, do processo RVCC, é um dos requisitos mais importantes para a existência de uma forte coesão entre os vários elementos da Equipa, sem o que, o projecto RVCC não pode ser plenamente concretizado.

Competências-Chave (Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Tecnologias de Informação e Comunicação e Matemática para a Vida), numa matriz articulada, de forma cada vez mais complexa e aprofundada, em que umas competências sustentam e enriquecem as outras e em que todas, ou parte delas, podem ser utilizadas na resolução de problemas de vida.

O Referencial de Competências-Chave é o documento básico de todo o trabalho desenvolvido pelo Profissional de RVCC e pelos Formadores. Uma vez que o processo de reconhecimento de competências é feito a partir do Referencial de Competências-Chave, o Profissional de RVCC deve conhecer e saber interpretar este Referencial em todas as suas áreas e níveis de aplicação.

No final do processo de reconhecimento, que implica a identificação de competências, há que projectar as competências identificadas no Referencial de Competências-Chave com vista à validação correspondente. Esta validação deve ser efectuada, sem perder de vista a exigência e o rigor na demonstração de cada competência, identificada em cada unidade, bem como nos correspondentes critérios de evidência.

O Profissional de RVCC que acompanha cada um dos adultos no processo de reconhecimento deve articular com os Formadores de cada uma das áreas de Competências-Chave, no sentido de potenciar o trabalho de identificação de competências que é feito nessa fase. Este procedimento vai permitir recolher as evidências que vão enriquecer o dossier pessoal do adulto e facilitar o pedido de validação. In: ANEFA, *Referencial de Competências-Chave*, Educação e Formação de Adultos, Lisboa, Maio, 2001.

Quanto à pergunta 7: *“Na sua opinião, qual o impacte que o CRVCC da Fundação Alentejo tem sobre os adultos que o frequentam? E sobre a região Alentejana?”* Em resposta: *“(…) o que eu acho que é mais importante neste processo é a possibilidade de as pessoas crescerem enquanto pessoas, acreditarem mais em si (…)* eu acho que as pessoas se envolvem mesmo (…) *transmitem que afinal são capazes, elevam a auto-estima (…)* acho que não há nada neste país em termos escolares e formativos, que seja tão evidente proporcionar isto (…) *o que mais me enche neste projecto é pensar que a gente pode ajudar as pessoas a valorizarem-se, é a maior fortuna que temos neste Centro (…)”*.

Para finalizar foi colocada uma última questão: *“Que mudanças faria neste processo? Porquê?”* Em resposta: *“Mudava o Referencial de Competências-Chave na área de Matemática para a Vida (…)* inseria a Cidadania e Empregabilidade em cada uma das outras áreas (…) *a nível do nosso Centro, se eu mandasse mudaria os contratos que as pessoas têm (…)* os Técnicos para se entregarem têm de estar bem, têm de estar confortáveis (…) *acho que ao fim deste tempo os Técnicos não têm sido recompensados (…)* não tenho poder para alterar essas coisas, mas não tenho que ficar insensível (…)”.

Quanto ao papel do **Profissional de RVCC**, este ocupa um lugar central em todo o processo de desenvolvimento, assumindo um vasto conjunto de funções, muitas das quais directamente associadas aos principais elementos inovadores a integrar no Dossier Pessoal. As várias funções desempenhadas pelos Profissionais RVCC (tal como ficou descrito no Capítulo I) representam um novo domínio de profissionalização na sociedade portuguesa, embora actualmente ainda não seja reconhecida a profissão de Profissional de RVCC, nem exista qualquer tipo de Carreira, ou progressão dentro da mesma.

Seguindo o Guião da Entrevista⁵², passamos à análise das respostas.

A Profissional de RVCC tem 31 anos e é licenciada em Investigação Social Aplicada, e desempenha estas funções desde Outubro de 2004.

Quanto à questão: *“Porque decidiu aceitar fazer parte desta Equipa?”*, a Profissional responde: *“Porque achei um trabalho importante, (…)* fazer um *Balanço de Competências é muito importante (…)”*.

⁵² Vide Anexo n.º 5.

Quando lhe foi colocada a pergunta: **“Qual a sua opinião sobre este processo?”**, a Profissional responde: *“É um processo muito gratificante para as pessoas e para nós (...)”*.

Relativamente à pergunta: **“Quais as funções que desempenha neste Centro?”**, a resposta foi: *“Sou Profissional de RVCC, significa que faço sessões de Balanço de Competências com as pessoas, através de um Dossier Pessoal que contém um conjunto de actividades através das quais eles vão falando sobre a História de Vida deles (...)”*.

No seguimento foi colocada uma outra questão: **“Destaque os aspectos positivos e negativos deste processo”**. A Profissional responde: *“Positivo, o trabalho em si e o envolvimento com as pessoas, as diferentes experiências que cada um deles transmite para nós (...) negativos, as condições de trabalho (...)”*.

Quanto à questão: **“Que tipo de relação estabelece com os adultos com quem trabalha?”**, a Profissional responde: *“Procuro sempre estabelecer uma relação próxima deles, às vezes acho que me envolvo um bocado de mais com as Histórias de Vida deles, não me consigo distanciar (...) gostava de separar mais as coisas (...)”*.

Quanto à pergunta: **“Em sua opinião considera que a relação estabelecida com os adultos é potenciadora da realização com sucesso do processo, por parte dos adultos?”**, à qual responde: *“Acho que é fundamental e muito importante o envolvimento que nós temos com cada um deles, porque à medida que nos vamos conhecendo melhor, que nos vamos envolvendo ao longo do processo, é uma forma de lhes darmos ânimo para continuarem, porque regra geral são pessoas que têm sempre uma baixa auto-estima (...) é necessário reforçar um pouco essa parte (...) eles chegam cá a acreditar muito pouco o que conseguem fazer (...)”*.

A relação existente ao longo do processo entre o Profissional de RVCC e os adultos, produz quase sempre um efeito positivo no modo como o adulto passa a encarar o processo e a elaboração do Dossier Pessoal.

O trabalho realizado pelo Profissional de RVCC vai facilitar o desenvolvimento das relações interpessoais, e tem também um forte impacte sobre os adultos, sobretudo no facto destes verem, provavelmente pela primeira vez, valorizado o seu percurso de vida e as suas aprendizagens.

A questão da auto-estima dos adultos surge reforçada, e regra geral, eles começam a ficar mais motivados para a aprendizagem.

O processo de elaboração do Dossier Pessoal com as indicações e ajudas do Profissional de RVCC é importante ao nível da transformação da imagem que os adultos têm de si próprios, contribuindo assim, para alterar o modo como estes se relacionam com a aprendizagem. Outras consequências da elaboração do Dossier Pessoal, por parte dos adultos prende-se com o aumento da confiança em si próprio e a oportunidade de se conhecer melhor.

Relativamente à questão: ***“Que mudanças faria neste processo?”***, a resposta foi: ***“Os horários (...) certas coisas ao nível não do Dossier Pessoal, mas ao nível das áreas, principalmente na Matemática (...)”***.

Por outro lado, é também interessante verificar o tipo de relação que se estabelece com os adultos, daí que tenha sido colocada a seguinte questão: ***“Resumidamente, conte-nos a experiência mais gratificante que teve, enquanto Profissional de RVCC, e em contexto das sessões de Balanço de Competências”***. A Profissional responde: ***“Tive uma situação, que por ser diferente de todas as outras, me marcou de uma forma especial, um senhor invisual (...) foi completamente diferente (...) o facto de ele ter conseguido atingir os mesmos objectivos que as outras pessoas que não têm esse problema (...) tive de adaptar o Dossier Pessoal (...)”***.

Quanto à questão: ***Na sua opinião considera complexo remexer nas histórias de vida dos adultos, uma vez que esta faz parte do Balanço de Competências?”***. A Profissional responde: ***“Acho que é complicado, por isso acho que é fundamental estabelecer uma boa relação com a pessoa, para que ela fique mais à vontade, porque assim ela acaba por falar de coisas muito pessoais, só fala daquilo que quer obviamente (...) por vezes é complicado para nós porque estamos à espera de ouvir isso, mas também é complexo para eles, estão a expor uma parte da vida deles e que às vezes não a recordam de forma positiva (...)”***.

Vale a pena, ainda a este propósito, destacar que, as actividades propostas pelo Dossier Pessoal conduzem muitas vezes a situações limite, no que toca à vivência de emoções, gerando reacções diferenciadas consoante os adultos. O balanço de natureza auto-biográfico, que os adultos são solicitados a desenvolver, nem sempre é fácil de gerir, especialmente do ponto de vista emocional.

Tal como já foi referenciado, este processo é realizado em itinerância, daí que tenha sido colocada a seguinte questão: ***“Qual a sua opinião sobre o facto de se fazer este processo em itinerância?”*** a Profissional responde: ***“(...) faço itinerância em***

Igrejinha, Arraiolos e Estremoz (...) considero interessante e é importante devido às metas que temos a atingir (...) conseguimos alcançar mais rapidamente os números que são pedidos (...)”.

Por fim, foi colocada a seguinte questão: **“O Processo RVCC é um desafio ou uma realidade?”**, a Profissional responde: *“É um desafio porque cada situação é uma situação, e nenhum processo é igual ao outro (...) cada pessoa é uma pessoa, cada caso é um caso (...) cada vez que começo a trabalhar com uma nova pessoa encaro sempre isso como um desafio para mim (...) nunca é igual (...)*”.

Quanto às **Formadoras de RVCC**, elas são as responsáveis pelas Formações Complementares, que são acções de formação de curta duração, organizadas de acordo com o Referencial de Competências-Chave e estruturadas a partir das competências que os adultos adquiriram ao longo da vida e que foram identificadas durante o processo de reconhecimento e/ou validação de competências.

As Formações Complementares⁵³ permitem ao adulto adquirir novas competências e completar um determinado nível formativo: B1, B2 ou B3, prosseguindo o processo de validação das unidades de competência.

Podem ser Formadores todos os profissionais detentores das habilitações académicas e profissionais necessárias para o acesso à docência nos termos da lei⁵⁴, ou reconhecida como equivalente para a docência na educação básica e possuir o Certificado de Aptidão Profissional.

⁵³ As Formações Complementares organizam-se em função de cada área de Competências-Chave; do número total de horas de formação disponíveis para cada Centro RVCC (até 600 horas/ano); do número de adultos em processo RVCC que necessitam de formações complementares nas diversas áreas. Estas acções devem organizar-se em função de um grupo de formandos, por área de Competências-Chave e por unidade de competência.

As Formações Complementares podem ocorrer em qualquer momento do processo de reconhecimento de competências, sempre que se verifique que o adulto não evidencia as competências que permitam completar uma determinada unidade de competência.

Cada Centro dispõe de um máximo de 600 Horas por ano para gerir de acordo com o trabalho dos formandos das quatro áreas de Competências-Chave, sendo aconselhável que cada adulto não ultrapasse, na totalidade das quatro áreas de competências, 25 Horas de formação. Tendo em conta o número limitado de horas destinado às Formações Complementares, é desejável que estas sejam organizadas para grupos de adultos.

A conclusão com aproveitamento das Formações Complementares, em cada uma das áreas de competências e em cada uma das respectivas unidades, obriga à elaboração de um termo (modelo n.º 1711, da Imprensa Nacional - Casa da Moeda). In: ANEFA, *Referencial de Competências-Chave*, Educação e Formação de Adultos. Lisboa, Maio, 2001. Vide Anexo n.º 6.

⁵⁴ O Despacho Normativo n.º 3-A/2000, de 18 de Janeiro, *Diário da República*, Lisboa, 2000, actualiza o elenco das habilitações próprias e suficientes para a docência nos Ensinos Básico e Secundário.

Os Formadores devem ainda comprovar preparação pedagógica, ou seja: possuir experiência comprovada em acções de educação e formação de adultos; possuir formação especializada no domínio da educação e/ou formação de adultos; frequência comprovada de acções de formação em áreas relevantes para a educação e formação de adultos.

No caso específico do CRVCC da Fundação Alentejo, as duas Formadoras actuais integraram a Equipa no ano de 2004 e início de 2005, e assim, à medida que a Equipa se vai tornando cada vez mais experiente, os novos elementos que a integram podem usufruir de um espaço privilegiado de aprendizagem, o qual não pode ser subestimado, funcionando como um “dispositivo da formação na acção”⁵⁵.

Um dos principais objectivos das Formadoras e que não pode ser entendido independentemente da componente motivacional, é a identificação de competências dos adultos, tendo por base o Referencial de Competências-Chave. Aliás, é todo este trabalho com os adultos sobre as competências desenvolvidas ao longo da vida que justifica e dá sentido a este processo.

A questão do reconhecimento das competências coloca-se necessariamente em dois pontos: visa o próprio adulto tomar consciência dos saberes em si, adquiridos nos diferentes contextos da sua vida, e os vê valorizados; e simultaneamente, visa o Formador, bem como toda a Equipa, fornecer informações fundamentais sobre o adulto, nomeadamente no que concerne às competências concretas que este detém.

O trabalho minucioso da identificação das competências previamente possuídas pelos adultos e a sua localização face ao Referencial de Competências-Chave, representa de facto um dos principais desafios, e também a principal fonte de dificuldades de todo o Processo de RVCC⁵⁶.

A evidência de dificuldades ao nível da identificação das Competências-Chave, a par do indiscutível sucesso do processo RVCC ao nível da motivação e auto-estima dos adultos, merece uma reflexão aprofundada através das entrevistas realizadas às Formadoras de RVCC da Fundação Alentejo.

⁵⁵ CANÁRIO, Rui, *Cursos EFA: Dispositivo de Acompanhamento e Formação*, Direcção-Geral de Formação Vocacional, Lisboa, 2002, p.18.

⁵⁶ DGFV, *Relatório Nacional de Avaliação*, Cursos de Educação e Formação de Adultos 2002-2003, Col. “Práticas da Educação e Formação de Adultos”, Ministério da Educação, Lisboa, 2003, pp. 64-65.

As entrevistas⁵⁷ seguintes reflectem a opinião das Formadoras de Tecnologias de Informação e Comunicação e de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade, respectivamente, sobre o Processo de RVCC, sobre o Centro de RVCC da Fundação Alentejo, e sobre a relação dimensional com os adultos.

A **Formadora de TIC/MV** tem 31 anos de idade, é licenciada em Ensino de Matemática e integra a Equipa desde Dezembro de 2004.

Quando lhe foi colocada a questão: *“Quais as suas maiores motivações ao vir para o CRVCC?”*, a Formadora responde: *“(…) eu já estava mais ou menos dentro deste processo, porque estava a trabalhar no Programa Foral (…) já estava dentro do que se passava, mas não com as funções que tenho actualmente, mas sim como Formadora Externa ao Centro (…)”*.

É necessário salientar neste ponto que, ambas as Formadoras estiveram integradas no ano de 2003, no Programa Foral, que consiste num Protocolo entre a Associação de Municípios do Distrito de Évora, a Fundação Alentejo e as Câmaras Municipais do Distrito de Évora que estejam interessadas, em receber formação de nível 4.º, 6.º e 9.º anos de escolaridade, para os funcionários que não detenham estes graus de escolaridade.

No Programa Foral é realizado todo o Balanço de Competências, com a elaboração do Dossier Pessoal, feito pelos Profissionais de RVCC do CRVCC da Fundação Alentejo, embora os Formadores sejam externos ao Centro. Estas Formadoras dão apoio nas quatro áreas (TIC, MV, LE e CE), durante um período de 6 meses, com uma frequência de três vezes por semana, aos adultos funcionários das Câmaras Municipais interessadas.

Este Programa é realizado desde o ano de 2003 até ao actual ano, tendo já abrangido as Câmaras Municipais de Arraiolos, Redondo, Estremoz, Évora, Mora, Vila Viçosa e Mourão.

Relativamente à questão: *“Qual a sua opinião sobre este processo?”*, a resposta foi a seguinte: *“Acho que é um processo muito importante, que ajuda principalmente as pessoas que já deixaram a escola há muito tempo (…) este Centro funciona para colmatar as falhas da Escola (…)”*.

⁵⁷ Vide Anexo n.º 7.

Na questão: ***“Que tipo de relação estabelece com os adultos com quem trabalha?”***, a Formadora responde: *“(...) muitas vezes até uma relação de amizade com eles (...), cria-se uma relação que perdura para além de terminarem o processo (...)”*.

As relações que se estabelecem com os adultos são de grande proximidade, na sua maioria, uma vez que só assim eles se podem entregar ao trabalho que vão realizar. Se existir uma empatia inicial entre Formador e adulto, o processo irá decorrer de maneira mais positiva, agradável e sem constrangimentos de ambas as partes. É interessante verificar que, após o *terminus* do processo, os adultos, muito frequentemente organizam actividades lúdicas, encontros entre eles, juntamente com os Formadores e com os Profissionais que os acompanharam ao longo deste processo.

Quanto à questão: ***“Considera que essa relação é importante para o terminus do processo, por parte do adulto?”***A Formadora responde: *“(...) Sim (...) se houvesse uma postura rígida por parte dos Profissionais as pessoas nunca mais cá vinham (...) a relação tem de ser logo estabelecida desde o início com eles (...) a ligação tem de existir logo (...)”*.

Assim, o clima que é criado aquando do início do processo e logo nos primeiros dias é importante para motivar e para convencer o adulto a enfrentar o processo como um desafio e como um compromisso em realizar todas as tarefas que lhe forem sugeridas.

Considera-se também importante perceber a opinião das Formadoras sobre possíveis alterações, que poderiam ocorrer neste processo.

Deste modo foi colocada a seguinte questão: ***“O que gostaria de mudar em todo o processo?”***. A Formadora responde: *“(...) é difícil neste processo conciliar o nível de exigência com o que nos é imposto (...) são muitas as pessoas que chegam a este Centro com competências adquiridas ao longo da vida (...) o que podia mudar (...) restringia mais as pessoas que iniciavam o processo (...)”*.

O facto de as Formadoras fazerem um acompanhamento muito próximo dos adultos, e a questão de verificarem se possuem, ou não, as competências necessárias para a elaboração deste processo, acaba por muitas vezes se verificar que há adultos que não possuem as competências necessárias, principalmente na área de Matemática para a Vida. Quando se verifica esta situação, o adulto é encaminhado para sessões de Formação Complementar, com a Formadora da área, que através de exercícios lhe dará a ajuda necessária para que o adulto consiga desenvolver os seus conhecimentos e

mostrar então as suas competências. Na área de Tecnologias de Informação e Comunicação esta questão não é tão visível, pois os adultos por si só, estão mais motivados para aprender a trabalhar com o computador, tendo assim a ajuda da Formadora de TIC/MV. Esta ajuda verifica-se muito mais na área de MV, do que na área de TIC, pois os adultos acreditam que o facto de aprenderem a trabalhar com o computador lhes possa ser muito mais útil para o futuro, logo quer a motivação, quer o empenho serão maiores nesta área.

Quanto à questão: *“Destaque os aspectos positivos e negativos do contexto formativo, num processo como o CRVCC”*., a Formadora responde: *“Positivos é conseguirmos proporcionar às pessoas aquilo que eles mais desejam ao longo da vida (...) negativos é quando não conseguem (...) a nível da Formação, positivos porque quando terminam o processo encaram a MV de maneira diferente (...) muitas vezes as pessoas têm lá as competências e desconhecem isso (...) este processo ajuda a que essa ideia seja alterada (...)”*.

Este confronto que os adultos sofrem com a Matemática, não pode ser encarado como prejudicial, mas sim como algo benéfico e importante para eles, no sentido que lhes permite mostrar que detêm as competências, eles apenas não estavam atentos ao facto de as possuírem.

Quanto à questão: *“Considera este processo um desafio ou uma realidade?”*, a Formadora responde: *“É um desafio, é mais um desafio que uma realidade (...) principalmente na área de MV é um desafio, fazer ver às pessoas que têm competências na área de MV, e quando não as têm tentar adquiri-las (...) na área de TIC é mais fácil, mesmo que uma pessoa nunca tenha mexido num computador (...) mesmo que não saibam aprendem a gostar, até compram computadores (...)”*.

Este aspecto que foi salientado pela Formadora de MV/TIC é importante para se reflectir, pois verifica-se em grande parte dos adultos, que adquirem um gosto tão especial pelo computador, que acabam por adquirir um, e por se motivarem cada vez mais para a aprendizagem desta área.

A entrevista conduzida à Formadora de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade tem o mesmo guião de perguntas, mas é interessante agora verificar qual a sua opinião, no que diz respeito às áreas pelas quais é responsável e consequentemente em relação a todo o Processo de RVCC.

A Formadora tem 32 anos, é licenciada em Línguas e Literaturas Modernas – variante Português e Alemão, e integra a Equipa de RVCC desde Janeiro de 2005.

Relativamente à questão sobre as motivações para vir para o CRVCC, a Formadora esclarece que: *“(...) primeiro porque tive oportunidade de trabalhar como Formadora no Programa Foral da Fundação Alentejo e conclui que seria interessante fazer ao contrário, estar dentro do processo (...) trabalhando directamente com os adultos (...) sendo um instrumento que os leva até ao final deste processo (...)”*.

Tal como aconteceu com a Formadora de TIC/MV, também esta Formadora através da participação activa no Programa Foral decidiu aproveitar a experiência para integrar a Equipa de RVCC, mas agora numa outra perspectiva.

Tal como afirma a Formadora de LC/CE: *“(...) desempenho outras funções inerentes ao processo, não estou só exclusivamente a dar formação (...)”*.

É prática recorrente na Equipa de RVCC da Fundação Alentejo, uma entre-ajuda e compreensão mútua entre os elementos da Equipa, sendo que, existe uma afinidade entre todos capaz de colmatar as possíveis “falhas”, que possam existir em algum aspecto.

Quando lhe foi colocada a questão: *“Qual a sua opinião sobre este processo?”*, a Formadora responde: *“(...) foi importante, nomeadamente pela baixa escolaridade que Portugal tem (...) os CRVCC vieram tentar dar uma lufada de ar fresco e para que as pessoas pudessem atingir um pouco mais de escolaridade (...) e porque muitas pessoas deixaram a escola há muito tempo e é uma forma de elas levantarem a sua auto-estima (...) aparecem aí muitas pessoas de 18 e 19 anos que não têm o 9.º ano, e vêm para este processo porque acham que é mais fácil (...)”*.

É importante salientar o último ponto levantado pela Formadora, relativamente aos adultos mais jovens que cada vez mais recorrem ao CRVCC, como um modo de obter a escolaridade obrigatória de maneira mais rápida, do que na Escola.

Este aspecto levanta uma reflexão importante sobre as competências de vida que os mais jovens possuem. É certo que, existe um número alargado de jovens que deixaram os estudos muito cedo, e começaram a trabalhar em várias actividades, permitindo-lhes assim, conseguir adquirir mais conhecimentos e mais competências. Por outro lado, existe um número de jovens que nunca trabalharam, e que saindo directamente da Escola, por vários motivos, recorrem ao CRVCC para concluir os estudos.

Quanto à questão: ***“Que tipo de relação estabelece com os adultos com quem trabalha?”***, a Formadora responde: *“A melhor possível (...) tento apoiá-los naquilo que eles precisam, chamar-lhes a atenção das dificuldades que alguns têm (...) alertá-los para fazerem um trabalho melhor (...) depende também da relação que eles querem estabelecer comigo (...) acho que consigo estabelecer uma relação positiva com cada um deles (...)”*.

O facto de se trabalhar com pessoas leva a que a actuação da Equipa seja moldada e adaptada a cada pessoa, criando assim um permanente desafio das modalidades de actuação e dinâmicas introduzidas no processo RVCC.

Conjuntamente com esta questão surge a problemática introduzida pela seguinte questão: ***“Considera que essa relação é importante para o terminus do processo, por parte do adulto?”***, à qual a Formadora responde: *“Acho que sim (...) pelo empenho deles e eu puxar mais por eles que as coisas andam mais rapidamente (...) a proximidade é muito determinante (...)”*. Quanto maior for a proximidade existente entre Formadores e adultos, maior será também o grau de participação, motivação e satisfação para ambos, e conseqüentemente para o *terminus* do processo com sucesso.

Quanto à questão: ***“O que gostaria de mudar em todo o processo?”***, a Formadora responde: *“(…) adaptar o processo a cada pessoa é muito complicado (...) a nível de formação nas minhas áreas é complicado, porque a pessoa tem de trazer alguma “bagagem” (...) isto não é nenhuma Escola de formação (...) se a pessoa chega aqui e não sabe escrever com o mínimo de correcção não é aqui que o vai aprender a fazer, tem de voltar para a Escola (...) gostaria de participar mais no Dossier Pessoal (...)”*.

Este ponto sobre a maior participação das Formadoras nas actividades do Dossier Pessoal tem vindo progressivamente a tornar-se realidade ao longo dos anos, principalmente nas áreas de LC/CE, pois o entrosamento entre estas áreas e a construção do Dossier Pessoal faz cada vez mais sentido para a melhor demonstração e reconhecimento das capacidades de cada pessoa. A questão sempre permanente da entre-ajuda entre Formadores e Profissionais leva a que haja uma maior dinâmica no trabalho de construção do Dossier Pessoal e sobretudo uma melhor compreensão por parte dos adultos, no que diz respeito às competências que terão de demonstrar.

Relativamente à pergunta: ***“Destaque os aspectos positivos e negativos do contexto formativo, num processo como o CRVCC”***. A Formadora responde:

“Positivos é o trabalho de Equipa que há (...) gostaria que as coisas fossem mais rigorosas em determinadas áreas (...) aspectos negativos são as metas (...)”.

A questão das metas físicas, tal como já foi referido em pontos anteriores continua a ser uma preocupação constante para a Equipa e que “perturba” o desenvolvimento do trabalho, uma vez que se realiza um trabalho sério, honesto, mas sempre com a pressão numérica das metas a atingir. A questão dos adultos Certificados é como que “uma sombra” em todo o processo RVCC. Conciliar as metas físicas com o trabalho por parte dos adultos é um desafio que se impõe diariamente a esta Equipa. Daí que, a Formadora, face à questão: **“Considera este processo um desafio ou uma realidade?”**, responda: *“Para mim é sempre um desafio, porque todos os dias são diferentes, não há adultos iguais, não há dias iguais (...) para mim é sempre um desafio tentar perceber como é que eu posso ajudar aquela pessoa a melhorar e a ultrapassar determinados tipos de problemas que têm (...)”.*

Por fim, mas não em último grau de importância, a Administrativa que suporta toda a carga burocrática do CRVCC, mas que por detrás destas funções, existe uma “faceta” de extrema importância para o Processo de RVCC e para os adultos que o frequentam.

Quando o adulto se dirige ao CRVCC para se inscrever, a primeira pessoa que encontra é a Administrativa, que lhe explica o que é o processo, em traços gerais, e que encaminha para o atendimento/inscrição, por parte de um dos elementos da Equipa, para que este atendimento seja feito de modo mais personalizado e atento.

O clima de empatia que se gera nos primeiros minutos que o adulto passa no CRVCC, na companhia da Administrativa poderão ser fundamentais para a motivação e para o desenvolvimento do processo.

Assim, e em entrevista⁵⁸ à Administrativa, salienta-se que tem 53 anos e possui o Curso Geral de Comércio. Neste sentido é importante reflectir sobre a sua opinião em relação a questões inerentes ao Centro e, por sua vez, em relação aos próprios adultos.

A Administrativa está a desempenhar as funções de: telefonista, recepcionista, abarcando várias actividades, desde Janeiro de 2004.

Quando lhe foi colocada a questão: **“Sendo a primeira cara, que os futuros candidatos ao processo RVCC vêm, considera que nessa medida o seu papel é**

⁵⁸ Vide Anexo n.º 8.

importante?”, responde: “(...) *todos juntos fazemos um bolo bom, cada um na sua função (...) de alguma forma penso que é importante o meu papel aqui (...)*”.

Relativamente à questão: **“O que tenta demonstrar às pessoas sobre o processo RVCC?”**, a Administrativa responde: *“Explico em linhas gerais o que nós aqui fazemos, como desenvolvemos a nossa actividade, de uma maneira geral as pessoas perguntam outras já vêm informadas, mas outras vêm um bocadinho à deriva (...) ouviram dizer que aqui se dá o 9.º ano (...) nós aqui costumamos dizer que não damos nada a ninguém, as pessoas é que têm de demonstrar as suas competências (...) digo quais são as áreas que têm de demonstrar (...)*”.

Perante esta primeira explicação o adulto consegue perceber o significado do processo, em termos gerais, que será melhor aprofundado posteriormente aquando da realização da ficha de inscrição⁵⁹, com os Profissionais ou com as Formadoras.

Quanto à pergunta: **“Qual a sua opinião pessoal sobre o RVCC da Fundação Alentejo?”**, a Administrativa responde: *“(…) em termos da população é importante esta actividade, porque há pessoas que quando estavam na idade escolar, ou não puderam, ou não quiseram, ou não foram capazes, e que ao longo da vida foram criando condições e que agora se confrontam com esta necessidade de terem mais habilitações e então recorrem aqui, e nesse aspecto acho que é muito importante”*.

Quanto à pergunta: **“Em sua opinião, quais os aspectos que considera positivos ou negativos neste processo?”**, a Administrativa responde: *“Positivos penso que é o facto de as pessoas poderem completar, acrescentar mais escolaridade à que já têm (...) negativos não estou a ver (...)*”.

No seguimento foi colocada a questão: **E nas funções que desempenha?”**, responde: *“São todos positivos!”*.

⁵⁹ O acto de inscrição é sempre acompanhado de uma fase de informação e aconselhamento. Todos os adultos que se dirigem ao Centro de RVCC e que revelem, nesta fase de informação, condições e interesse pessoal para utilizar os serviços prestados pelo Centro, preenchem uma ficha de inscrição (Modelo n.º 1709 da IN-CM), passando a constar da Base de Dados do respectivo Centro.

A ficha de inscrição constitui-se como o primeiro instrumento de avaliação formativa, na medida em que permite registar não só os dados pessoais do adulto, como também identificar algumas experiências significativas que geraram aprendizagens formais, não formais e informais. O acto de inscrição é o primeiro momento de confronto do adulto com a sua memória projectando-a no seu passado e exigindo uma primeira auto-avaliação.

Na fase de informação e após o preenchimento da ficha de inscrição, os Centros devem assegurar informação regular sobre as outras ofertas a desenvolver no Centro ou Instituição promotora, bem como as ofertas de educação e formação disponíveis na região. Vide Anexo n.º 9.

No que diz respeito à pergunta: **“O que gostaria de mudar neste processo? Porquê?”**, responde: *“(...) é pena se não se avançar até ao 12.º ano (...) as pessoas no ensino recorrente, as grandes dificuldades que têm são a nível dos horários (...) as pessoas que nos procuram a maioria está empregada, têm dificuldades em cumprir horário (...) aqui é mais facilitado neste aspecto e as pessoas preferem”*.

A questão do facilitismo a nível de horários, que também já foi abordada anteriormente, está ligada ao facto de, os Técnicos que compõem a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, estarem disponíveis das 14 Horas às 22 Horas, de 2.ª a 6.ª feira, para desenvolverem o processo, atendendo sempre às dificuldades de horários, ligadas sempre a questões profissionais e pessoais que os adultos têm.

Neste sentido os adultos sentem que existe esta disponibilidade e correspondem da melhor maneira possível, sendo responsáveis e organizados em relação ao processo, ressaltando aqui a maior motivação para o desenvolvimento das actividades que lhe são pedidas.

A pergunta: **“Conte-nos a experiência mais gratificante que lhe aconteceu no CRVCC, com os adultos que o frequentam?”**. Esta pergunta vai reflectir sobre o que se passa “nos bastidores” por parte da relação entre a Administrativa e os adultos. Assim: *“(...) há tantas situações (...) um dia fiquei aqui até mais tarde (...) a adulta não se ia embora e eu achei que de algum modo estava ali a ajudá-la (...) falou da vida dela particular e de uma situação grave que tinha com o filho, e de várias tentativas que tinha feito para se suicidar (...) essa foi a que me tocou mais (...) mas há muitas mais coisas que as pessoas dizem, tudo sobre a vida delas (...)”*.

Este tipo de situação é muito relevante para se verificar o tipo de relação que existe. A Administrativa é encarada por alguns adultos como uma “confidente” e como uma “amiga”, que ouve os problemas, aconselha, ajuda nos momentos mais complicados e difíceis.

Na sequência desta constatação é colocada a pergunta: **“Pode-se afirmar que neste Centro, a sua função vai muito além da burocracia. Considera então que a proximidade que estabelece com as pessoas as pode incentivar a não desistir do processo?”**, à qual a Administrativa responde: *“Penso que sim (...) estava a recordar-me de um senhor que me disse o quanto eu tinha sido importante (...) várias vezes ele chegou aqui com a ideia de não vir mais (...) e eu disse-lhe que desistir é próprio dos fracos, que temos de ir sempre em frente (...) a minha palavra aqui também é um pouco*

essa, uma palavra de ajuda (...) atendendo também à minha idade, fazer um pouco o papel de mãe, talvez sintam essa confiança e facilidade para contarem (...)”.

Mais uma vez, através desta resposta, se pode verificar que, o grau de proximidade e de confiança que os Adultos têm com a Administrativa é muito importante e desempenha um papel fundamental para a conclusão do processo com sucesso, por parte dos adultos.

Em jeito de conclusão podemos afirmar que, todas as entrevistas anteriormente apresentadas, foram significativas no sentido de que, deixou transparecer a perspectiva individual de cada elemento da Equipa, bem como o seu envolvimento e atitude perante o trabalho realizado com os adultos.

A dimensão mais conseguida deste processo é a que está relacionada com o impacte do processo, a nível subjectivo, nos adultos que o frequentam, e na relação e disposição que os elementos da Equipa têm, para assegurar toda a dinâmica do processo.

A imagem de que, o trabalho realizado, valorando positivamente o percurso de vida dos adultos contribui para alterar as suas atitudes perante a formação e a aprendizagem em geral, é partilhada por todos os elementos da Equipa.

Podem, no entanto, surgir algumas dificuldades iniciais que estão relacionadas com eventuais resistências dos adultos, face ao tipo de actividades desenvolvidas, nas diferentes áreas, e aqui sobretudo na realização de certas actividades do Dossier Pessoal (neste caso as mais pessoais) e também no que diz respeito à área de MV.

Assim, a evidência de problemas ao nível da identificação de competências, a par do indiscutível sucesso do Processo de RVCC ao nível da motivação e auto-estima dos adultos, conduz a que faça sentido levantar a hipótese deste processo poder estar a ser conduzido em muitos casos, segundo um modelo em que as competências constituem, essencialmente o ponto de partida para uma reflexão pessoal sobre os percursos de vida, não sendo trabalhadas, em si mesmas, de maneira tão aprofundada como seria desejável.

Neste sentido, o trabalho que está a ser realizado tenderá, em muitos casos, a incidir sobretudo no âmbito do que poderá ser designado de balanço psicológico. Ou seja, a reflexão sobre as Competências-Chave está presente, mas essencialmente com o objectivo de proporcionar uma reflexão dos adultos em torno do seu percurso de vida.

O aprofundamento desta dimensão não põe em causa o importante trabalho que está a ser desenvolvido no que concerne à componente motivacional, pretendendo apenas completá-lo, e deste modo, o adulto pode concluir com sucesso aquilo a que se propôs.

4. Entrevista à Presidente da Fundação Alentejo

No intuito de dar a conhecer a Instituição Fundação Alentejo, a qual tutela o CRVCC, consideramos ser importante, perceber as origens deste projecto educativo, que é o CRVCC.

Uma outra maneira de clarificar o sentido que, entre nós tem assumido a educação e formação de adultos, pode partir da seguinte perspectiva: *“Numa perspectiva genérica, pode dizer-se que, nas últimas quatro décadas, a educação de adultos foi-se constituindo como um campo específico, por um lado, e como educação de segunda oportunidade segundo o paradigma escolar, e por outro lado, graças à emergência de três novas perspectivas pragmáticas diferentes entre si, mas não necessariamente antagónicas e nenhuma ainda claramente hegemónica. A primeira perspectiva é a que introduz no núcleo duro da educação de adultos as questões da qualificação e da formação profissional. (...) A segunda perspectiva decorre da evolução dos métodos de alfabetização. (...) A terceira perspectiva é a da educação permanente”*⁶⁰.

É neste sentido que surge o CRVCC, como um projecto educativo que reflecte uma educação ao longo da vida, de modo permanente, por todas as pessoas.

Nos nossos dias, as expressões *aprendizagem de adultos* e *educação e formação de adultos* só podem ser entendidas no quadro do conceito de aprendizagem ao longo da vida, contínua ou periodicamente, e do conceito emergente de aprendizagem em todos os domínios da vida, que coloca uma tónica mais acentuada na diversidade de espaços, contextos e situações de aprendizagem, pois aprende-se no seio da família, na escola, no trabalho, no tempo de lazer e na convivência comunitária. Aprender e ensinar são assim, papéis e actividades que podem ser alterados e trocados em diferentes momentos e espaços⁶¹.

A construção destes conceitos, situa-se, por seu turno, na transição paradigmática mais vasta que caracteriza o pensamento das sociedades pós-industriais,

⁶⁰ SILVA, A., *Uma Aposta Educativa na Educação para Todos*. Documento de Estratégia para o Desenvolvimento da Educação de Adultos. Ministério da Educação, Lisboa, 1998, p. 78.

⁶¹ Comissão das Comunidades Europeias, *Memorando sobre aprendizagens ao longo da vida*, Lisboa, 2000, p.13.

influenciando determinantemente, as orientações das políticas e das acções a adoptar na União Europeia e em Portugal⁶².

Relativamente ao que se entende por educação e formação de adultos e ao sentido que se lhe atribui, não temos hoje, qualquer dificuldade em nos reconhecermos na definição constante da Declaração de Hamburgo sobre Educação de Adultos⁶³.

Deste modo é interessante demonstrar e reflectir sobre o CRVCC, numa perspectiva de quem preside a este projecto. Assim, foi realizada uma entrevista semi-directiva⁶⁴, à Presidente da Fundação Alentejo, no dia 25 de Setembro de 2006, num ambiente restrito, com o máximo rigor e confidencialidade.

A Presidente da Fundação Alentejo tem 55 anos, e exerceu cargos de gestão na Administração Pública, foi Autarca eleita em Évora e Reguengos de Monsaraz, e esteve na génese da criação da EPRAL, da qual foi Directora desde 1990. Em 1999 procedeu ao processo de instituição da Fundação Alentejo.

Neste momento é Presidente da Fundação Alentejo e desde 2005 é Governadora Civil do Distrito de Évora.

Quanto à questão relativa ao **surgimento do CRVCC em Évora**, a Presidente responde: “ *A criação do CRVCC da Fundação Alentejo inscreve-se na mesma lógica do processo que levou à instituição da EPRAL e, posteriormente, da Fundação Alentejo: criação de dispositivos permanentes de qualificação escolar e profissional dos alentejanos. É nosso entendimento que a valorização dos recursos humanos é um elo fundamental da cadeia do desenvolvimento regional, para além de ser promotor de níveis mais elevados de auto-estima das pessoas e gerador de uma maior e mais eficaz participação cívica e sócio-económica.*

A Fundação Alentejo, através da sua Escola Profissional, vem respondendo cabalmente aos desafios da qualificação escolar e profissional dos jovens, impunha-se, por isso, a criação de um dispositivo alternativo orientado para a população adulta

⁶² AMBRÓSIO, Teresa, *O Novo Paradigma Educativo na Sociedade Pós-Industrial*. Texto policopiado, comunicação apresentada no Fórum de Debate sobre Educação e Formação no Contexto Europeu, Associação Industrial Portuguesa, Lisboa, 1998, p.29.

⁶³ A Declaração de Hamburgo representa o ponto de chegada de um percurso longo de meio século, que em Portugal conheceu matrizes próprias, também resultantes, por um lado, do nosso isolamento político até meados dos anos 70 (apenas regressámos à UNESCO após o 25 de Abril de 1974, depois de cerca de cinco anos de suspensão), quando o movimento mundial de educação de adultos se encontrava na fase da sua evolução que a inseria como subsistema da educação permanente e da educação comunitária, e, por outro lado, da nossa persistente condição de país semiperiférico, não obstante os vínculos com as então Comunidades Europeias, estabelecidas desde meados dos anos 80.

⁶⁴ Vide Anexo n.º 10.

que, por razões diversas, não pode ter um percurso escolar normal. Foi para este sector da população alentejana que foi criado o nosso CRVCC, no sentido de facilitar a sua integração sócio-profissional e valorizar a sua experiência de vida. Num tempo em que as fontes de informação/conhecimento proliferam e os percursos profissionais são tão efémeros e diversificados, impõe-se considerar este potencial de conhecimento, certificando-o e valorizando o seu detentor”.

Relativamente à questão sobre as **mudanças produzidas pelo CRVCC no Alentejo Central**, a resposta foi: *“A Fundação Alentejo, e eu própria, entende que o CRVCC, apesar do percurso já efectuado desde 2002, do elevado número de certificações realizadas e dos processos em curso, é ainda um instrumento em fase de afirmação e de expansão. Pode-se dizer que o potencial deste instrumento é imenso, tendo em conta o número de pessoas que, no Alentejo, não tem certificação escolar ou profissional, apesar dos conhecimentos acumulados pela experiência de vida”.*

Quanto à questão relativa aos **aspectos positivos e negativos deste processo**, a Presidente responde: *“Os aspectos mais positivos são os que se prendem com a recuperação para o sistema de pessoas que se sentiam excluídas, com ganhos significativos para as pessoas e para as instituições em que prestam a sua colaboração. Há um processo de recuperação da iniciativa, da vontade de participar, de melhorar a sua performance, associado à elevação da auto-estima. Em simultâneo, há também ganhos importantes no que respeita ao confronto dos nossos recursos humanos com os restantes parceiros europeus. No que respeita aos aspectos menos positivos, refira-se a magreza dos recursos postos à disposição do sistema bem como a ausência da possibilidade imediata em estender este processo ao 12.º ano de escolaridade e à qualificação profissional, designadamente o nível III da União Europeia”.*

A questão seguinte refere-se às **mudanças que poderia realizar no processo**, à qual responde: *“Se pudesse alargaria o âmbito de intervenção e consolidaria os instrumentos de apoio ao funcionamento dos Centros. De igual forma reforçaria a divulgação destes dispositivos e das suas potencialidades, através da valorização dos múltiplos casos de sucesso já registados e sinalizados pelos Centros. Os mais de mil adultos certificados são uma mais valia regional; a generalidade daqueles que se submeteram ao processo de certificação de competências melhorou substancialmente a sua posição laboral e temos casos em que a certificação do nosso CRVCC, para além da consequência imediata, que é a obtenção do diploma de 6.º ou 9.º anos de*

escolaridade, despertou uma vontade e uma determinação que conduziu a novos patamares, designadamente universitários. Assim, com base nesta apreciação sou de opinião que se deve proceder: ao reforço dos meios à disposição dos Centros; ao seu alargamento ao 12.º ano e à certificação profissional e à disseminação das experiências já concretizadas”.

Por fim, uma última questão prende-se com o **impacte do processo na vida das pessoas**, à qual a Presidente responde: *“Tem impacte muito positivo na vida das pessoas, a título individual, não só pelas oportunidades que se abrem em termos de mercado de trabalho, como pela elevação da sua auto-estima, estimulando uma cidadania mais activa e uma dinâmica de crescimento pessoal e social. Também tem impacte na configuração dos nossos recursos humanos, tornando a sua classificação mais favorável e mais real, designadamente nas análises comparativas com os restantes parceiros comunitários. É um processo que, de alguma forma, corresponde a uma dívida para com gerações que o sistema educativo não conseguiu atrair ou manter no seu seio, com a vantagem de identificar e valorizar todo o processo de educação/formação não formal que, entretanto, essas gerações foram vivenciando”.*

Com esta entrevista conseguimos reflectir sobre as opiniões, objectivos e mudanças e impactes que, na perspectiva da Presidente da Fundação Alentejo o CRVCC tem na comunidade do Alentejo Central.

Deste modo, as políticas governamentais actuais e iniciativas mais recentes no campo da educação e formação de adultos em Portugal reflectem, por um lado, a consciência, que o país tem, quer ao nível do cidadão comum, quer ao nível das organizações, entidades públicas e privadas e órgãos de decisão política, dos baixos níveis de certificação escolar e profissional formal da nossa população adulta; por outro lado, reflectem os efeitos dos novos desafios que se colocam a Portugal, no contexto da aposta europeia na transição para uma economia do conhecimento e da coesão social.

Assim, em Portugal, nos últimos anos, as políticas no campo da educação e formação de adultos têm-se caracterizado por um fortalecimento do apoio à aprendizagem ao longo da vida, visando o desenvolvimento da adaptabilidade dos indivíduos, dos grupos e das empresas às mudanças estruturais da economia mas também às novas maneiras de circulação da informação, produção do conhecimento e relação entre as pessoas.

As actuais políticas governamentais, assim como as iniciativas institucionais dos diversos actores no processo de educação e formação de adultos, tendem hoje a adequar-se às diferentes necessidades dos adultos, às especificidades de cada contexto, promovendo e desenvolvendo iniciativas territoriais, estimulando a procura, valorando e disseminando as boas práticas que já se vêm desenvolvendo há muito, no nosso país. Abordar a educação e a formação de adultos, do ponto de vista da procura, implica compreender, entre outras, as questões que se prendem com a motivação dos aprendentes adultos e com a identificação das suas necessidades de aprendizagem.

Deste modo, é indispensável que a representação social dominante da Educação de adultos, evolua no sentido da educação e formação ao longo de todo o espaço e tempo de vida e para todos, entendida como condição para a plena participação na sociedade, tal como é definida na Declaração de Hamburgo.

5. Entrevistas aos Avaliadores Externos

A Validação/Certificação de Competências é uma das etapas e simultaneamente um dos resultados previstos do Processo de RVCC, sempre que os adultos demonstrem que possuem e que detêm essas competências.

Quando o adulto passa por todo o Processo de RVCC está em condições de demonstrar as suas competências adquiridas ao longo da vida e as que foram trabalhadas no Processo de RVCC, em quatro áreas específicas: LC, CE, TIC e MV.

De acordo com a terminologia imposta pela DGFV, um adulto é Certificado quando demonstra as suas competências em todas as áreas; caso contrário, se demonstrar competências apenas em algumas áreas, afirma-se que ele é apenas Validado.

As várias etapas que precedem o Pedido de Validação⁶⁵, são desenvolvidas quase sempre pelo Profissional, em diálogo e articulação com as Formadoras e com os adultos em causa, que vão ser propostos a Júri de Validação e assinaladas no Termo de Júri⁶⁶.

Segundo o que está estabelecido nas orientações da DGFV, o adulto terá de preencher, com a ajuda dos Profissionais de RVCC, o seu Pedido de Validação e a Carteira de Competências-Chave.

De acordo com o que é sugerido e estabelecido para o momento do Júri de Validação, o Júri inclui sempre na sua constituição: O Presidente do Júri, que é o Avaliador Externo, as duas Formadoras das quatro áreas, e o Profissional de RVCC que acompanhou o adulto.

As Sessões de Júri de Validação realizadas ao longo do período de tempo em estudo, têm sido, na sua grande maioria, sessões colectivas, com um número variável entre duas a doze pessoas, de acordo com o número de pessoas que formam os grupos de trabalho, e como tal, estas pessoas são mantidas sempre juntas, até ao momento final do Júri de Validação. Só em casos extraordinários, a pedido dos próprios adultos, o Júri é realizado de modo individual, tendo apenas esta metodologia de Júri sido realizada duas vezes, durante estes quatro anos de funcionamento do CRVCC da Fundação Alentejo.

⁶⁵ Vide Anexo n.º 11.

⁶⁶ Vide Anexo n.º 12.

Quanto à abertura do Júri à comunidade, esta não se tem verificado, excepto quando se realiza o processo RVCC em itinerância, e integrado no Programa Foral. Nestes casos, o Júri assume um carácter público, segundo o qual é permitido que pessoas exteriores ao processo a ele possam assistir, como já foi verificado, em casos em que os Presidentes das Câmaras Municipais, Vereadores, colegas de trabalho dos adultos e os seus Chefes, terem assistido a este momento.

Durante as Sessões de Júri, a metodologia adoptada desde o primeiro Júri realizado neste Centro, tem sido a apresentação e discussão do Dossier Pessoal do adulto e a reflexão sobre o seu percurso no CRVCC, de maneira a que possa valorizar as suas competências, demonstrar os seus conhecimentos, e consequentemente valorizar-se a si próprio.

Este modelo seguido em todos os Júris, pode sofrer algumas alterações, que estão dependentes do facto de nem sempre ser o mesmo Avaliador Externo, a presidir ao momento do Júri, e este factor pode resultar em pequenas alterações, no que diz respeito ao seu funcionamento, pois cada um tem um modo próprio e específico de desenvolver o seu trabalho, e de questionar os adultos, embora o princípio básico seja sempre o mesmo.

Independentemente do modelo concreto seguido, os Júris de Validação têm procurado responder a dois objectivos, que em teoria, poderiam parecer de difícil conciliação: assegurar credibilidade social do processo, por um lado, e apostar, por outro, em modelos de sessões que se distanciam do clássico exame. A sessão de Júri representa o culminar de um processo, que o Dossier Pessoal traduz, e não o momento em que os adultos têm que fazer demonstração prática das suas competências.

Os adultos que participam no Júri de Validação podem apresentar-se em duas situações distintas: solicitando a Validação total ou parcial das unidades de Competências-Chave nas respectivas áreas, que ficará descrito na Acta do Júri de Validação⁶⁷.

A metodologia utilizada no momento do Júri caracteriza-se por um diálogo com o adulto acerca da informação contida no Dossier Pessoal e também sobre o seu percurso dentro do CRVCC, abordando também, os projectos de vida futuros.

⁶⁷ Vide Anexo n.º 13.

O Avaliador Externo dirige o momento do Júri questionando o adulto sobre a informação contida no Dossier Pessoal. As Formadoras das áreas de Competências-Chave, com base nas evidências contidas no Dossier e pelo trabalho desenvolvido com o adulto ao longo do processo, dirigem algumas questões, no contexto de cada uma das áreas e de acordo com a vida de cada um. Por fim, o Profissional de RVCC evidencia o percurso realizado ao longo do processo, pelo adulto, ressaltando os seus aspectos mais importantes para o desenrolar de todo o processo.

Assim, a Equipa do CRVCC faz um esforço diário, no sentido de permitir que o Dossier Pessoal seja um reflexo de todo o percurso de vida pessoal e profissional do adulto, e que no momento do Júri de Validação, o adulto consiga mostrar como a sua experiência de vida foi importante, para demonstrar e para se adaptar à construção do Dossier Pessoal e consequentemente levar à obtenção de um grau de escolaridade, através da sua História de Vida e de todas as aprendizagens que efectuou ao longo da sua vida.

Quanto aos Avaliadores Externos que colaboram com a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, todos são acreditados pela DGFV, e para tal tiveram de entrar num concurso e ser aceites para a função.

Durante o ano de 2002 colaboraram com o Centro dois Avaliadores Externos: um Professor Universitário, do Departamento de Pedagogia e Educação da Universidade de Évora, e uma Professora Reformada do 1.º Ciclo do Ensino Básico. Esta Professora Reformada foi convidada pelo CRVCC, para dar o seu contributo, através da sua experiência profissional bastante vasta, na figura de Avaliadora Externa. A Professora aceitou o convite, ficando apenas até final do ano de 2002 a desempenhar as funções, retirando-se devido a questões de ordem pessoal.

No ano de 2003, são admitidos mais cinco Avaliadores Externos: quatro Professores Universitários das seguintes áreas: Sociologia, Economia, Pedagogia e Educação e Física. Estes Avaliadores revelaram interesse por participar neste inovador processo, estando também eles ligados anteriormente à Educação de Adultos. O último Avaliador é Agente de Desenvolvimento Local e devido à sua experiência e participação em Cursos de Educação de Adultos integra também o leque de Avaliadores Externos disponíveis para colaborarem com o CRVCC da Fundação Alentejo.

Nos anos de 2004 e 2005 são mantidos os mesmos Avaliadores, à excepção dos Avaliadores que entraram no ano de 2002, que por motivos profissionais e pessoais, tal

como foi anteriormente referido, deixaram de colaborar com o CRVCC, no exercício destas funções.

Para melhor responder às exigências da abordagem deste ponto, foram realizadas sete entrevistas aos Avaliadores Externos que colaboraram com o CRVCC da Fundação Alentejo, no período entre Julho de 2002 e Dezembro de 2005.

As entrevistas foram realizadas entre 09 de Maio de 2006 e 20 de Julho de 2006, num clima informal e sob total sigilo, e todos os Avaliadores foram submetidos ao mesmo Guião da Entrevista⁶⁸, cujo objectivo geral é: compreender as opiniões, motivação e envolvimento dos Avaliadores Externos, no Processo de RVCC.

Ao realizar uma reflexão sobre as opiniões dos Avaliadores Externos sobre o Processo de RVCC da Fundação Alentejo, é fundamental operar comparações e traçar conclusões, a propósito das opiniões pessoais de cada Avaliador Externo.

Assim, vamos realizar a análise, identificando cada Avaliador Externo com um número, de acordo com a entrada no CRVCC. Deste modo, corresponde ao número 1, o primeiro Avaliador Externo a colaborar com o Centro de RVCC, é Professor Universitário na Universidade de Évora, no Departamento de Pedagogia e tem 41 anos.

O Avaliador Externo número 2 é uma Professora do Ensino Básico Reformada, com 75 anos, e que participou como Avaliadora Externa no processo apenas durante o ano de 2002.

Quanto aos Avaliadores que entraram em funções no ano de 2003, o número 3 é também Professor Universitário, na Universidade de Évora, no Departamento de Sociologia e tem 62 anos.

O Avaliador Externo número 4, é Professor Universitário no Departamento de Economia e tem 31 anos.

O Avaliador Externo número 5 é Professor Universitário no Departamento de Pedagogia e Educação e tem 44 anos.

Por fim, os Avaliadores Externos que entraram em funções em 2004 são dois Professores Universitários: o número 6 faz parte do Departamento de Física e tem 54 anos; o número 7 tem 44 anos e é Agente de Desenvolvimento numa Associação de Desenvolvimento Local.

⁶⁸ Vide Anexo n.º 14.

Assim, vamos proceder à análise das respostas que reflectem as opiniões e as atitudes dos Avaliadores Externos relativamente ao processo.

Quanto à questão número 5 relativa ao **motivo pelo qual os Avaliadores Externos decidiram candidatar-se a estas funções**, obtivemos as seguintes respostas.

Avaliador (1) “(...) *devido à minha actividade cívica que tem a ver com a educação de adultos (...) foi uma forma de participar e aprender (...) contactar com os adultos e com as suas Histórias de Vida (...)*”.

Avaliador (2) “(...) *eu não me candidatei, fui convidada e achei de facto um processo importante, na medida em que ajudava muito as pessoas (...) via na maioria das pessoas uma vontade enorme de aprender, de continuar a estudar (...)*”.

Avaliador (3) “(...) *uma das minhas áreas de especialidade é exactamente a Educação de Adultos (...) pareceu-me ser interessante ser Avaliador, para ver como é que o processo estava a correr, para aprender mais sobre o que estava a acontecer (...)*”.

Avaliador (4) “(...) *era um projecto importante (...) tinha vontade de trabalhar com pessoas adultas (...)*”.

Avaliador (5) “(...) *foi na altura um desafio interessante (...) permitiu-me colaborar com uma das vertentes que é imposta pelo estatuto, que é o apoio à comunidade, neste caso por via da Educação, mas ao longo da vida (...)*”.

Avaliador (6) “(...) *é uma das áreas que me interessa (...) em termos sociais julgo que é uma justiça que se está a fazer às pessoas (...)*”.

Avaliador (7) “(...) *uma boa parte da minha vida trabalhei em Educação de Adultos (...) tinha uma vontade grande de conhecer isto (...)*”.

Em todas as respostas apresentadas verifica-se uma grande vontade por parte dos Avaliadores Externos em trabalhar com Adultos, e em colaborar neste projecto inovador.

É de salientar que, alguns dos Avaliadores Externos já tinham trabalhado na área de Educação de Adultos, o que despertou neles o sentimento de proximidade e de curiosidade por esta área e por trabalhar de perto com os adultos, afirmando mesmo que esta é uma maneira de eles próprios através da participação, aprenderem um pouco sobre o processo em si e sobre as suas características.

Quanto à questão número 6, relativa à **opinião pessoal dos Avaliadores Externos sobre o Processo de RVCC**, obtivemos as seguintes opiniões:

Avaliador (1): *“(...) a minha opinião é muito positiva (...) há um grande ideal por parte das pessoas que trabalham neste processo (...) com grande vontade de colaborar nos sonhos das pessoas (...)”*.

É de salientar que, este Avaliador Externo foi o primeiro a colaborar com o Centro, daí que tenha participado activamente na metodologia e na elaboração do 1.º Júri de Validação, logo mantém o mesmo ideal de toda a Equipa, que se reflecte na participação activa, de maneira a ajudar os adultos a conseguirem alcançar os seus objectivos.

Avaliador (2): *“(...) para os níveis mais baixos estão bem, mas para os níveis mais altos que vão começar a funcionar deveria haver uma maior exigência (...)”*.

Nesta opinião existe uma preocupação do nível de exigência, para futuros processos, para um nível mais avançado, neste caso fala-se de um possível alargamento até ao 12.º ano, e neste caso sim, o grau de exigência poderia e deveria ser muito maior, na opinião desta Avaliadora Externa.

Avaliador (3): *“(...) a opinião é muito boa (...) é um processo que me parece muito bom, a sua filosofia, a maneira como está organizado (...)”*.

Surge aqui a preocupação pelo modo como o processo está virado para a própria avaliação, como se avaliam as competências de cada adulto. Em relação à restante metodologia, a opinião deste Avaliador Externo é positiva.

Avaliador (4): *“(...) é importante para a continuidade das pessoas nas Carreiras Profissionais (...) permite trazer de volta pessoas que dificilmente voltariam a entrar num processo educativo (...)”*.

Ressalta desta opinião dois aspectos fundamentais: o voltar a estudar por parte dos adultos, e a continuidade profissional que muitas vezes está dependente da obtenção de um Certificado de 9.º ano de escolaridade. Coloca-se aqui a tónica num aspecto mais prático, útil e benéfico para a vida das pessoas.

Avaliador (5): *“(...) do ponto de vista formal o processo é interessante (...) no limite este processo poderia levar à qualificação académica, não só para o 12.º ano como está previsto, mas também Licenciatura ou Doutoramento; (...) sob o ponto de vista da realidade no Centro, o que tenho verificado é a ausência de meios (...)”*.

Este Avaliador Externo ressalta um aspecto interessante relativamente a uma nova perspectiva dos CRVCC que nunca antes tinha sido abordada: o facto de se pensar

numa qualificação académica para níveis superiores, como já é feita em certos países europeus.

Avaliador (6): “(...) quanto aos processos em si julgo que gradualmente se estão a tornar muito burocráticos (...) damos mais importância ao superficial do que ao fundamental (...)”.

Avaliador (7): “(...) acho uma coisa interessante que é a metodologia (...) mas há que ver se os Referenciais estão adequados ao que precisamos aprender ao longo da vida (...) teremos de ver se o processo é ou não exigente (...)”.

Novamente, na opinião deste Avaliador Externo a questão da metodologia assume um aspecto positivo. Mas, surge uma questão importante a realçar aqui, que se prende com a questão dos Referenciais de Competências-Chave estarem, ou não, adaptados às aprendizagens dos adultos, isto é, perceber se aquilo que está no Referencial de Competências-Chave é de certo modo adequado, ou útil para a vida das pessoas.

Este aspecto pode ser um reflexo do cumprimento de metas, que são atribuídas todos os anos para os Centros de RVCC, de modo igual para todos eles, independentemente da área geográfica na qual estão inseridos.

Quanto à questão número 7, sobre os **aspectos positivos e negativos no CRVCC da Fundação Alentejo**, as opiniões são unânimes em considerar um maior número de aspectos positivos, a nível deste processo.

Avaliador (1): “(...) dificilmente encontrarei aspectos negativos (...) o elo mais frágil é o Avaliador Externo que por vezes está pouco sintonizado com todo o processo (...) em relação ao trabalho do Centro, o trabalho é excelente, mantém-se viva a chama desse ideal, e isso é fundamental (...)”.

Este aspecto levantado por este Avaliador Externo é importante e deixa transparecer que, no início das suas funções, era notória uma maior articulação entre os Avaliadores e o próprio trabalho que era desenvolvido no Centro. Existiu um grande apoio e interacção entre o Centro e o Avaliador Externo, na opinião deste Avaliador aquando do início das actividades do CRVCC, e principalmente aquando da realização do 1.º Júri de Validação, no que diz respeito à metodologia a seguir.

Avaliador (2): “(...) aspectos negativos não sei (...) da parte dos Técnicos eu via muito empenho, então via aspectos positivos (...)”.

Os Avaliadores Externos sentem também o empenho demonstrado pelos Técnicos de RVCC, em levar para a frente todo este projecto e isso deixa-se transparecer em todos os momentos.

Avaliador (3): “(...) *na questão de saber de facto quais são as competências que estamos a avaliar (...)*”.

Avaliador (4): “(...) *a existência do Centro pode conduzir a comportamentos estratégicos sobretudo por parte dos adultos mais novos (...) este é o aspecto mais negativo a ter em conta (...)*”.

A cada vez maior afluência de jovens ao CRVCC da Fundação Alentejo, poderá ser de facto uma opção alternativa para a continuidade dos estudos, mas não podemos fazer tábua rasa deste aspecto, pois nem todos os jovens o procuram como um acesso mais fácil do que na Escola. Existem jovens, que deixaram os estudos muito novos e que abraçaram a questão profissional, adquirindo deste modo, muitos conhecimentos e muitas competências, que lhe permitiram realizar o processo RVCC com alguma facilidade. Esta opinião é partilhada pelos seguintes Avaliadores, tal como se pode constatar nos seus depoimentos.

Avaliador (5): “(...) *positivos tem a ver com a qualificação das pessoas que na sua história de vida tiveram uma má relação com a Escola (...) o aspecto positivo é qualificar sem escolarizar o processo (...) defeitos, tudo o que é humano tem defeitos (...)*”.

Avaliador (6): “(...) *positivos a Equipa com bom espírito de trabalho (...) há dois tipos de adultos que não são diferenciados (...) por um lado aqueles que representam o espírito com que isto foi criado (...) indivíduos com largos anos de experiência profissional rica e enriquecedora, e é de toda a justiça reconhecermos isso (...) por outro lado há algum aproveitamento de pessoas novas, que arranjam aqui um escape e contrariam um bocado o espírito com que isto foi criado (...) aí deveria haver um bocadinho mais de rigor (...)*”.

Avaliador (7): “(...) *aspecto positivo é as pessoas que estão na Equipa têm alguma vontade de aprender e de melhorar o trabalho com os adultos (...) ao nível humano as coisas funcionam muito bem, há uma grande empatia entre os Técnicos que ali trabalham e as pessoas (...) não há aquela distância (...) e isso resulta no espírito de trabalho com os grupos de adultos (...)*”.

A Equipa de CRVCC tenta, a cada momento melhorar a sua prática e desenvolver o trabalho de maneira mais próxima possível com os adultos. Esta proximidade que já foi referida ao longo do trabalho, vai ser importante para o próprio desenvolvimento do trabalho com os adultos, revelando-se na maior parte dos casos como um factor de sucesso.

Quanto à questão número 8, relativamente aos **aspectos que poderiam ser alterados e melhorados no CRVCC da Fundação Alentejo e em todo o processo de reconhecimento de competências em si**, as opiniões dos Avaliadores Externos variam.

Avaliador (1): *“(...) é fundamental para a pessoa substituir a imagem que tem de si (...) é fundamental que a pessoa aprenda outras coisas (...) esta parte do aprender tem vindo a ser esmagada pela ansiedade das metas e dos números (...)”*.

A questão das metas físicas está sempre presente no dia-a-dia da Equipa do CRVCC, de modo que, por vezes seja já difícil não deixar transparecer esta preocupação, daí que este Avaliador Externo se aperceba das dificuldades sentidas pela Equipa, em lidar com o binómio metas físicas/certificação de adultos.

Avaliador (2): *“(...) todos os Centros deveriam dar formação antes da Avaliação final (...) para níveis mais altos deveria haver uma exigência maior (...)”*.

A questão da formação complementar surge para esta Avaliadora Externa como um aspecto importante a salientar, em todo este processo, dando uma importância fulcral ao facto de todos os adultos receberem formação, independentemente da escolaridade que possuem.

É de destacar que esta Avaliadora Externa colaborou com o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências apenas no segundo semestre do ano de 2002. Nessa altura a metodologia utilizada era diferente, e todos os adultos recebiam formação complementar, situação esta que tem vindo a alterar-se ao longo do tempo.

Avaliador (3): *“(...) alguns instrumentos utilizados pelos Centros precisam de ser aperfeiçoados (...) introduzir novos instrumentos (...) as competências tem de estar totalmente visíveis (...)”*.

A questão da inovação e do aperfeiçoamento, e conseqüente transparência das competências, tem de estar cada vez mais visível, na opinião deste Avaliador Externo. É patente a necessidade de se assegurar o máximo rigor e transparência em todo o Processo de Reconhecimento de Competências.

Avaliador (4): *“(...) podem sempre ajustar as metodologias à região na qual estamos inseridos (...) através da promoção dos objetivos do Centro (...)”*.

Mais uma vez é focada a questão da promoção e maior divulgação do Centro, e um ajustamento das metodologias utilizadas no CRVCC, à região alentejana.

Avaliador (5): *“(...) gostaria que as pessoas que lá trabalham tivessem contratos estáveis e carreiras profissionais definidas (...)”*.

Esta é uma nova perspectiva que salvaguarda os direitos dos Técnicos, bem como o tipo de contrato que está por detrás das suas funções, uma vez que não há Carreira Profissional, do Profissional de RVCC e esta deveria ser reconhecida, na opinião deste Avaliador.

Avaliador (6): *“(...) todos os participantes poderiam contribuir com a sua parte (...) não gosto de mudar nada (...)”*.

Avaliador (7): *“(...) acho que há uma coisa que deve ser mudada rapidamente, que é fazer as sessões de Júri um momento público (...) o Júri poderia ter os familiares dos adultos a assistir (...) poderia publicitar-se mais o trabalho nos jornais e nas revistas (...) porque tudo isto aumenta a auto-estima das pessoas (...)”*.

A ideia de se tornarem os momentos do Júri de Validação em momentos públicos, é algo ao qual deve ser dada importância, e que poderá ser alterado a curto prazo.

A questão número 9 prende-se com a **função do Júri de Validação**, que é visto pelos adultos, como alguém que decide o futuro dos adultos naquele momento específico do Júri de Validação.

Na opinião do Avaliador (1): *“(...) para que aquele momento possa ser significativo é fundamental que as pessoas sintam que aquele momento possa alterar a vida deles (...) a figura do Avaliador Externo tem de ter um certo impacto e despertar uma ansiedade positiva nas pessoas (...) aquele dia fica inscrito como um dia de viragem na vida delas (...)”*.

Na perspectiva deste Avaliador o dia do Júri é visto como um dia de viragem na vida dos adultos, no qual são operadas algumas modificações e alterações.

A Avaliadora (2) compartilha da mesma opinião, valorizando o aspecto humano de cada adulto, e assim: *“(...) pensava que estava a mexer na vida das pessoas, então o aspecto humano tinha de ser salvaguardado (...)”*.

Avaliador (3): “(...) não encaro como um juiz (...) estou mais a validar o processo, todo o percurso e trabalho que foi feito com o adulto (...) ali não deve haver nãos, porque se podem criar barreiras para o adulto (...) quando eles estiverem no Júri é para passar (...)”.

Novamente é frisada a importância do “sim”, do aspecto positivo neste dia, como algo importante para a valorização pessoal de cada adulto.

Avaliador (4): “(...) não encaro como um juiz (...) para os adultos a ida a Júri é um momento muito formal (...) entendo o meu papel como alguém externo ao Centro, que tem a função de reconhecer socialmente as equivalências formais que devem ser validadas (...) sei que é importante para os adultos que trabalharam ali durante meses (...)”.

Mais uma vez o Avaliador Externo não se enquadra na figura de juiz, mas sim como alguém que reconhece socialmente as competências do adulto. Esta questão do reconhecimento social, e do facto de o momento do Júri ser realizado num ambiente formal, vem dar ao adulto em causa, uma maior confiança e um aumento da sua auto-estima.

Avaliador (5): “(...) Não sou nenhum juiz de coisa nenhuma (...) trata-se de cumprir Portugal pela revolução das bases, ajudar por intermédio da educação, fazer com que as pessoas sejam mais e melhores, isto tem a ver com a minha motivação interior para me manter nesta actividade (...)”.

Na opinião deste Avaliador Externo, a sua principal motivação é ajudar as pessoas, não só na obtenção de qualificação escolar, mas também na procura de novos caminhos que podem traçar e seguir, movimentados pela força que sentiram ao realizar o Processo de RVCC.

Avaliador (6): “(...) a minha perspectiva é a de como uma prova académica, deviam ir ao Júri as pessoas que estão em condições (...) para pessoas muito novas temos que repensar os critérios, porque não estamos a ser muito justos comparativamente com os outros adultos (...)”.

Este Avaliador defende a ideia de que, apenas quem estiver em condições de ir a Júri o deverá fazer, isto é o que acontece na realidade, pois apenas vão a Júri os adultos que mostrarem possuir todas as competências e que tenham realizado todas as

demonstrações nas quatro áreas, bem como tenham efectuado todo o seu Dossier Pessoal e realizado todas as actividades que lhe foram pedidas.

A opinião do Avaliador (7) vem também no sentido das apreciações dos Avaliadores anteriores, assim: “(...) *quando os adultos ali chegam já há todo um trabalho que está por detrás (...) o Júri funciona como um ponto de chegada para os adultos (...) é um momento importante de reflexão das pessoas (...)*”.

Novamente se verifica que o momento do Júri é como que um ponto de chegada, é o culminar de todo um trabalho que foi realizado durante alguns meses, e sobre o qual os adultos gostam de reflectir naquele momento.

Por fim, a questão número 10 é relativa ao facto de os **adultos que fazem esta Certificação se tornarem, ou não, em pessoas diferentes, quer a nível pessoal, quer a nível profissional.**

Quanto à opinião do Avaliador Externo (1): “(...) *se o processo for apenas uma reconstituição da vida que já se passou, as consequências são umas (...) se for isso tudo e algumas aprendizagens novas o impacte pode ser outro (...) ficam com uma melhor imagem de si e ficam com a prova de que são capazes de ir por novos percursos de vida, porque as pessoas durante aqueles meses aprenderam coisas que não sabiam e provaram a elas próprias que são capazes (...) estas pessoas podiam ter no Centro percursos de aprendizagem que fossem para lá do final deste processo (...)*”.

Este Avaliador diferencia dois tipos de adultos, afirmando que, para alguns deles, o percurso faz sentido, na medida em que se aprendem coisas novas, e também porque ficam com mais prazer e motivação pelos estudos.

Quanto ao Avaliador (2): “(...) *altera a sua vida profissional e outros até na maneira de encarar a vida (...) aquilo deu-lhes uma ideia de se valorizarem e de continuarem a estudar (...) foi muito gratificante saber que podia ajudar as pessoas (...)*”.

Nesta perspectiva é importante salientar que, por vezes os adultos recorrem ao CRVCC como única saída para não perderem os empregos, nos quais lhe exigem o 9.º ano de escolaridade. Por outro lado existem adultos que vêem este processo como uma “rampa de lançamento” para continuarem os estudos e a valorizarem-se a eles próprios.

Avaliador (3): “(...) *a pessoa quando entrou no Centro não acreditava naquilo (...) as motivações são diferentes (...) as pessoas depois de estarem lá dentro motivam-*

se com o processo (...) eles dizem que são capazes de fazer isto (...) isso modifica a atitude das pessoas perante o processo de aprendizagem (...)”.

A modificação de atitude perante as aprendizagens é um dos aspectos que mais se valoriza e que mais se salienta neste processo. O facto de os adultos passarem a acreditar neles próprios e nas suas capacidades, altera a atitude das pessoas não só com eles próprios, como também com as suas próprias capacidades. A mesma opinião é partilhada pelo Avaliador número 4.

Avaliador (4): *“(...) para os adultos representa uma nova oportunidade de afirmação pessoal (...) do ponto de vista profissional é uma oportunidade única para eles poderem continuar o percurso (...)*”.

Mais uma vez se salienta que o dia do Júri é um momento muito importante, pois é uma oportunidade única que é dada às pessoas, para que elas próprias possam continuar os estudos e para simultaneamente se valorizarem pessoal e profissionalmente.

Avaliador (5): *“(...) Se quiseres tu podes! A pessoa tem, durante este processo oportunidade de reflectir sobre a sua História de Vida (...) no Júri de Validação sou, muito mais do que um juiz, sou companheiro de Viagem (...)*”.

Na opinião deste Avaliador Externo existe uma grande capacidade por parte dos adultos em continuarem a estudar e a investir neles próprios, daí que este processo possa alterar toda a sua vida, não só em aspectos pessoais, como também profissionais.

Avaliador (6): *“(...) deveria ser muito mais divulgado e conhecido da população em geral (...) para os adultos percebe-se claramente nos Júris que é uma satisfação, um orgulho que eles sentem e na maior parte das vezes muito justificado (...) eu próprio sinto-me contente com isso (...) na maior parte das vezes contribuí para questões muito concretas, como seja tirar a carta de condução, subir no emprego, mas também para um aumento da auto-estima (...) saíram daqui pessoas que vão continuar a estudar e aquilo serviu para um novo arranque para a vida deles (...)*”.

Na opinião deste Avaliador Externo o processo modifica as pessoas em várias perspectivas, e muitas vezes contribui para aspectos muito específicos na vida pessoal e profissional dos adultos.

Digamos que, é uma satisfação mútua, quer para os adultos porque vêem o seu trabalho concluído e valorizado, quer para os Avaliadores Externos, por terem ajudado e partilhado esse momento.

Por fim, o Avaliador (7) confirma a opinião já deixada pelos anteriores inquiridos : “(...) *a nível profissional é capaz de ter influência para poderem concorrer aos concursos (...) eles quando saem vêem que conseguiram fazer alguma coisa e isso é importante (...) para alguns ajuda a estruturar projectos e isso ajuda na vida do dia-a-dia (...)*”.

O contributo dos Avaliadores Externos revelou-se muito importante e eficaz para se entender e compreender melhor a visão de quem “está de fora do processo” e participa num momento determinante para o percurso dos adultos, motivando-os e ajudando a encontrar um novo caminho e a abrir novas portas pessoais e profissionais para o futuro.

CAPÍTULO IV

Impacte do Centro de RVCC da Fundação Alentejo no Alentejo Central

1. Análise qualitativa e quantitativa do CRVCC da Fundação Alentejo no período de 2001 a 2005

Ao realizar uma análise quantitativa sobre o CRVCC da Fundação Alentejo é necessário referir que, esta foi elaborada através da realização de uma base de dados, no programa Excel, que incluiu 7 variáveis, sobre todos os adultos inscritos, entre 2002 e 2005, para a realização do estudo.

A base de dados foi realizada por anos, desde o ano de 2002, até ao ano de 2005. O ano de 2001 não foi incluído nesta base de dados, uma vez que não houve nenhuma inscrição durante esse ano, pois foi o ano de início de funções.

O suporte da base de dados foram as fichas de inscrição do CRVCC, preenchidas pelos adultos aquando do acto de inscrição, sendo daí retiradas as informações necessárias para o preenchimento da base de dados com todas as variáveis, à excepção da variável “Estado Civil”, que foi retirada dos bilhetes de identidade, que acompanham as Fichas de Inscrição.

A base de dados que caracteriza a população inscrita, por anos, apresenta as seguintes variáveis: Sexo, Idade, Estado Civil, Habilitações Literárias aquando do início do processo, Localidade de residência, Situação face ao Emprego, e por fim, resultado final em relação ao processo: Certificado, Validado ou Desistência.

A realização desta base de dados permitiu-nos reflectir, de modo rigoroso e consciente, sobre a evolução do CRVCC da Fundação Alentejo, a propósito do número de adultos inscritos em cada ano, e do seu resultado final perante o Processo de RVCC.

Após a realização da base de dados em Excel, foram importados para o programa estatístico SPSS, apenas os adultos Certificados, de cada um dos anos, para posteriormente se proceder à realização da amostra de indivíduos a entrevistar.

Este estudo permite-nos também estabelecer a comparação entre os anos, perceber as tendências da população alentejana, e por fim, o próprio impacte que este processo tem, nos adultos que o realizaram e concretizaram com sucesso.

Numa outra perspectiva, esta análise vai permitir perceber, se são os Homens ou as Mulheres que mais se interessam por concluir este processo; se o Estado Civil terá, ou não, importância no facto de se realizar o processo com sucesso, e também se as variáveis relativas à situação profissional e à localidade de residência (freguesia urbana

ou rural), terá alguma influência no facto de se conseguir alcançar o objectivo final que é a Certificação.

Para melhor dar resposta a todas estas questões/hipóteses, procedemos à análise anual, tendo em conta a população inscrita e as itinerâncias realizadas durante cada ano, bem como é necessário ter sempre presente as questões dos condicionalismos teóricos e práticos, quer a nível dos adultos que nos procuram, quer à metodologia utilizada pela Equipa, quer até mesmo, devido às transformações ocorridas na própria Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo.

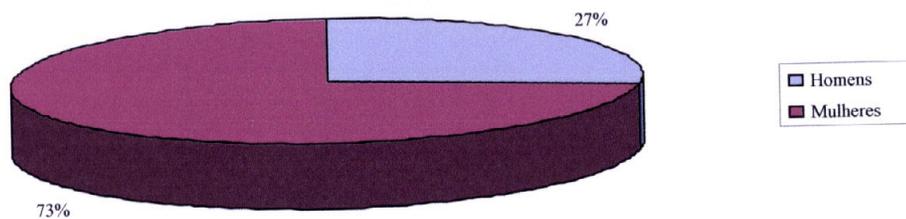
Ao fazer a análise qualitativa e quantitativa do CRVCC da Fundação Alentejo no período compreendido entre os anos de 2002 e 2005, é necessário ter em conta os seguintes pontos: o número de inscrições feitas por ano e por mês; o número de Homens e Mulheres que se inscreveram e concluíram o processo com sucesso; o número de desistentes, e por fim, o número de Júris de Validação que ocorreram, por ano e por mês, diferenciando também aqui o número de Homens e Mulheres que o realizaram.

Assim, em relação ao ano de **2002**, uma vez que apenas a partir de 1 de Janeiro de 2002 se realizam inscrições, o número de inscritos foi de 795 adultos, sendo 328 Homens e 467 Mulheres⁶⁹.

Neste mesmo ano foram Certificados 91 adultos, sendo 25 Homens e 66 Mulheres, tal como fica demonstrado no gráfico seguinte, mas em percentagens:

⁶⁹ Vide Gráfico n.º 32.

Gráfico n.º 8: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2002

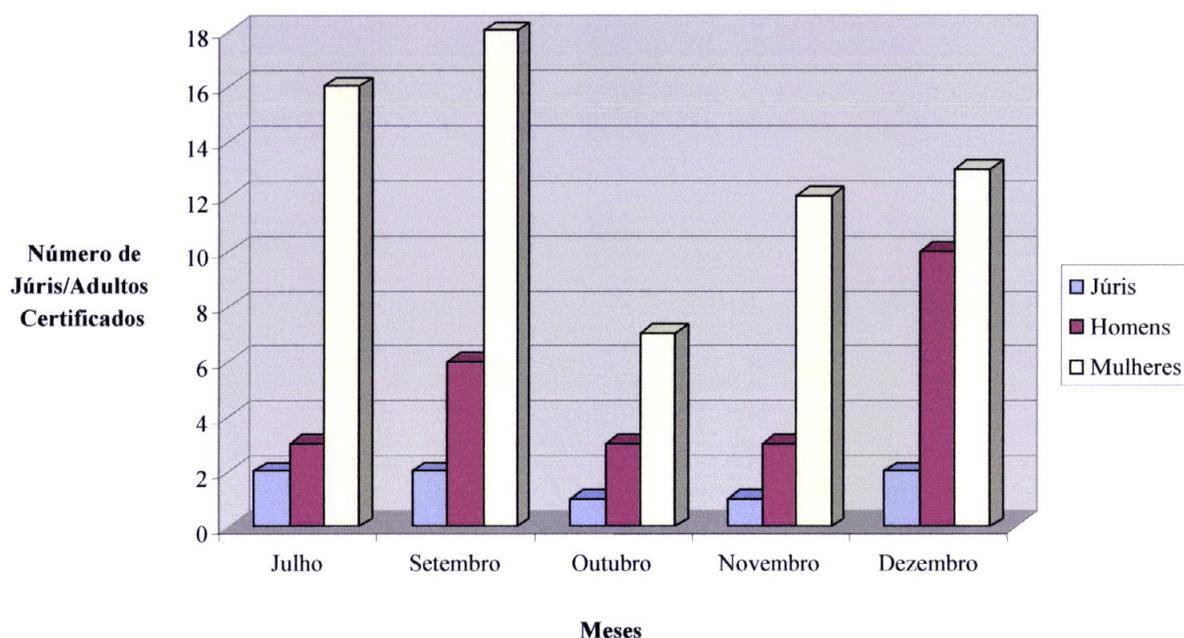


Tal como ficou demonstrado no gráfico n.º 8, 73% dos adultos Certificados são Mulheres, não sendo esta situação nada estranha, uma vez que o número de inscrições neste ano também foi superior para as Mulheres.

Foram realizados 8 Júris de Validação neste ano e uma vez que o primeiro Júri ocorreu dia 19 de Julho de 2002, registou-se uma maior afluência ao Centro, a partir desta data.

Esta situação fica demonstrada no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 9: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2002



De acordo com o gráfico salienta-se que, durante o mês de Agosto não se realizaram Júris de Validação, uma vez que se atravessa durante esse mês um período de férias para a maior parte dos adultos que frequentam o Processo de RVCC.

Em todos os meses, sem excepção, são as Mulheres mais Certificadas do que os Homens, sendo nos meses de Julho, Setembro e Dezembro, que se registam um maior número de Júris, pelo facto de os processos se terem prolongado por mais meses, pois encontrava-se o CRVCC no seu período inicial de funcionamento, daí que, o culminar do processo para os adultos que iniciaram no primeiro trimestre do ano tenha sido no mês de Setembro. Para os restantes adultos, na sua maioria terminaram o processo no último mês do ano.

É de salientar também que, no mês de Dezembro, o número de adultos Certificados está mais equiparado ao nível dos sexos, não existindo a discrepância que existe nos restantes meses do ano, nos quais o número de Mulheres Certificadas é bastante mais elevado do que o número de Homens Certificados.

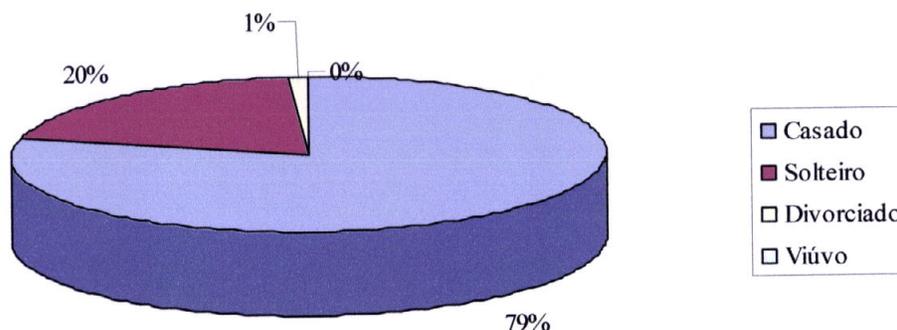
Por fim, destaca-se ainda que, durante o ano de 2002, 49 adultos que se inscreveram, desistiram, ou durante o processo, ou ainda antes, não chegando a iniciar.

Os motivos que levam os adultos a desistir podem estar relacionados com vários factores: a expectativa em relação ao processo não corresponder, uma vez que não se trata de um processo escolar, e uma grande parte dos adultos esperava que assim fosse. Por outro lado, os adultos não ficam motivados com as actividades do processo, não querem expor a sua vida pessoal e profissional perante as outras pessoas, sejam eles colegas de grupo, ou até mesmo os próprios Técnicos do CRVCC. Por fim, existem os casos dos adultos que, após a elaboração de grande parte das actividades do Dossier Pessoal e das Formações Complementares, ao surgimento de alguma dificuldade, desistem.

Relativamente à população Certificada no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002, é importante salientar ainda algumas variáveis que se prendem com uma melhor caracterização desta população.. Assim, retirámos as variáveis mais importantes para a caracterização dos adultos Certificados, fazendo uma análise anual, tendo em conta as seguintes variáveis: Estado Civil, Habilitações Literárias à entrada no CRVCC, Situação face ao emprego e Freguesia de proveniência (rural ou urbana).

Deste modo, no ano de 2002, e de acordo com o **Estado Civil**, podemos proceder à análise através do seguinte gráfico:

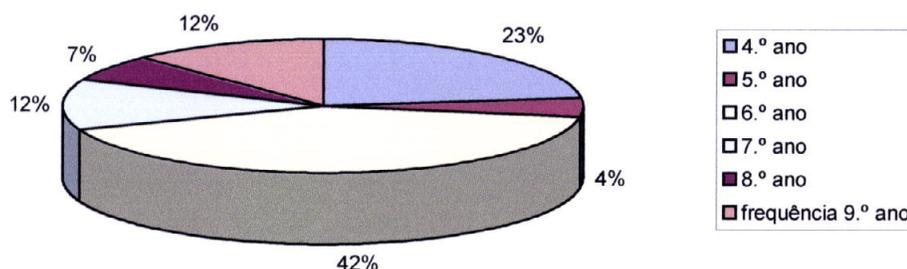
Gráfico n.º 10: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002



Perante o gráfico apresentado, verificamos que, a grande maioria (79%) dos adultos estão numa situação de casados; seguidamente 20% estão solteiros, e apenas 1% de casos estão divorciados, concluindo-se assim que, a maior parte dos adultos Certificados neste ano são casados. Depreende-se daqui que, o facto de estarem casados, e provavelmente com uma vida familiar mais preenchida, ocupada, e mais estável, não lhes retirou tempo e motivação para se dedicarem ao Processo de RVCC e de o terminarem com sucesso.

Quanto à variável **Habilitações Literárias**, analisamos através do gráfico seguinte:

Gráfico n.º 11: Habilitações Literárias à entrada, dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002

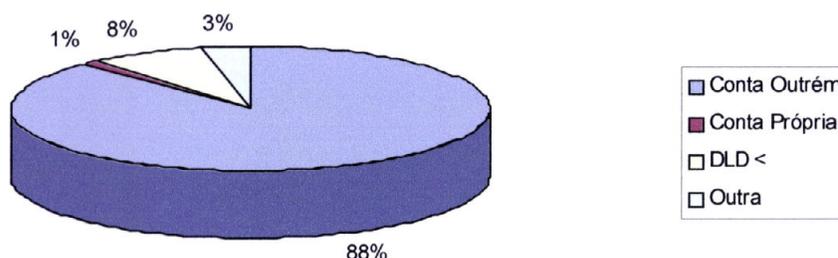


Quanto à análise do gráfico, concluímos que, à data de entrada no CRVCC, 42% dos adultos que foram Certificados neste ano, tinham o 6.º ano de escolaridade; seguidamente de 23% tinham o 4.º ano de escolaridade. A menor percentagem verifica-se nos adultos que tinham como escolaridade o 5.º ano, apenas 4%. Perante este gráfico podemos concluir que foram os adultos com o 6.º ano, ou com mais escolaridade que pretenderam continuar os estudos, ficando com a escolaridade obrigatória, isto no que diz respeito ao ano de 2002.

É de salientar ainda que, 12% dos Certificados já tinham frequentado o 9.º ano e concluíram o Processo de RVCC com sucesso.

Relativamente à variável: **Situação face ao emprego**, apresentamos o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 12: Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002

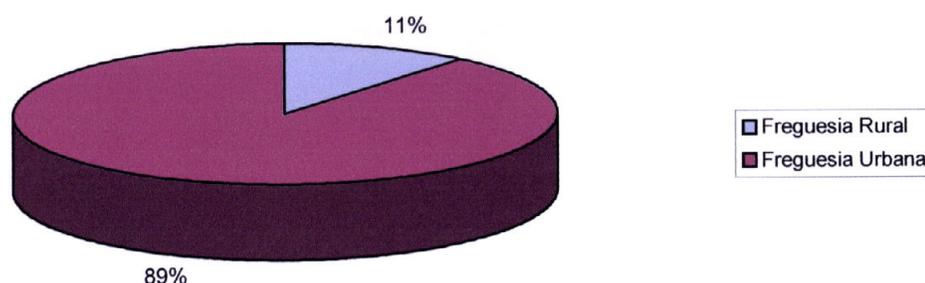


Relativamente a esta variável, podemos concluir que, a grande maioria (88%) dos adultos Certificados, trabalham por conta de outrem; seguido dos desempregados de longa duração, ou seja, os que estão numa situação de desemprego há mais de 12 meses, com 8%. Numa outra situação profissional estão 3% dos adultos, e por fim, apenas 1% dos adultos Certificados no ano de 2002 trabalham por conta própria.

Esta percentagem tão pequena é sintomática do facto de, uma vez que trabalham por conta própria não têm necessidade de evoluir a nível escolar, ou, por outro lado, não têm tempo para aderir a este processo, por terem uma vida profissional mais preenchida.

Por último, procederemos à análise da variável que diz respeito à **Freguesia de proveniência dos adultos Certificados**, no ano de 2002, tal como nos apresenta o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 13: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002



Perante o gráfico apresentado podemos referir que, a grande maioria (89%) é proveniente de freguesias urbanas, restando apenas 11% para os adultos que residem em freguesias rurais. Conclui-se então que, o facto de se estar numa zona urbana mais desenvolvida e com melhores redes de apoio e comunicação, vai facilitar a ida ao Centro de RVCC e conseqüentemente a sua conclusão com sucesso, situação esta que se verificou no ano de 2002.

Para combater a questão dos transportes e deslocações, na maior parte das vezes difíceis, no CRVCC da Fundação Alentejo a Equipa iniciou funções de itinerância durante o ano de 2002, para que fossem abrangidas mais localidades rurais, e conseguirem fazer o processo noutras localidades, possibilitando também a estas pessoas o acesso ao processo e conseqüentemente o aumento da escolaridade.

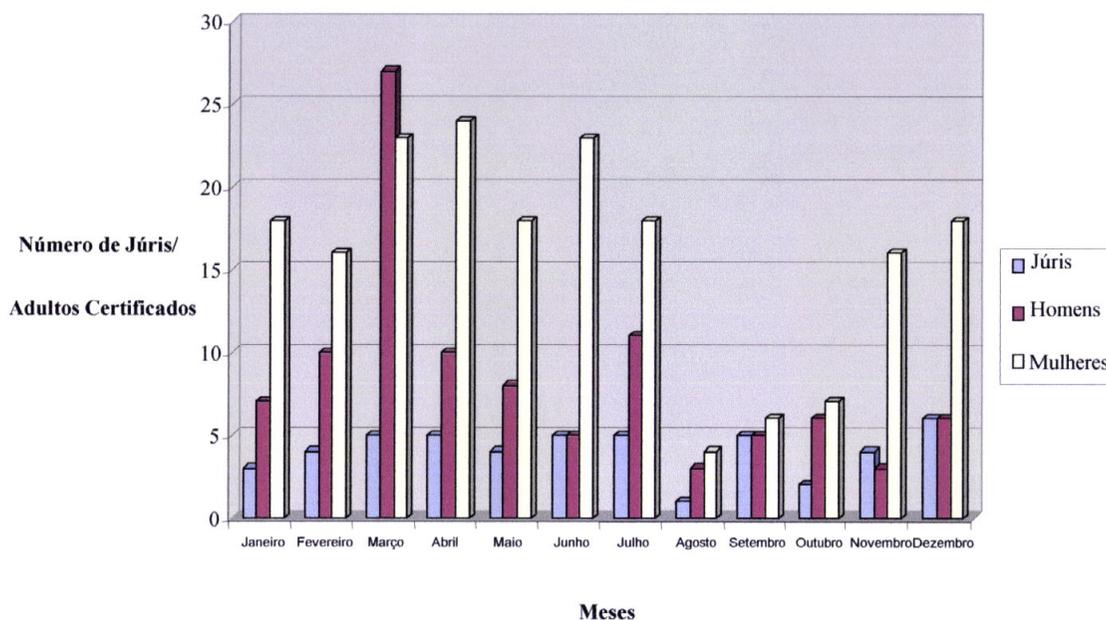
Relativamente ao ano de **2003** houve uma quebra muito significativa a nível do número de adultos inscritos, baixando para os 363 adultos⁷⁰. Este valor deixa transparecer que o *boom* de inscrições foi realmente o ano de início, pois existiu uma grande receptividade a este processo, por parte dos adultos e por parte das próprias Empresas ou Entidades Patronais, que enviaram para este processo os seus funcionários.

Em oposição ao que acontece com o número de inscritos, o número de adultos Certificados aumentou muito significativamente, durante o ano de 2003. Este aspecto é explicado pelo facto de a grande maioria dos adultos que se inscreveu e iniciou o processo no ano de 2002, apenas ter terminado o processo no ano de 2003, daí que o número de adultos Certificados seja tão elevado.

⁷⁰ Vide Gráfico n.º 33.

Foram realizados durante o ano, 49 Júris de Validação, que se distribuíram pelo ano, do seguinte modo, tal como é apresentado no gráfico n.º 14.

Gráfico n.º 14: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2003

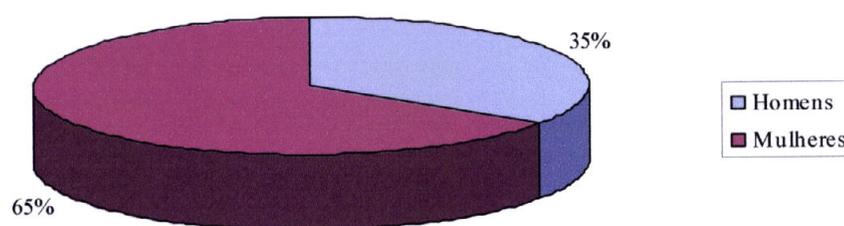


De acordo com o gráfico anterior, nota-se que, no mês de Dezembro realizaram-se o maior número de Júris, o que não corresponde ao mês no qual foram Certificados mais adultos, pois esse mês foi o de Março com 50 adultos Certificados, em 5 Júris de Validação, o que equivale a dizer que, se realizaram Júris com muitos adultos, levando assim a um esforço extremo e suplementar por parte da Equipa, quer no planeamento, quer na própria execução do evento.

Os meses de Agosto e de Outubro foram os mais fracos quanto ao número de Júris realizados e quanto ao número de adultos Certificados.

Quanto ao número de Homens e Mulheres que foram Certificados, no total foram 292 adultos ao longo do ano, sendo 101 Homens e 191 Mulheres, tal como é apresentado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 15: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2003

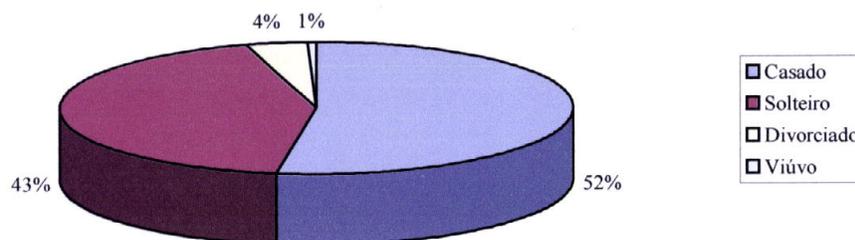


De acordo com o gráfico anterior, podemos referir que, as Mulheres continuam a liderar as certificações, com 65% da totalidade, em oposição a apenas 35% dos Homens.

Por fim convém ainda salientar o número de Desistentes, que no total do ano foram 27 adultos.

Relativamente ao ano de 2003 é importante salientar as mesmas variáveis apresentadas no ano de 2002. Assim, quanto ao **Estado Civil** dos adultos que concluíram o processo com sucesso, no ano de 2003, apresentamos o gráfico seguinte, para uma melhor interpretação:

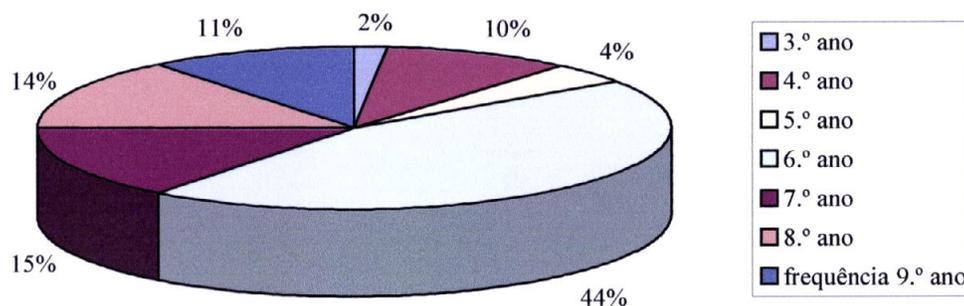
Gráfico n.º 16 : Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003



De acordo com o gráfico apresentado, podemos concluir que, à semelhança do que aconteceu no ano anterior, foram também os adultos casados que mais se certificaram no ano de 2003, embora a diferença para com os adultos solteiros tenha sido menor, pois os solteiros são 43%, o que significa que, a população solteira aderiu mais a este processo durante o ano de 2003. Este aspecto pode ser consequência do maior tempo livre para os solteiros, que os levam a uma ocupação desse mesmo tempo dedicada ao aumento da sua escolaridade, quer devido a questões pessoais, quer até mesmo a questões profissionais.

Quanto à questão das **Habilitações Literárias** dos adultos Certificados, à data de entrada no CRVCC, podemos apresentar o seguinte gráfico:

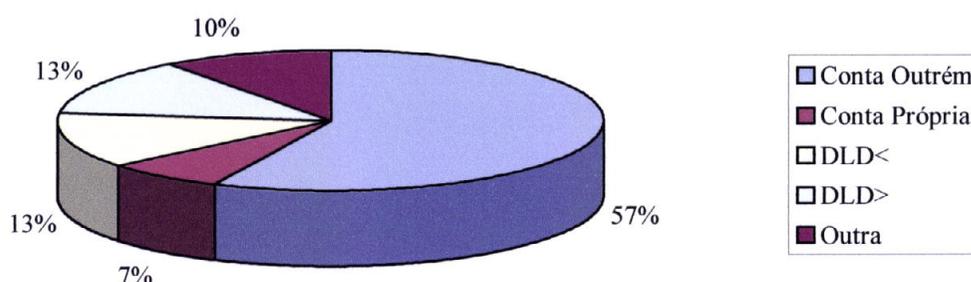
Gráfico n.º 17: Habilitações Literárias dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003



De acordo com o gráfico apresentado, podemos referir que, à semelhança do que se verificou no ano anterior, foram também os adultos com o 6.º ano de escolaridade que mais aderiram ao Processo de RVCC, sendo estes 44% da totalidade. Verifica-se também que, os adultos que tinham o 7.º, 8.º e frequência de 9.º ano, apresentam uma percentagem na ordem dos 15%, 14% e 11% respectivamente. De novo se refere que, são os adultos com uma escolaridade igual ou superior ao 6.º ano, que mais estão motivados para a continuidade dos estudos, tendo recorrido ao CRVCC para concluir o escolaridade obrigatória, durante o ano de 2003.

Quanto à questão da **Situação face ao Emprego**, apresentamos o seguinte gráfico:

Gráfico n.º 18 Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003



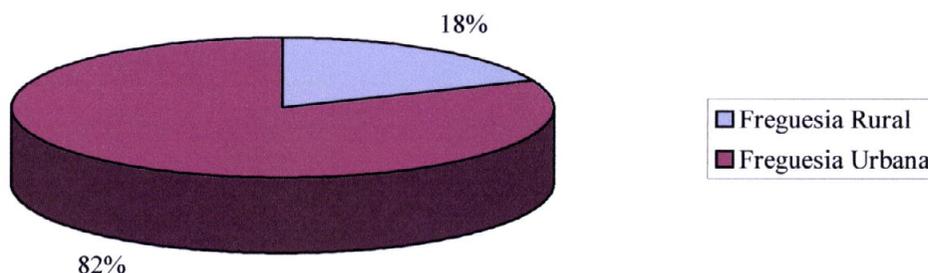
De acordo com o gráfico apresentado, podemos concluir que, são os trabalhadores por conta de outrem que mais concluíram e se certificaram, no CRVCC da Fundação Alentejo, sendo estes 57% da totalidade dos adultos.

Apenas 7% dos adultos que trabalham por conta própria concluíram o processo com sucesso. Este aspecto pode ser referenciado pelo facto de as pessoas que têm negócios próprios se acomodarem a esta situação profissional, deixando de lado a questão escolar que não lhes trará nenhum melhoramento para a sua vida profissional, tal como já foi salientado anteriormente.

É de referir que, relativamente aos desempregados de longa duração e aos desempregados que não trabalham há menos de 12 meses, estão numa situação de empate, com 13%, verificando-se assim um aumento em relação ao ano anterior, no que diz respeito aos adultos desempregados que concluíram o processo com sucesso.

Relativamente à **freguesia de proveniência**, podemos analisar a situação recorrendo ao gráfico seguinte:

Gráfico n.º 19: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003



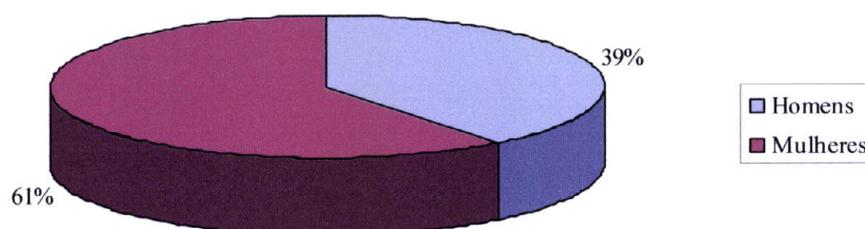
Perante o gráfico apresentado, podemos salientar que, tal como aconteceu com o ano anterior, são os adultos provenientes das freguesias urbanas que mais concluíram com sucesso o Processo de RVCC, neste ano, na sua grande maioria com 82%. Embora seja de salientar que, o número de adultos provenientes das freguesias rurais tenha aumentado para 18%. Este aspecto deixa transparecer o que se faz sentir no processo em itinerância, ou seja, uma maior participação dos adultos no Processo de RVCC.

Quanto ao ano de **2004** registaram-se 486 adultos inscritos, sendo este valor bastante mais elevado do que no ano anterior, sendo que, aumentou na ordem das 100 inscrições. Quanto ao número de Homens e Mulheres que se inscreveram no CRVCC da Fundação Alentejo durante este ano, inscreveram-se mais 86 Mulheres do que Homens, no ano de 2004, sendo os valores totais de 200 inscrições masculinas e de 286 inscrições femininas⁷¹.

⁷¹ Vide Gráfico n.º 34.

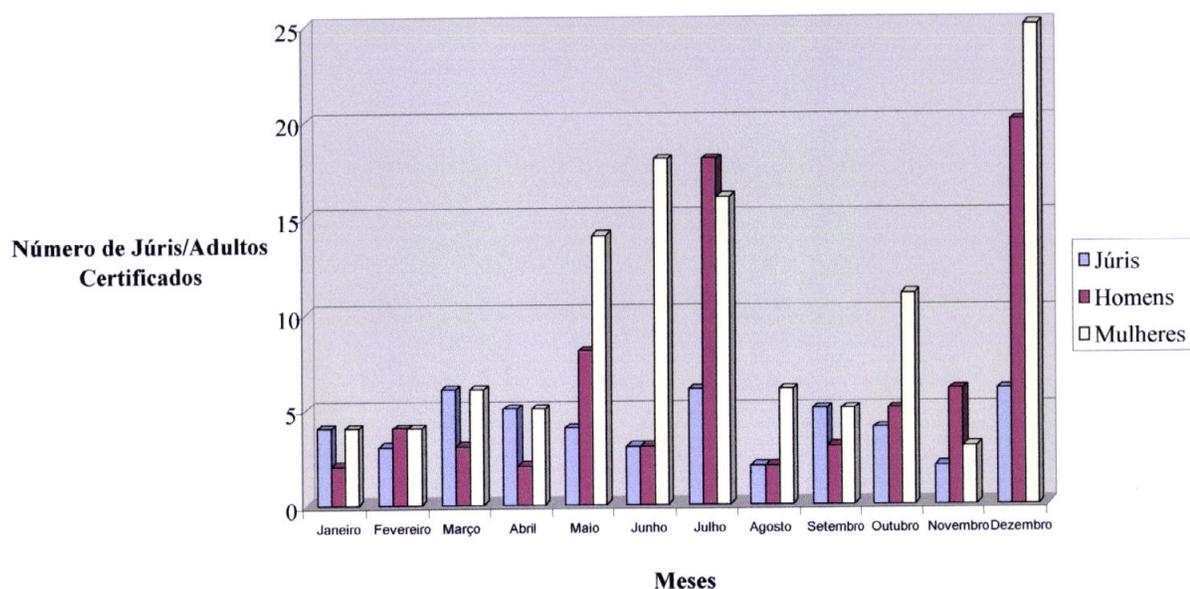
Quanto ao número de adultos Certificados neste mesmo ano, o número total foi de 193, sendo que 76 são Homens e 117 são Mulheres, o que corresponde a 61% de Mulheres e a 39% de Homens, tal como fica demonstrado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 20: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2004



No ano de 2004 foram realizados 50 Júris de Validação, estando distribuídos do seguinte modo:

Gráfico n.º 21 : Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2004



Partindo do gráfico apresentado acima, podemos concluir que, os meses de Março, Julho e Dezembro foram os que registaram o maior número de Júris, sendo que nestes três meses foram realizados 6 Júris de Validação em cada mês.

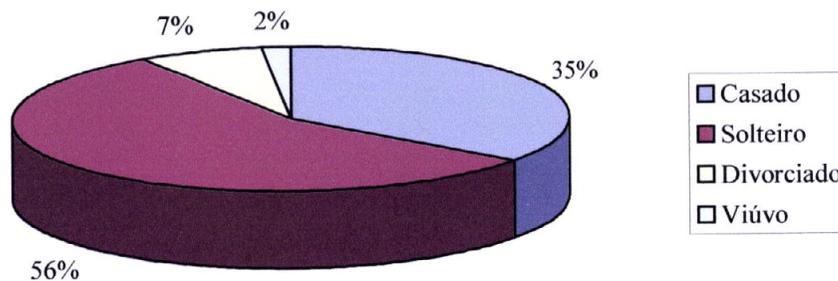
Os meses de Agosto e de Novembro registaram apenas 2 Júris em cada mês, não significando isso que nesses meses se tenham Certificado um menor número de adultos, pois nem sempre um número maior de Júris corresponde a um número maior de adultos Certificados.

Um outro exemplo deste caso é o mês de Junho, no qual se realizaram apenas 2 Júris de Validação, mas foram certificadas 17 Mulheres, sendo um dos valores mais elevados apresentados para este sexo, no que diz respeito à Certificação.

Conclui-se então o facto de que, apesar de o número de Júris ser maior num determinado mês, não significa que nesse mês se tenham Certificado um maior número de adultos. Por fim, quanto ao número de Desistentes no ano de 2004, o valor é de 50 adultos.

Quanto às variáveis analisadas no ano de 2004, podemos referir o **Estado Civil** dos adultos Certificados neste ano, tal como nos é demonstrado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 22: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004

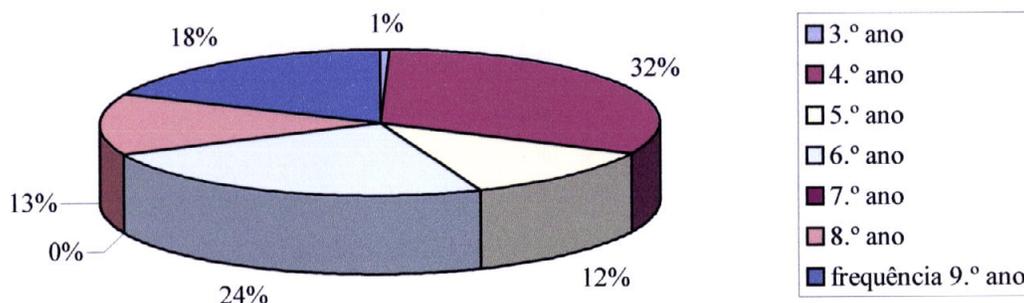


De acordo com o gráfico que nos é apresentado, podemos referir que, existe uma diferença bastante significativa relativamente aos anos anteriores, no que diz respeito a esta variável, ou seja, pela primeira vez se verifica que, os adultos solteiros são os que mais se certificaram durante este ano. Seguidamente com 35% os adultos Certificados que possuem o estado civil de casados.

Quanto às percentagens dos divorciados e dos viúvos, também ela aumentou, comparativamente aos anos anteriores, o que pode significar que, os adultos nestas condições estão mais pré-dispostos a concluir o processo com sucesso, possivelmente pelo maior tempo disponível, e por quererem ocupar esse tempo aumentando a sua escolaridade.

No que diz respeito às **Habilitações Literárias**, os Certificados do ano de 2004 estão distribuídos do seguinte modo:

Gráfico n.º 23: Habilitações Literárias dos adultos certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004



Recorrendo ao gráfico acima, podemos concluir que, houve alterações significativas relativamente aos anos anteriores, sobretudo pelos adultos que possuíam o 4.º ano de escolaridade, que neste ano foram os que mais concluíram o processo com sucesso. Seguidamente com 24% estão os adultos com o 6.º ano, que nos anos anteriores eram os mais Certificados.

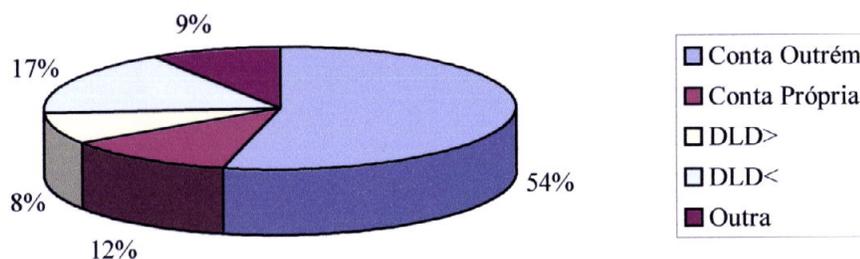
É de salientar também que, a percentagem de adultos Certificados, que já tinham frequentado o 9.º ano de escolaridade subiu bastante (18%), comparativamente aos anos anteriores.

A percentagem de adultos com o 8.º ano manteve-se semelhante ao ano anterior, com 13%.

Por último é ainda a salientar que, os adultos Certificados, que à entrada no CRVCC possuíam o 5.º ano é bastante mais elevada, do que em relação aos anos anteriores, com 12% neste ano.

Quanto à análise respeitante à **Situação face ao emprego**, podemos analisar de acordo com os dados que nos são apresentados, no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 24: Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004



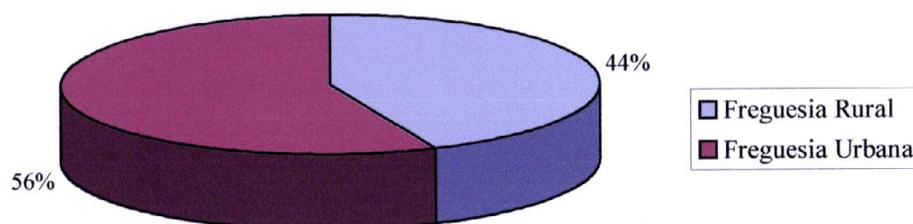
Perante o gráfico apresentado podemos concluir que, no seguimento dos anos anteriores, são os trabalhadores por conta de outrem (54%) que mais concluíram o processo com sucesso.

Quanto aos adultos que trabalham por conta própria (12%), a percentagem subiu relativamente ao ano anterior, o que significa que, este tipo de trabalhadores está mais dedicado a conseguir aumentar a sua escolaridade, em parte porque trabalham em actividades nas quais poderão ter mais desenvolvimento, e melhoramento das condições, se se der um aumento da escolaridade.

É também de salientar que, os desempregados com uma duração inferior a 12 meses, estão também mais interessados do que no ano anterior, e consequentemente conseguiram realizar o processo com sucesso.

Por último, é importante salientar a variável respeitante à **Freguesia de proveniência dos adultos Certificados**, no ano de 2004, tal como nos demonstra o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 25: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004



Relativamente ao gráfico anterior, é de referir que neste ano, a diferença entre os Certificados oriundos de freguesias rurais e urbanas, já não é tão significativa, como nos anos anteriores.

Conclui-se que existiu um aumento bastante significativo por parte dos adultos Certificados, que provém de freguesias rurais, sendo este valor de 44%, em oposição aos oriundos das freguesias urbanas, que se situam nos 56%.

Esta situação é explicada pelas deslocações em itinerância a localidades mais isoladas, que foram prestadas pelo CRVCC da Fundação Alentejo, contribuindo assim para o aumento dos Certificados dessas freguesias rurais, tal como já ficou referido em pontos anteriores.

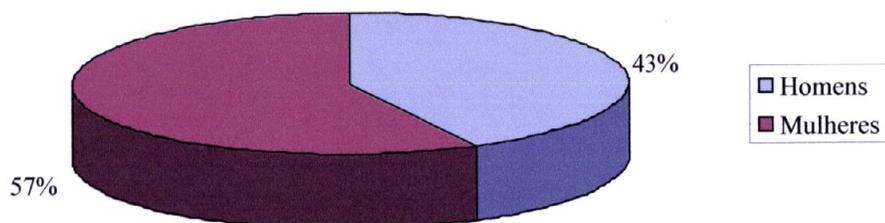
Quanto ao ano de **2005**, foram inscritos 493 adultos, subindo então o número de inscrições para mais cerca de 100 adultos relativamente ao ano anterior. Verifica-se um crescendo do número de inscrições, desde o ano de 2003, o que significa que as pessoas estão mais mobilizadas para este tipo de processo.

Salienta-se que, destes 493 adultos, 270 são do sexo feminino e 223 do sexo masculino, logo, novamente se verifica a tendência dos anos anteriores, sendo mais as Mulheres que aderem a este tipo de processo⁷².

Neste mesmo ano foram Certificados 261 adultos, verificando-se também aqui um crescimento relativamente ao ano anterior, sendo 150 Mulheres e 111 Homens, embora a diferença entre os sexos, a nível da Certificação já seja mais pequena, tal como se pode observar no gráfico seguinte:

⁷² Vide Gráfico n.º 35.

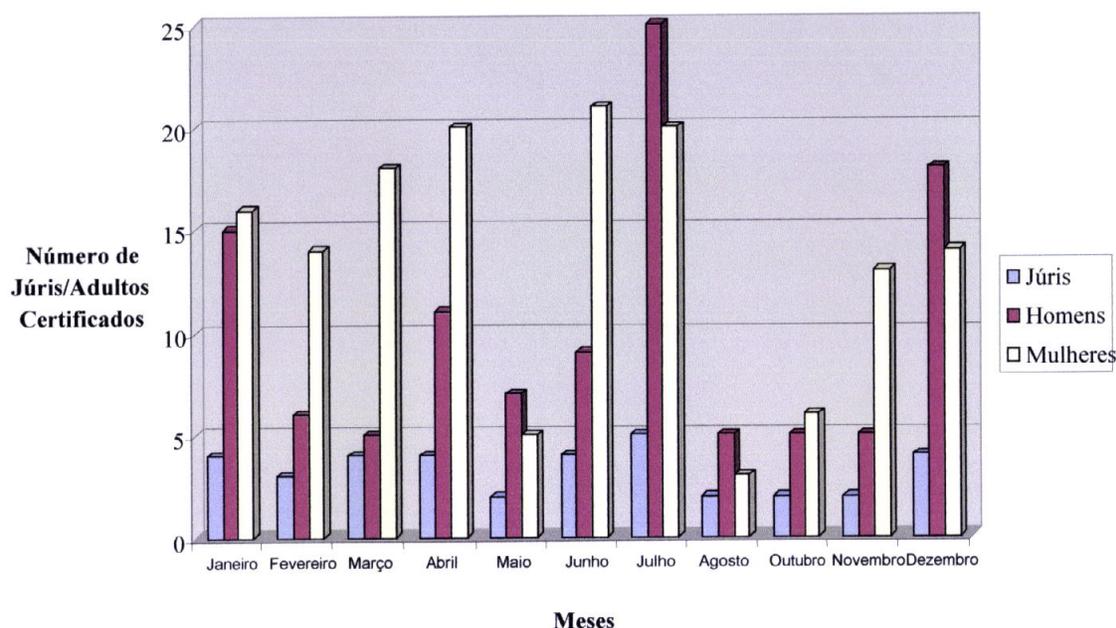
Gráfico n.º 26: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2005



Relativamente à percentagem de adultos Certificados, neste ano estão mais equiparados, pois 57% são Mulheres, e 43% são Homens.

Quanto aos Júris de Validação, foram realizados 36 Júris, distribuídos do seguinte modo, pelos meses do ano, tal como é apresentado no gráfico n.º 27.

Gráfico n.º 27: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2005



Tal como fica demonstrado no gráfico, podemos concluir que, no mês de Julho realizaram-se 5 Júris de Validação, resultando em 45 adultos Certificados, sendo que este é o mês que atinge os valores mais elevados de todo o ano, quer no número de Júris realizados, quer também pelo número de adultos que foram Certificados.

Nos meses de Janeiro, Março, Abril, Junho e Dezembro realizaram-se quatro Júris de Validação, em cada um deles, fazendo uma média de 30 adultos Certificados em cada mês.

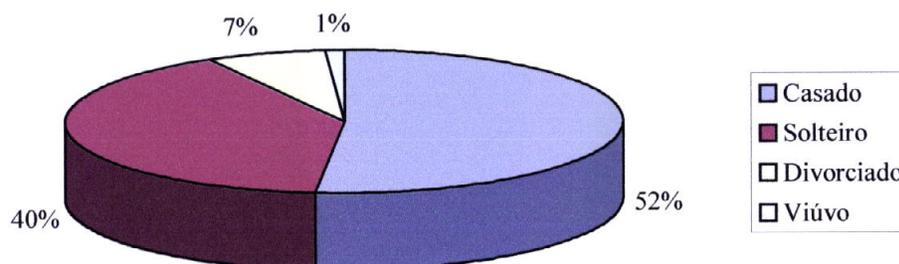
Destaca-se ainda que, no mês de Setembro de 2005 não se realizaram Júris, uma vez que não existiam adultos em condições de se submeterem a este momento.

Comparando o valor dos inscritos, 493 adultos, com o valor dos Certificados, 261 adultos, no ano de 2005, verifica-se uma diferença significativa, pois nem todos os adultos que se inscreveram iniciaram o processo, devido a vários factores. Refere-se também que, 75 adultos desistiram ao longo de todo o ano de 2005, no CRVCC da Fundação Alentejo.

Por outro lado, alguns adultos que se inscreveram começaram o processo mais tarde, daí que transitaram para o ano de 2006 a sua ida a Júri e consequentemente a sua conclusão do processo, logo verifica-se uma discrepância bastante grande entre o número de adultos inscritos e efectivamente aqueles que terminaram o processo.

Quanto à análise relativa ao **Estado Civil** dos certificados no ano de 2004, podemos analisar o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 28: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005

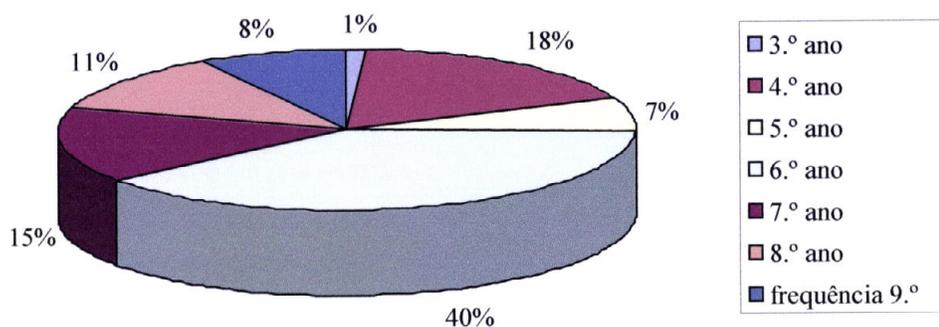


Quanto à análise do gráfico apresentado acima, podemos concluir que, houve um regresso à situação dos primeiros anos, com excepção do ano de 2004, na qual podemos referir que, são os adultos casados que mais concluíram o processo com sucesso, no ano de 2005, sendo estes 52% da totalidade.

Relativamente aos divorciados e aos viúvos, sempre em menor quantidade, mas mantém uma percentagem muito semelhante à dos anos anteriores.

No que diz respeito às **Habilitações literárias** dos adultos Certificados, no ano de 2005, apresentamos o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 29: Habilitações literárias dos adultos Certificados, à entrada, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005



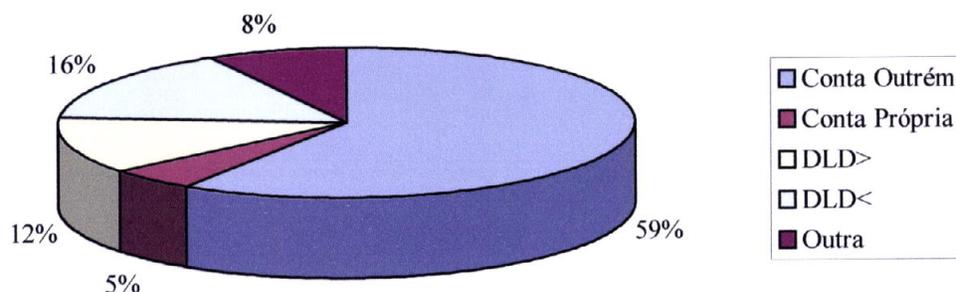
Perante o gráfico apresentado, podemos concluir que, passamos para a mesma situação dos anos anteriores, também com excepção do ano de 2004. No ano de 2005 foram os adultos Certificados, que à entrada possuíam o 6.º ano de escolaridade, que foram Certificados em maior número, sendo estes, 40%.

Seguidamente encontram-se os adultos que possuíam o 4.º ano de escolaridade, 18%, sendo este valor bastante menos elevado do que o do ano anterior.

Por fim, chamamos a atenção para os adultos Certificados que tinham frequentado o 9.º ano de escolaridade, cujo valor também diminuiu significativamente, em comparação com o ano anterior, embora se mantenha com os mesmos valores dos anos iniciais.

Quanto à **Situação face ao emprego**, dos adultos Certificados, no ano de 2005, apresentamos o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 30: Situação face ao emprego, dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005



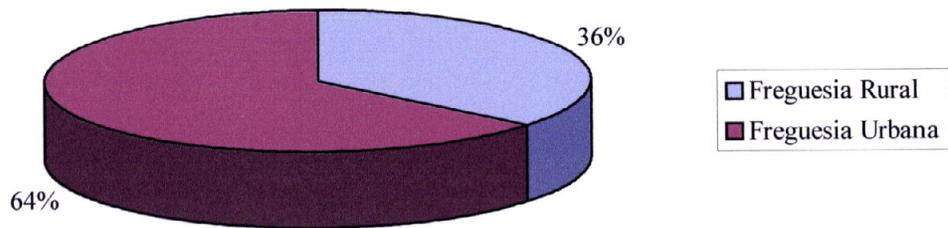
De acordo com o gráfico apresentado, podemos concluir que, à semelhança do que acontece nos anos anteriores, a maioria vai para os adultos que trabalham por conta de outrém, continuando estes a ser, ao longo dos anos de existência do CRVCC da Fundação Alentejo, os que mais são Certificados.

Seguidamente encontram-se os adultos numa situação de desemprego de menos de 12 meses, sendo estes 16%, e logo de seguida os desempregados de longa duração, isto é, mais de 12 meses, que são 12%.

Apenas 5% dos adultos Certificados neste ano são trabalhadores por conta própria, sendo este valor menor do que no ano anterior, mas mantendo uma percentagem semelhante aos primeiros anos de funcionamento do CRVCC.

Por fim, resta-nos analisar a **Freguesia de proveniência** dos adultos Certificados, no ano de 2005, tal como é apresentado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 31: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005



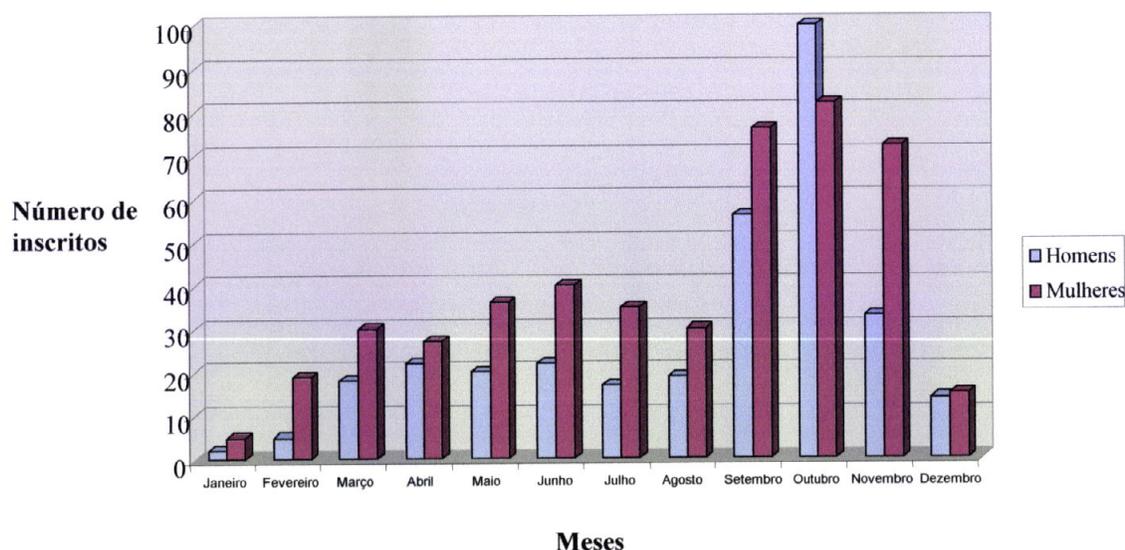
De acordo com o que ficou demonstrado no gráfico anterior, este não apresenta nenhuma novidade em relação aos outros anos, pois novamente a percentagem de adultos Certificados, que provém de freguesias rurais (36%) é bastante menor do que os adultos provenientes de freguesias urbanas, apesar de se verificarem ainda as situações de itinerância para os meios rurais mais pequenos e de difícil acesso.

2. Caracterização da população inscrita, por anos

Quanto à caracterização da população inscrita por anos, é de salientar primeiramente que, no **ano de 2001**, não houve nenhuma inscrição, pois o Centro iniciou funções no final de Novembro do mesmo ano, e estando em fase inicial, apenas se procedeu à organização burocrática e metodológica da Equipa, estando reservada a preocupação pelas inscrições para o ano seguinte.

No **ano de 2002**, com o Centro a funcionar com a Equipa completa, a partir do 2.º semestre do ano, verificou-se uma procura bastante intensiva por parte dos adultos, registando-se um total de inscrições na ordem dos 795 adultos, durante todo o ano. Para ilustrar esta situação, é necessário analisar o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 32: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2002



Analisando o gráfico anterior, devemos referir que, nos primeiros dois meses do ano, a afluência ao CRVCC foi muito pouca, também devido ao facto de ser algo de novo, que estava no início e ainda em processo de divulgação.

A partir do mês de Março verificou-se um acréscimo gradual no número de inscrições, até ao mês de Junho.

No mês de Julho, apesar do número de inscrições ter diminuído, quer no que diz respeito aos Homens, quer às Mulheres, este foi um mês determinante, pois realizou-se, no dia 19 de Julho de 2002, o 1.º Júri de Validação, em sessão pública, com a presença de toda a Equipa do CRVCC, Presidente da Fundação Alentejo e familiares dos adultos que estavam presentes no Júri. Este Júri de Validação foi um marco decisivo para a divulgação do processo RVCC e consequentemente para a sua projecção e credibilização.

Este facto reflectiu-se de modo bastante acentuado, no número de inscrições, até final do ano, tendo-se registado o seu valor mais elevado, no mês de Outubro, com 182 inscrições, logo seguido de Setembro com 132. Curiosamente o mês de Outubro foi o único mês do ano, no qual se registou uma maior afluência dos Homens ao CRVCC, sendo o número de inscrições maior para este sexo.

À excepção dos meses de Abril e Dezembro, o número de inscrições femininas é bastante mais elevado do que as inscrições masculinas, sendo de concluir que, durante o ano de 2002, foram mais as Mulheres que aderiram a inscrever-se neste processo.

Não é de estranhar um aspecto importante, que se prende com o facto de o número de Mulheres residentes, no Alentejo Central, ser maior do que o número de Homens, de acordo com os Censos de 2001⁷³.

É de salientar também que, para o aumento significativo de inscrições entre Setembro e Novembro, contribuiu o facto de se realizarem itinerâncias em: Montemor-o-Novo, a partir de Setembro de 2002; em São Bartolomeu do Outeiro, em Mourão e em Estremoz, a partir da mesma altura.

Para a realização destas itinerâncias a Equipa deslocou-se entre uma a duas vezes por semana, trabalhando num total com cerca de 95 adultos em todas estas itinerâncias.

Outro aspecto também a salientar foi o facto de se terem realizado muitos contactos com Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Sindicatos e outras Entidades, como as Rádios e a Televisão, nas quais se realizaram sessões de divulgação e, consequentemente trouxeram uma afluência de adultos interessados no CRVCC.

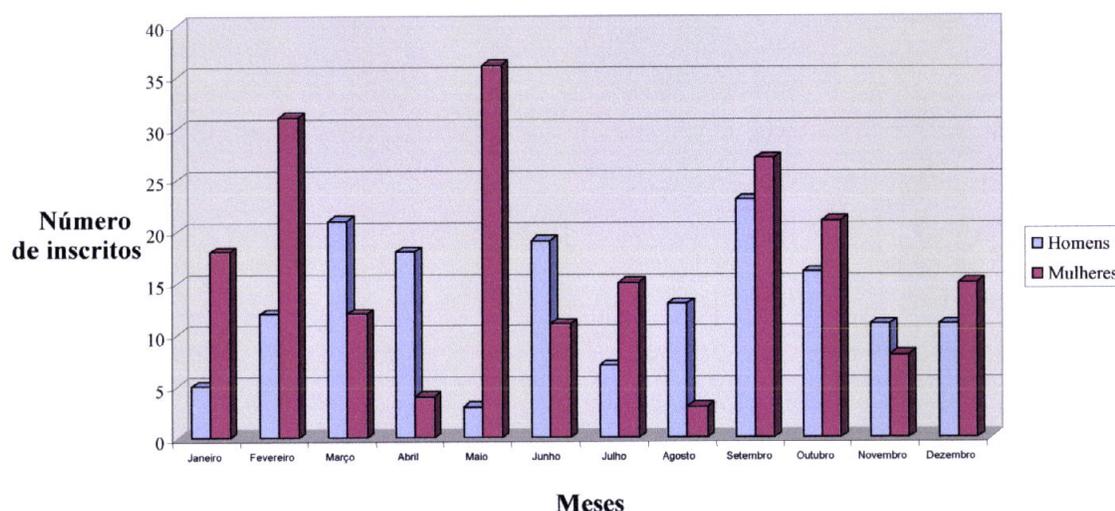
⁷³ Vide Anexos n.º 17 e n.º 18.

Quanto ao **ano de 2003**, podemos afirmar que, a nível de inscrições, o CRVCC conheceu um decréscimo, pois houve 363 adultos inscritos em todo o ano.

Como o *boom* de inscrições se verificou no segundo semestre de 2002 e pelo facto de as pessoas aderirem a esta novidade, durante o ano de 2003 houve então um surto muito menos significativo registado durante todo o ano.

Para melhor ilustrar esta situação, analisa-se o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 33: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2003



Partindo da leitura do gráfico, verifica-se que o número de inscrições por mês não variou muito, sendo que, no mês de Agosto houve um decréscimo muito acentuado, reflexo sobretudo de se atravessar um período de férias, daí o número tão reduzido de adultos a realizarem a inscrição no CRVCC.

Já no mês de Setembro se verifica um grande acréscimo, sendo o mês que maior número de inscrições tem, chegando às 50 no total. Nos restantes meses do ano verifica-se um número de inscrições normal, para o que tem sido a média de inscrições durante este ano.

Se estabelecermos uma comparação entre o número de Homens e de Mulheres que se inscreveram no CRVCC, no ano de 2003, podemos concluir que, em apenas

cinco meses: Março, Abril, Junho, Agosto e Novembro, os Homens apresentam valores superiores às Mulheres.

Destacam-se ainda os meses de Fevereiro e Maio, nos quais o número de Mulheres inscritas foi bastante superior aos Homens.

Continuou-se, embora de modo mais discreto e menos acentuado a divulgação junto dos meios de comunicação social, e assistiu-se a um reforço da divulgação junto das Entidades com as quais já vinham a ser feitas parcerias, nomeadamente em Montemor-o-Novo e em São Bartolomeu do Outeiro.

Foi desenvolvido o trabalho em itinerância durante o ano de 2003 em várias localidades: Escoural, Alcáçovas, Torre dos Coelheiros e Vila Nova da Baronia. O facto de se ter realizado o trabalho nestas localidades veio justificar em parte o número de inscrições durante o ano de 2003, salientando-se mais uma vez o aspecto de que as itinerâncias são fundamentais para a continuidade do CRVCC da Fundação Alentejo, uma vez que a área geográfica do Alentejo é bastante vasta, como tal, há a necessidade de se conseguir alcançar o máximo possível de adultos que não tenham a escolaridade obrigatória.

Por fim, é de salientar um outro aspecto bastante significativo no número de inscrições realizadas no CRVCC, que está relacionado com o evento que teve lugar a 12 de Abril de 2003, que foi a Cerimónia de entrega dos Certificados, aos primeiros 50 adultos Certificados neste Centro.

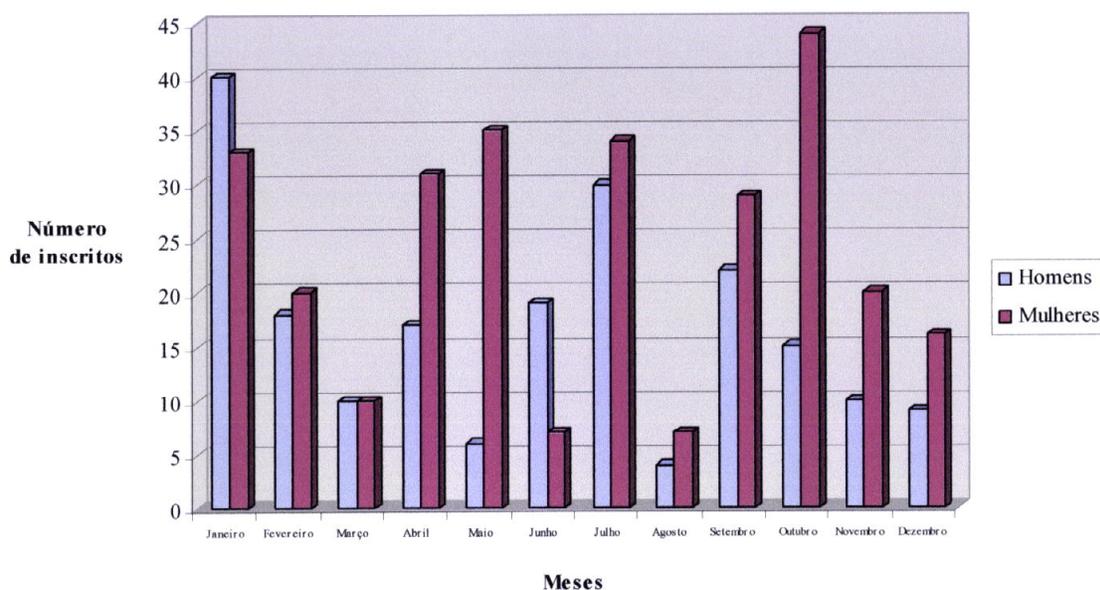
Este evento veio dar mais credibilidade e visibilidade a todo o processo em si, fazendo sentir-se este aspecto no número de inscrições, logo no mês de Maio, no qual se registou uma subida muito acentuada, sobretudo por parte das Mulheres, no que diz respeito ao número de inscrições.

No que diz respeito ao **ano de 2004**, ano em que foi atingida uma “velocidade de cruzeiro”, ou seja, a Equipa a funcionar com uma metodologia assumida, na qual todos se empenham, e por isso mesmo, se reflecte no número de inscrições, tendo atingido as 486 inscrições.

É de registar que, os meses com um maior número de inscrições foram os meses de Janeiro e Julho. O mês de Janeiro tem também a curiosidade de ser o único mês juntamente com Junho, nos quais o número de Homens inscritos é bastante maior do que o número de Mulheres.

Novamente no mês de Agosto existe um grande decréscimo do número de inscrições, devido aos factores que foram analisados anteriormente, no ano de 2003. Para melhor compreender esta situação, vamos analisar o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 34: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2004



Nos meses de Abril, Maio, Julho e Outubro verificaram-se os maiores números de inscrições por parte das Mulheres, atingindo um valor de 43 Mulheres inscritas, só no mês de Outubro.

À semelhança do que aconteceu nos anos anteriores, novamente durante o ano de 2004, a Equipa do CRVCC promoveu sessões de divulgação em várias localidades, destacando-se: Redondo, Mourão, Arraiolos e Évora, sendo que, as Câmaras Municipais destas quatro localidades iriam ser abrangidas pelo Programa Foral, logo no início do ano, justificação esta para o número tão elevado de inscrições no mês de Janeiro.

Nos meses de Setembro e Outubro foram realizadas mais sessões de divulgação, desta vez em: São Bartolomeu do Outeiro, São Pedro do Corval, Campinho, São Marcos do Campo, Reguengos de Monsaraz, São Miguel de Machede e Cortiçadas do Lavre, abrangendo um total de 115 pessoas inscritas no CRVCC da Fundação Alentejo, logo verificando-se um número bastante elevado de inscrições no mês de Setembro, mas

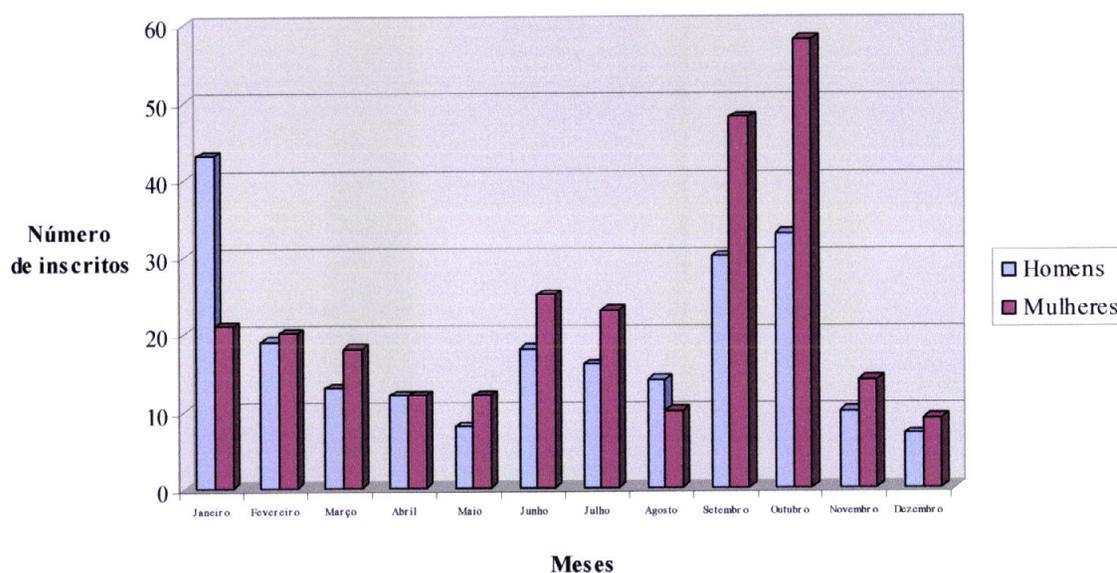
principalmente no mês de Outubro, devido ao número de divulgações efectuadas, que se fizeram sentir, conseqüentemente, no número de inscrições realizadas.

É de salientar que, em Montemor-o-Novo se continuaram ininterruptamente a realizar as sessões de Balanço de Competências, devido ao facto de o número de adultos interessados em realizar o Processo de RVCC ser bastante significativo.

Por fim, no **ano de 2005**, o número de inscrições aumenta, pouco significativamente, para os 493 adultos inscritos.

Podemos analisar mais especificamente, a partir do gráfico seguinte:

Gráfico n.º 35: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, e por meses, no ano de 2005.



Contrariando as expectativas, com base nos anos anteriores, verificamos que, houve um número muito próximo de inscrições em todos os meses, sendo que, o mês de Agosto não apresentou o valor mais baixo do ano, mas sim o mês de Dezembro.

Novamente se verifica que o mês de Janeiro apresenta valores mais altos, conjuntamente com os meses de Setembro e Outubro, nos quais os valores atingem as maiores proporções, sobretudo Outubro com 91 inscrições no mês.

Durante o primeiro semestre verificamos que apenas o mês de Janeiro se destaca com o maior número de inscrições, devido ao facto de se ter iniciado o Programa Foral

para as Câmaras Municipais de Mora, Vila Viçosa e Estremoz, justificando assim o facto de, no primeiro mês do ano o número de inscrições ser mais elevado.

Manteve-se o trabalho em itinerância nas localidades de Montemor-o-Novo, Mourão, Vendas Novas, Igrejinha e Arraiolos, o que veio possibilitar uma maior afluência de adultos inscritos, sobretudo nos meses nos quais se iniciaram grupos novos.

Novamente, tal como no ano de 2004, se verifica que, o mês de Outubro apresenta valores mais elevados, relativamente ao número de inscrições, explicado pelo início de grupos novos que entraram em funcionamento, quer no próprio Centro em Évora, quer pelos grupos que iniciaram noutras localidades, nas quais se realiza o processo em itinerância.

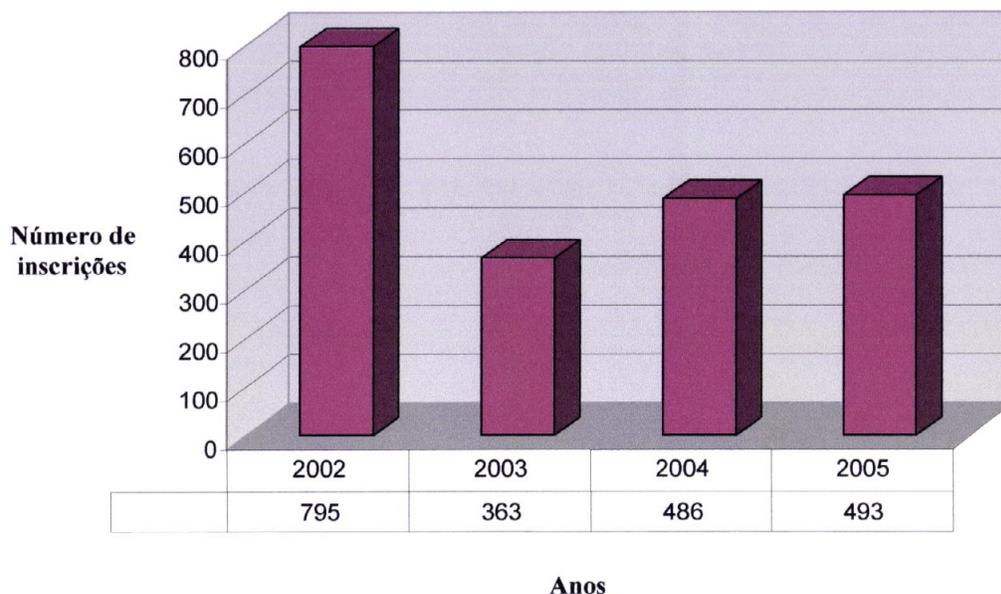
Quanto à análise relativa ao número de Homens e Mulheres inscritos, verifica-se que se mantém a tendência dos anos anteriores, ou seja, apenas nos meses de Agosto e Janeiro, o número de Homens é superior ao número de Mulheres, a nível das inscrições.

Curiosamente no mês de Abril, o número de inscrições é igual para os dois sexos. Nos restantes meses do ano verifica-se um número bastante superior de inscrições por parte do sexo feminino.

Fazendo um apanhado em relação a esta questão, verificamos que, ao longo dos quatro anos em análise, a afluência das Mulheres ao CRVCC é bastante maior, concluindo assim, que o sexo feminino está mais pré-disposto a frequentar este processo, do que os indivíduos do sexo masculino.

Para finalizar é interessante mostrar a evolução das inscrições ao longo destes quatro anos de funcionamento do CRVCC da Fundação Alentejo.

Gráfico n.º 36: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por anos



Mais uma vez se verifica que o grande surto de inscrições se fez sentir no ano de 2002, o ano do início e da grande divulgação realizada pelo CRVCC.

No ano de 2003 registou-se uma quebra significativa de interessados e consequentemente dos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo.

Nos anos de 2004 e 2005, com metodologias já “cimentadas”, o CRVCC da Fundação Alentejo ganha a confiança dos alentejanos, verificando-se assim praticamente o mesmo número de adultos inscritos, nos dois anos.

3. Apresentação e resultados das entrevistas aos adultos

O contexto nacional caracteriza-se por baixos níveis de qualificação profissional de escolarização e de literacia. De acordo com os resultados definitivos dos Censos de 2001, cerca de 64,8% da população residente em Portugal possuía no máximo o 2.º ciclo do Ensino Básico, não atingindo, deste modo, a escolaridade mínima obrigatória actual de nove anos, tal como se pode verificar no quadro seguinte:

Quadro n.º 24 - Nível de habilitação da população residente por região NUTS II – Portugal (2001) (% horizontais)

NUTS	Analfabetos com 10 ou mais anos	Nenhum nível de ensino	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	Ensino Secundário	Ensino Superior
Portugal	7,5	13,2	32,5	11,6	10,1	14,5	10,7
Continente	7,4	13,1	32,4	11,5	10,0	14,6	10,8
Norte	6,9	13,0	35,0	14,1	10,0	12,1	8,9
Centro	9,0	14,1	34,7	11,2	9,5	12,6	8,9
Lisboa e Vale do Tejo	4,9	11,0	27,1	9,0	10,8	20,4	16,8
Alentejo	12,5	17,3	31,6	9,8	8,9	12,4	7,3
Algarve	8,6	13,6	31,5	10,0	10,8	16,5	9,1
R.A. Açores	7,5	13,0	36,4	14,2	11,1	11,0	6,7
R.A. Madeira	10,0	15,7	32,0	11,9	10,5	12,5	7,4

Fonte: INE – Censos 2001 (resultados definitivos).

A fraca escolarização da população portuguesa assume contornos mais ou menos graves, consoante a realidade de cada Região.

Em particular, a Região Norte destaca-se pela importante proporção de indivíduos com apenas o 1.º Ciclo do Ensino Básico, a Região Centro pelo mesmo facto e, também pela proporção, acima da média, de residentes sem qualquer nível de habilitação e a Região Alentejo pela mais elevada proporção de indivíduos nesta última situação (17,3%).

A questão educativa em Portugal não é somente um problema de “números” da curta duração da vida escolar da maioria da população. É também um problema qualitativo, expresso nos mais baixos indicadores de literacia apresentados ao nível da OCDE, que demonstram a insuficiente “capacidade de usar as competências adquiridas na leitura, escrita e cálculo”⁷⁴.

Note-se que “Portugal tem níveis de literacia muito baixos, mas provavelmente níveis de certificação ainda mais baixos. As pessoas vão aprendendo no trabalho, na vida social, na vida cívica e nunca vêm creditados esses saberes (...). Tudo aquilo que as pessoas vão acumulando como saber não lhes é creditado para efeitos de certificação, de obtenção de diplomas”⁷⁵. Para além disso, note-se que, desde 1985, os adultos têm recebido formação co-financiada pelo Fundo Social Europeu, no âmbito dos três Quadros Comunitários de Apoio, mas esse financiamento não tem sido acompanhado por um processo de verificação dos resultados dessa formação.

Colocam-se então duas questões essenciais: por um lado, é fundamental que as pessoas, de um modo geral, estejam receptivas a um processo de aprendizagem ao longo da vida (que vai para além do processo de educação e formação ao longo da vida); por outro lado, é necessário que os conhecimentos e competências que vão sendo adquiridos ao longo da vida possam ser Reconhecidos, Validados e Certificados, em especial no caso de pessoas que não atingiram a escolaridade mínima obrigatória e que se encontram afastadas dos sistemas educativo e formativo.

Como tal, os baixos níveis de certificação escolar e profissional formal da população adulta portuguesa tem vindo a merecer a atenção dos responsáveis governamentais nos últimos anos, em parte devido ao facto de se terem colocado novos

⁷⁴ BENAVENTE, Ana; Alexandre Rosa; António Firminio da Costa e Patrícia Ávila, *A Literacia em Portugal. Resultados de uma pesquisa extensiva e monográfica*. Fundação Calouste Gulbenkian/Conselho Nacional de Educação, Lisboa, 1996, pp. 18-19.

⁷⁵ ANEFA/DGFV, *A Aprendizagem dos Adultos em Portugal, Relatório Nacional e Nota de Síntese sobre Portugal*, Lisboa, 2002, pp. 9-10.

desafios a Portugal no contexto da União Europeia, tais como a convergência para uma economia do conhecimento e obtenção da coesão social entre os Estados-membros.

Estas condicionantes conduziram a uma cooperação mais intensa entre o Ministério da Educação e o Ministério da Segurança Social e do Trabalho, nos últimos anos. Esta colaboração resultou na criação da ANEFA, em Setembro de 1999, cujo público-alvo eram os adultos com 18 e mais anos, não qualificados ou sem qualificação adequada para efeitos de inserção no mercado de trabalho e que não possuíssem um nível de escolaridade do Ensino Básico. Desde 17 de Outubro de 2002 que estas funções foram assumidas pela actual Direcção-Geral de Formação Vocacional.

A implementação do sistema de RVCC tem vindo a comprovar que existem adultos detentores de um determinado nível escolar, que através da respectiva experiência pessoal e profissional ao longo da vida, foram adquirindo competências que, avaliadas e confrontadas com o Referencial de Competências-Chave, lhes permite elevar o seu nível de escolaridade.

O Sistema de RVCC é, deste modo, uma iniciativa que se enquadra nas políticas de prevenção do desemprego e de fenómenos de exclusão, quer face ao mercado de trabalho, quer face ao próprio Sistema de Educação-Formação.

“É sabido que os adultos portadores de baixos níveis educativos são, em geral, aqueles que maiores dificuldades apresentam de adesão à educação e à formação avultando, entre outros factores explicativos, a fraca valorização social da aprendizagem em determinados meios sócio-culturalmente menos favorecidos, a representação negativa da escola e da formação, e a inserção em meios sócio-profissionais pouco exigentes em matéria de qualificações, sendo, por isso, pouco mobilizadores para a formação e pouco potenciadores do aprofundamento e da utilização das novas competências adquiridas”⁷⁶.

No mundo actual, as transformações no domínio da família e da actividade profissional e das actividades escolares, atravessam todas as esferas da vida social e dizem respeito ao quotidiano de milhões de portugueses. Uma grande percentagem destes portugueses, não possui a escolaridade obrigatória, e como tal, este aspecto vai influenciar as suas vidas.

⁷⁶ *Ibidem.*

Neste universo de adultos que não possuem a escolaridade obrigatória, começa a verificar-se que, uma grande parte recorre aos CRVCC, com um mesmo objectivo: aumentar a escolaridade para um 4.º, 6.º ou 9.º anos de escolaridade, devido a vários motivos.

Com base neste aspecto, o presente estudo procura dar resposta a questões como: “Serão mais os Homens ou as Mulheres que procuram o CRVCC?”; “Qual a influência que este processo tem para a vida dos adultos que o frequentam?”; “Porque recorrem ao Centro de RVCC?”; “Quais as alterações que ocorrem na vida dos adultos, pelo facto de frequentarem este processo?”.

Assim, neste ponto do trabalho analisam-se as entrevistas realizadas a adultos seleccionados no universo total de 837 adultos que foram Certificados, isto é, que concluíram o processo, e para tal constituiu-se uma amostra de 40 adultos, amostra esta representativa do universo em causa, divididos pelos quatro anos de funcionamento do CRVCC.

Aos adultos seleccionados foram aplicadas as entrevistas semi-directivas, constituídas por 40 adultos, tendo sido entrevistados 14 Homens e 26 Mulheres, com idades compreendidas entre os 24 e os 57 anos e que foram Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, nos quatro anos. Para uma melhor representação do universo e da amostra, foi elaborado um Pré-Teste constituído por 15 adultos seleccionados individualmente por nós, utilizando o critério do sexo, tendo assim sido entrevistadas 8 Mulheres e 7 Homens; o critério da idade, de modo a compreender um intervalo significativo; o critério da profissão e o local de residência (freguesia rural ou urbana), tendo sempre presente a questão da representatividade anual, ou seja, tentar representar de modo equivalente, o mesmo número de adultos em cada ano, de modo a termos uma representação equilibrada dos quatro anos, tendo ficado dividido do seguinte modo: 4 adultos nos anos de 2003, 2004 e 2005, e apenas 3 no ano de 2002. Utilizámos estes critérios pois consideramos que eram representativos de cada ano, para uma melhor apreciação das motivações, interesses e implicações que o Processo de RVCC teve nos adultos que o frequentaram.

As entrevistas para o Pré-Teste foram aplicadas entre 10 de Março de 2006 e 31 de Março de 2006, decorrendo num ambiente informal com o máximo sigilo e rigor.

Deste modo, analisámos um conjunto de dados gerais, a partir dos resultados das entrevistas, que serviram de base a este trabalho. Para podermos ficar com um

panorama mais completo, analisaram-se algumas variáveis de modo a especificar algumas tendências centrais e as diferenças mais relevantes.

Antes de procedermos à análise das entrevistas realizadas aos adultos, é de salientar que, as pessoas que recorreram ao CRVCC desenvolveram todo um processo que envolve a sua História de Vida.

Deste modo, salienta-se que, as pessoas só aceitam as actividades de aprendizagem ao longo das suas vidas, se para tal estiverem motivadas, ou seja, se conseguirem reunir condições objectivas e subjectivas para aprender. O Profissional de RVCC que acompanha o adulto tem que ser então criativo, envolvendo o adulto com diversas actividades de dinâmica de grupo. Para além disso, para uma melhor evolução do Processo de RVCC, é necessário tornar possível propostas adequadas ao ritmo de cada adulto. Considera-se portanto que, a motivação individual para aprender e a disponibilização de várias oportunidades de aprendizagem são dos principais factores para o sucesso de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida.

Logo, no CRVCC da Fundação Alentejo, as Histórias de Vida dos adultos são consideradas uma abordagem privilegiada de reconhecimento de competências.

Quando falamos de Histórias de Vida não falamos do passado. A história, na sua vertente temporal, supõe articulação entre passado, presente e futuro. Na sua vertente espacial, exige uma mobilização de diferentes esferas e contextos em que ela se foi desenrolando e ganhando a configuração que tem num dado momento em que se narra. Essa narrativa da vida é pois uma construção complexa, supõe uma construção de sentido de factos, experienciados espacio-temporalmente. É interessante verificar, mais adiante neste ponto do trabalho, como esse processo se evidencia tão claramente nas respostas que os adultos apresentaram face às questões que lhes foram colocadas⁷⁷.

Torna-se claro o papel chave do processo de reconhecimento e de validação das suas competências na construção da história de si e na possibilidade de exprimir para si e para os outros o modo que se deram ao longo do tempo, através da maneira como interagiram com os constrangimentos e as oportunidades trazidas pelos vários espaços em que se inscreveu a sua existência ou com as oportunidades deliberadamente escolhidas.

⁷⁷ PINEAU, Gaston, *Accompagnements et Histoire de Vie*, Harmattan, Paris, 1998, pp. 20-21.

Reconhecer as suas competências socialmente é atribuir-lhes um estatuto que projecta o sujeito para um outro patamar de si próprio, desde a sua esfera mais privada até à esfera pública, em particular a do campo profissional.

Um outro aspecto é o acompanhamento do processo de elaboração do Dossier, que é fundamental. A inter-subjectividade aí posta em jogo torna-se condição de identificação de competências do adulto. No caso concreto dos adultos entrevistados para este trabalho, a experiência de vida dos adultos desenvolveu quase tudo o que era exigido para a Certificação. É obvio que nem todos os que desejam o reconhecimento das suas competências, no âmbito do CRVCC, estão na situação destas 40 pessoas. Alguns precisarão de mais tempo e de mais formação para preencher as suas lacunas, mas o que importa é que o acompanhamento seja realizado de modo a que nada do que transportam nas suas vidas seja ignorado ou desperdiçado.

Importa determo-nos um pouco quando falamos do conceito de “reconhecimento”. *O reconhecimento é o duplo processo através do qual, emocionalmente e simultaneamente, uma pessoa se liberta e se liga aos outros*⁷⁸.

Utilizar as Histórias de Vida com o objectivo do Reconhecimento de Competências, supõe uma concepção de que, o ser humano está permanentemente em evolução e é um ser inacabado, porque cada um de nós constrói e reconstrói as suas identidades e vai escrevendo a sua história, ao longo da sua vida.

Para melhor responder às hipóteses levantadas, ao longo desta reflexão, foi seleccionada a amostra de 40 adultos, no total dos quatro anos.

Algumas das respostas constantes das entrevistas aos adultos foram gravadas, com a devida autorização dos adultos, não sendo divulgada a sua identidade, outras entrevistas para as quais os adultos não deram autorização de gravação, foram transcritas em formato de papel, mantendo-se assim o anonimato dos participantes nestas entrevistas. A par do extremo cuidado que foi colocado na construção e na revisão/aperfeiçoamento das respostas, para o qual contribuiu o Pré-Teste, foi aplicado um controlo de qualidade, através da revisão auditiva da gravação de todas as entrevistas e da revisão escrita das mesmas.

Previamente ao cálculo da amostra dos adultos a entrevistar, foi determinada a elaboração de um Pré-Teste, constituído por 15 adultos certificados que foram um

⁷⁸ HONNETH, A. *La lutte pour la reconnaissance*, Ed. Des Cerf, Paris, 2000, p. 32.

instrumento de recolha de informação privilegiado no desenvolvimento do Estudo, sobretudo pela natureza qualitativa da informação que permitia obter, e também pela própria adesão que o Guião da Entrevista aos Adultos iria ter, no sentido de nos permitir realizar alterações, ou até mesmo de colocar novas questões pertinentes para o Estudo em questão.

A todos estes 15 adultos foram colocadas as mesmas questões do Guião da Entrevista, sendo a taxa de respostas com sucesso de 100%, pois todos os adultos responderam a todas as questões.

Foi determinado o número de 15 adultos porque é considerado o mínimo para se captar a variabilidade das variáveis dependentes. A utilização do Pré-Teste serviu exactamente para testar as perguntas, de modo a que as respostas tivessem o máximo de veracidade possível.

Após a realização das 15 entrevistas surgiram duas novas questões secundárias, a incluir no Guião das Entrevistas, sendo elas: “Há quanto tempo tinha deixado a Escola?” e “Como é que encarou o facto de chegar a este processo e ter de falar sobre a sua vida?”. Estas duas questões são importantes, não como questões principais, mas como secundárias, servindo como complemento para uma maior compreensão e entendimento, da envolvimento de todo o processo, para o adulto.

O Pré-Teste, bem como a amostra dos adultos Certificados foi feita de modo a garantir, na medida do possível, a obtenção de informação sobre os efeitos da Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida para um conjunto de percursos de vida que englobasse os casos interessantes e diversificados de vida e de percursos de passagem pelo Centro, também eles diversificados.

Deste modo importa referir que, os adultos que participaram no Pré-Teste, num total de 15, tem idades compreendidas entre os 28 e os 52 anos.

Relativamente ao Estado Civil, refira-se que 9 do total de adultos são casados, 3 solteiros, 2 divorciados e 1 viúvo.

Quanto às profissões são bastante variadas: Funcionários Públicos na sua grande maioria (9 adultos), Vendedores, Militares da GNR, Electricistas e Jogador de Futebol.

No que diz respeito ao Local de residência: 12 são oriundos de freguesias urbanas, e apenas 3 de freguesias rurais.

Aquando da entrada destes adultos no CRVCC da Fundação Alentejo, é de salientar que, relativamente às habilitações literárias, 7 adultos tinham o 6.º ano, 5 tinham o 7.º e 8.º anos de escolaridade, e apenas 3 tinham a 4.ª classe.

Quanto aos motivos pelos quais deixaram a Escola, concluímos que, estão bastante equiparadas duas situações distintas: o fraco poder económico (8 adultos), e o facto de se terem iniciado no mundo do trabalho (6 adultos), estes são motivos suficientes para que os adultos tenham deixado o percurso escolar para segundo plano. Curiosamente verifica-se que, uma adulta referiu que deixou a escola porque casou e deu assim prioridade à vida pessoal e familiar, retomando passado uns anos o percurso escolar.

Quanto ao modo pelo qual os adultos tiveram conhecimento do CRVCC, devemos afirmar que, a grande maioria, 10 adultos, referiram que tiveram conhecimento através de amigos que já tinham frequentado o processo. Os restantes afirmaram que tiveram conhecimento através do local de emprego e do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Perante esta situação, podemos afirmar que, tal como já foi salientado anteriormente, são os adultos que já frequentaram o processo, a melhor “publicidade” para o próprio Centro.

Quanto à questão relativa ao motivo pelo qual se inscreveram no CRVCC da Fundação Alentejo, verificamos que, existem duas situações bastante diferentes que levaram os adultos a entrarem neste processo: progredir na Carreira Profissional é uma delas; e a questão da valorização pessoal por si só é outra, no sentido de os adultos se sentirem melhor com eles próprios. Seguidamente o prosseguimento dos estudos é apontado como razão válida para realizar o processo, e por fim, o facto de ter ficado desempregado é apontado apenas por um adulto.

Quanto à questão sobre o tempo de frequência dos adultos do Pré-Teste, no Processo de RVCC, este situa-se entre os 3 meses, até aos 6 meses, sendo que a grande maioria (9 adultos) referiram que demoraram 4 a 5 meses desde o primeiro dia, até ao dia do Júri de Validação.

Relativamente à questão sobre as modificações ocorridas na vida destes adultos, 6 responderam que houve alterações profissionais; 5 afirmaram que a nível pessoal se sentiram melhor pelo facto de já terem o 9.º ano; e 4 continuaram os estudos, seguindo deste modo a motivação inicial que os tinha levado a iniciar este processo.

Por fim, quanto à questão sobre uma futura participação no Processo de RVCC, 14 adultos afirmaram convictamente que o fariam, enquanto apenas 1 deixou em aberto a questão, não assumindo “sim”, nem “não”, a uma futura participação, deixando transparecer algum receio em ir mais além.

Deste modo, tendo por base as variáveis em estudo e as questões colocadas aos adultos entrevistados, de acordo com o Guião da Entrevista, debruçamo-nos sobre alguns aspectos que consideramos importantes para a elaboração do estudo, e que vamos sistematizar, quer na apresentação em gráficos, quer através de excertos das entrevistas, que elucidam de forma bastante pertinente e eficaz o impacte do CRVCC na vida dos adultos.

Quanto ao cálculo da amostra dos adultos certificados, estimou-se uma amostra de 5% do total para cada ano, ficando assim: 4 adultos seleccionados para o ano de 2002; 14 adultos para o ano de 2003; 9 adultos para o ano de 2004; e 13 adultos para o ano de 2005.

Neste ponto do trabalho é utilizada a entrevista individual aos adultos que já frequentaram e concluíram com sucesso o Processo de RVCC da Fundação Alentejo, entre o período 2002-2005, com o objectivo de recolher informações sobre as alterações, implicações, motivações e consequências operadas nas suas vidas, durante e após a Certificação de Competências.

As entrevistas a estas 40 pessoas decorreram no período de 2 de Abril de 2006 a 25 de Julho de 2006.

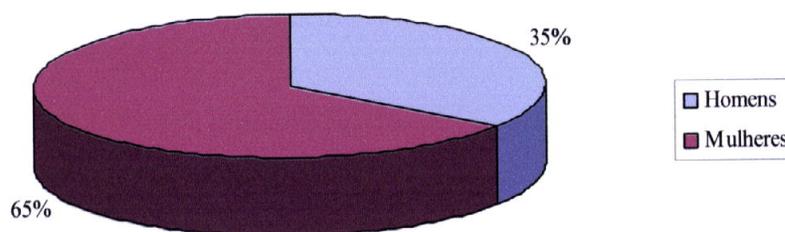
A utilização deste tipo de entrevista é bastante importante pois alguns dos adultos entrevistados terão sido acompanhados e observados pela autora da investigação, durante o Processo de RVCC. Daí que, estas entrevistas serão reveladoras das informações e conclusões pretendidas, para a melhor compreensão do objecto de estudo.

O guião utilizado nas entrevistas aos adultos⁷⁹ tem como objectivo: compreender a posição, atitudes e envolvimento do adulto com os técnicos que o acompanharam e opinião pessoal sobre as características e o desenvolvimento de todo o Processo de RVCC, e as alterações ocorridas na vida dos adultos durante e após a conclusão do processo.

⁷⁹ Vide Anexo n.º 15.

Assim, quanto ao número de Homens e Mulheres da amostra seleccionada que participaram nas entrevistas, o total foi de 40 adultos, 14 Homens e 26 Mulheres, sendo distribuídos do seguinte modo, em percentagens, tal como fica apresentado no gráfico seguinte:

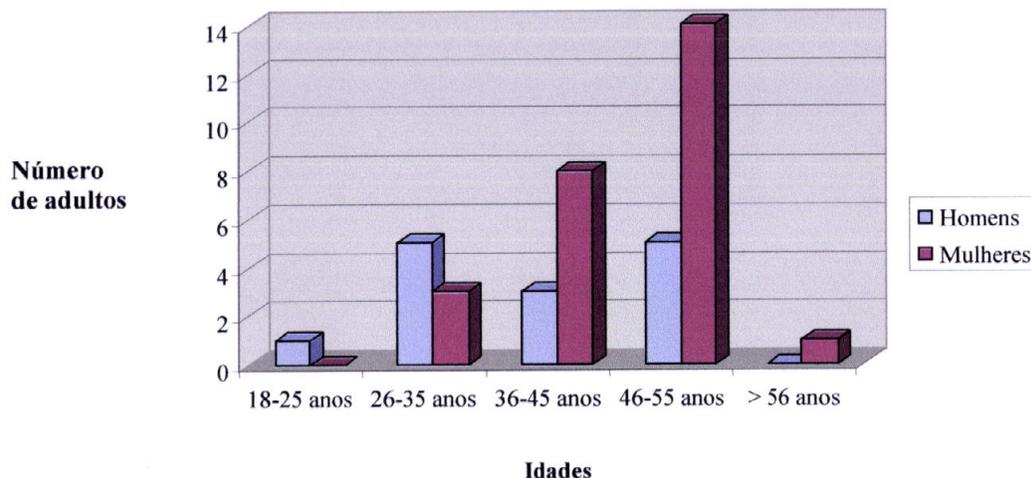
Gráfico n.º 37: Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, e que participaram nas entrevistas (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Relativamente às idades dos entrevistados, por anos, elas variam entre os 24 e os 57 anos, tal como é demonstrado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 38: Idades dos adultos entrevistados (H/M):



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Tal como podemos observar no gráfico anterior, a grande maioria da amostra dos adultos entrevistados, são as mulheres que têm entre 46 e 55 anos, sendo este valor de 14 pessoas; seguidamente também as mulheres entre os 36 e os 45 anos. Salienta-se que apenas foi entrevistada uma mulher com mais de 56 anos, sendo esta a adulta mais velha, dos entrevistados.

No caso dos homens, foram entrevistados cinco, entre os 26 e os 35 anos, sendo o mesmo valor de entrevistados, para os que se situam no intervalo de idades entre os 46 e os 55 anos. Foi entrevistado apenas um homem com idade compreendida entre os 18 e os 25 anos.

Ao entrevistar estas 40 pessoas, e ao ouvir os seus testemunhos que traduzem parte das suas vidas, e que em todo esse percurso vivenciaram o Processo de RVCC, o nosso sentimento é de uma enorme admiração diante de percursos ricos, diversificados e por vezes, tão sofridos, na busca de uma vida melhor e com mais significado e sentido. E é tudo isso que torna tão interessante, comovente e desafiante trabalhar com as Histórias de Vida, no Processo de RVCC.

Em todas estas pessoas foi comum o sentimento e desejo, desejo este por um futuro melhor, que passa por uma questão de valorização pessoal, no que diz respeito ao

aumento das habilitações literárias, ou, por outro lado, a uma questão urgente em ter o 6.º ano ou o 9.º ano, para não perder o emprego, ou para subir na Carreira Profissional.

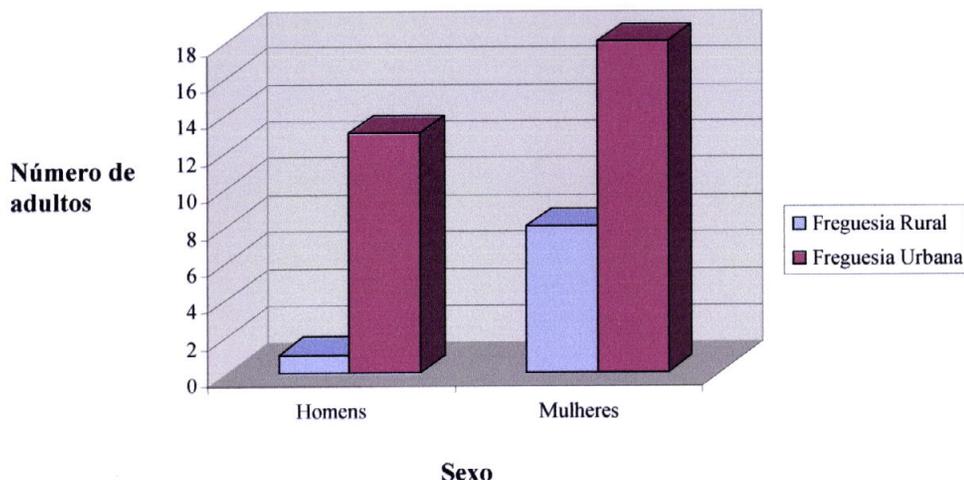
As convicções e as motivações são diferentes, mas o projecto escolar, esse é comum a todos eles, o aumento da escolaridade, que terá influência nas suas vidas futuras, e que fará olhar de maneira diferente para eles próprios e para a vida.

Nestas Histórias de Vida torna-se bem explícita a articulação entre passado, presente e futuro, e este futuro exprime-se em intenções, desejos e motivações pessoais e profissionais, que na maior parte dos casos, surgiu do facto de terem frequentado este processo.

A dimensão da família está muito presente nos seus testemunhos, quer seja a família que começou antes deles próprios, ou seja, os pais, quer sejam os filhos, nos quais se projectam novas motivações. Esta dimensão revela não só uma vontade mais intimista do que se vivia e vive no interior da família portuguesa, como também nos transporta para os problemas sociais e políticos de diferentes épocas.

Assim, analisando as questões colocadas no Guião da Entrevista, quanto à questão relativa ao **local de residência**, podemos referir que, dos 40 adultos entrevistados, 9 são oriundos de freguesias rurais e 31 de freguesias urbanas, tal como é demonstrado no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 39: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados e entrevistados (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

A questão do distanciamento em relação à Escola que frequentavam é muitas vezes apontado como uma questão determinante para a desistência dos estudos, durante a infância ou juventude, tal como nos demonstram os seguintes testemunhos de dois dos adultos entrevistados: *“Desde os 13 anos que desisti dos estudos (...) como vivia numa aldeia era difícil o acesso a transportes (...) tinha pensado ao longo da vida voltar a estudar, mas faltava o mais importante que é a coragem (...)”*. *“Desisti da Escola porque éramos seis irmãos e tínhamos de nos deslocar do lugar onde vivíamos, para outro local para continuar a estudar, e não havia possibilidades económicas para isso (...)”*.

As populações rurais dedicavam-se à agricultura, e como o desafio económico era pouco favorável para as famílias mais numerosas, os filhos eram vistos como um modo de ajudar a família a ganhar dinheiro e melhorar as condições de vida.

Este é mais um aspecto apontado por muitos adultos, para não terem continuado a estudar, tal como fica descrito nos excertos seguintes:

“(...) A vida não se proporcionava na altura, tive de deixar de estudar para ajudar os pais no trabalho da agricultura (...)”.

“(...) Tinha 10 anos quando deixei a escola (...) os meus pais eram pobres e não havia possibilidades para se continuar a estudar (...) já com grandes sacrifícios fizemos a 4.ª classe (...) pensava muitas vezes em voltar a estudar, mas a vida não se proporcionava (...)”.

“(...) Tinha deixado a escola com 14 anos e vim com 53 (...) os pais tinham pouco poder económico e eu tive de ajudar (...) aquele dinheirito era muito importante para ajudar em casa (...)”.

Pelo contrário, as pessoas oriundas de meios urbanos, com condições económicas para continuarem a estudar, fizeram-no na maior parte dos casos, até ao 6.º ano, e a partir daí seguiram caminho, não pela vertente escolar, mas sim dando prioridade a uma vertente mais profissional, por razões diversificadas.

Tal situação é demonstrada nos seguintes testemunhos dos adultos: *“(...) Deixei a escola no 7.º ano, porque não gostava de estudar (...) tinha muitas dificuldades e os meus pais não me podiam ajudar, então resolvi começar a trabalhar (...)”.*

“(...) O meu pai adoeceu e eu fiquei muito abalado, então deixei os estudos (...) sei que errei muito em não ter continuado (...)”.

“(...) A partir do 6.º ano já não quis estudar mais (...) já não andava a fazer nada na escola, queria era começar a trabalhar e ter o meu próprio dinheiro (...)”.

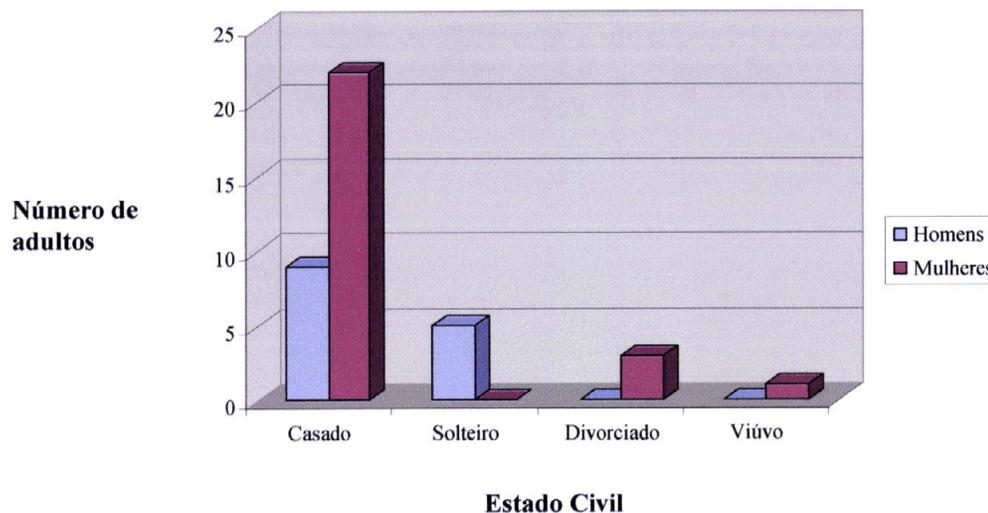
“(...) Desisti dos estudos por parvoíce (...) era um excelente aluno, mas fui trabalhar por brincadeira numas férias de verão, gostei daquilo e quando foi o início da escola, a cabeça estava no trabalho (...) e como o meu pai nunca me motivou para os estudos, deixei a escola (...)”.

“(...) Desisti da escola por rebeldia (...) ter recebido o meu primeiro ordenado e a partir daí foi complicado voltar à Escola (...)”.

“(...) Deixei a escola porque quando andava a estudar Electricidade, não havia Professor e desmotivei-me (...)”.

Reportamo-nos para a questão seguinte, relativa ao **Estado Civil** e verificamos os resultados no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 40: Estado Civil dos adultos entrevistados (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Tal como se pode verificar no gráfico anterior, são as mulheres casadas, que mais se certificaram no CRVCC. Quanto aos solteiros, são os homens que mais se destacam, e por fim, destaca-se o caso de uma viúva que concluiu o processo com sucesso. No caso dos divorciados, também são apenas as mulheres que estão presentes nesta categoria, com três casos apresentados.

Numa região como o Alentejo é necessário ter em conta os condicionalismos familiares e perceber os papéis sociais, que são atribuídos a Homens e Mulheres nesta sociedade.

Nas localidades mais rurais e consequentemente nas quais o peso da tradição ainda se faz sentir, a Mulher é sobrecarregada com funções familiares, além das profissionais que fazem parte também da sua vida. Não é raro perceber em certos casos, que os Homens não incentivam, ou proíbem as Mulheres de realizar certas actividades, entre as quais se encontram os estudos.

Por vezes, a preponderância do sexo masculino impede que as Mulheres adquiram mais formação e mais escolaridade, reduzindo a Mulher deste modo, a uma insignificância, subjugadas à rede familiar e às tarefas domésticas.

Para demonstrar tal situação, analisemos os testemunhos seguintes: “(...) Casei e deixei a escola para trás (...) os filhos, a casa e o marido ocupavam o tempo todo (...)”.

“(...) Casei-me e não estudei mais (...) chegaram os filhos e então deixei a ideia dos estudos para trás (...)”.

As Mulheres muitas vezes sentem que o facto de estarem a frequentar este processo as faz sentir bem, importantes e valoradas. O espaço do processo é privilegiado para estas Mulheres, e na maior parte das vezes, os testemunhos que elas transmitem são entendidos de algum modo, como um momento de descontração, no qual, pela primeira vez, as Mulheres são ouvidas, e alguém as ouve, lhes dá atenção e as valoriza por aquilo que elas são e por tudo aquilo que elas demonstram ter sido.

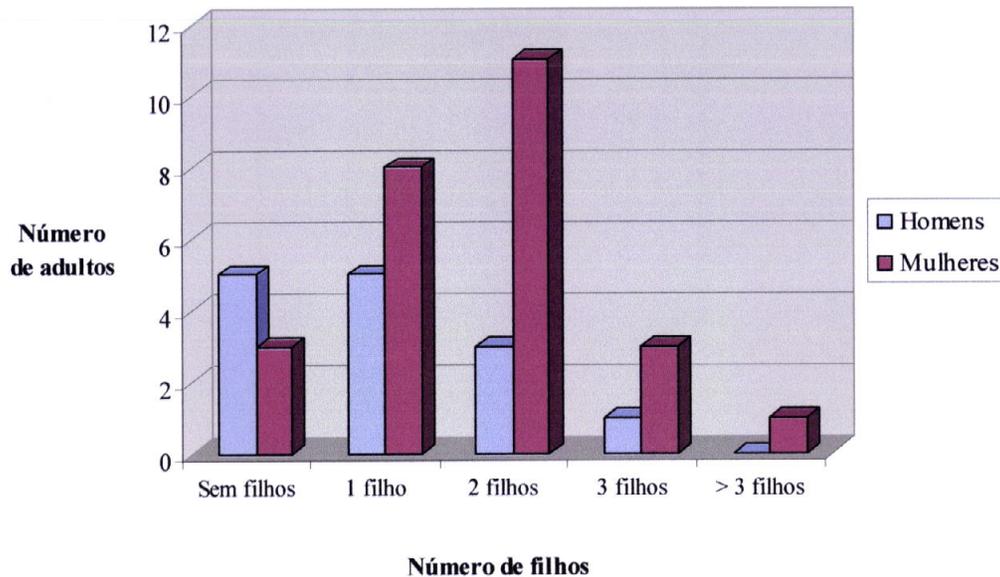
Este aspecto fica salientado nos seguintes testemunhos: *“(...) Descobri coisas que estavam guardadas na caixinha (...) deitei algumas lágrimas durante as sessões (...) foi como que um desabafar, deitar tudo o que estava guardado cá para fora (...) foi muito bom (...)”.*

“(...) Cada vez que vinha aqui sentia-me mais importante (...) sentia que me estava a valorizar mais um bocadinho (...)”.

“(...) Passei aqui por toda a minha vida e escrevi coisas que nunca tinha dito a ninguém (...) foi muito positivo (...)”.

Ainda na apresentação dos adultos, quanto à questão relativa ao **número de filhos**, analisemos o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 41: Número de filhos dos adultos entrevistados (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

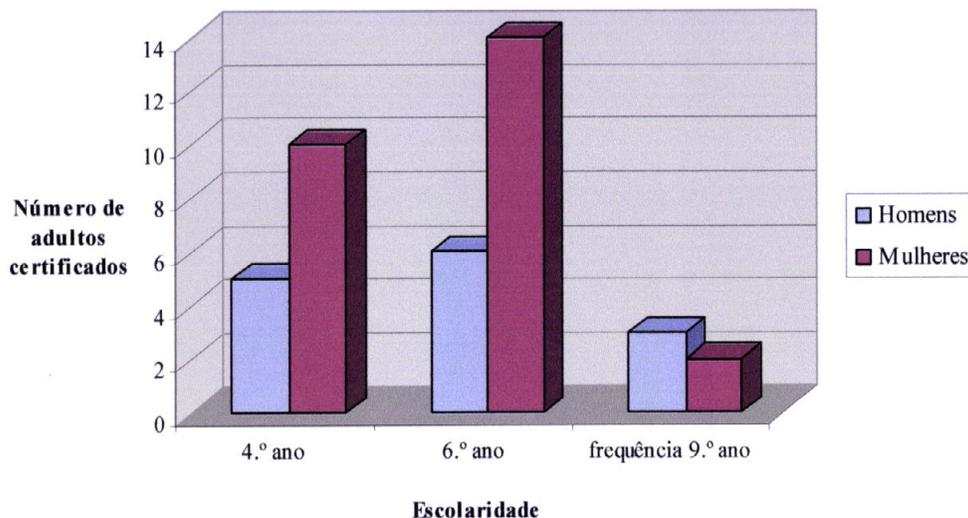
Na nossa sociedade, cada vez mais se verifica uma sobrecarga familiar muito grande, tal como foi afirmado anteriormente, na qual os filhos ocupam um lugar importante. Neste sentido, o facto de ter muitos filhos, pode ser impeditivo de uma continuidade dos estudos, alegada por falta de tempo para se dedicar a outras actividades.

Tal como se verifica no gráfico anterior, ou seja, no caso da nossa amostra, são as mulheres com 1 e 2 filhos que mais se certificaram no CRVCC ao longo dos anos de estudo do nosso trabalho. No caso de terem os adultos, mais de 3 filhos, apenas se encontra 1 caso de uma mulher que conseguiu ainda assim, terminar o processo com sucesso.

Destaca-se ainda que, existe um número considerável de adultos sem filhos, que elaboraram o processo de modo bastante positivo.

A questão que se prende com o ingresso no CRVCC e as **habilitações literárias** que cada adulto possuía nessa altura, é importante na medida em que se tenta perceber quem mais recorre a este processo. Assim, de acordo com o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 42: Habilitações literárias dos adultos aquando da entrada no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)



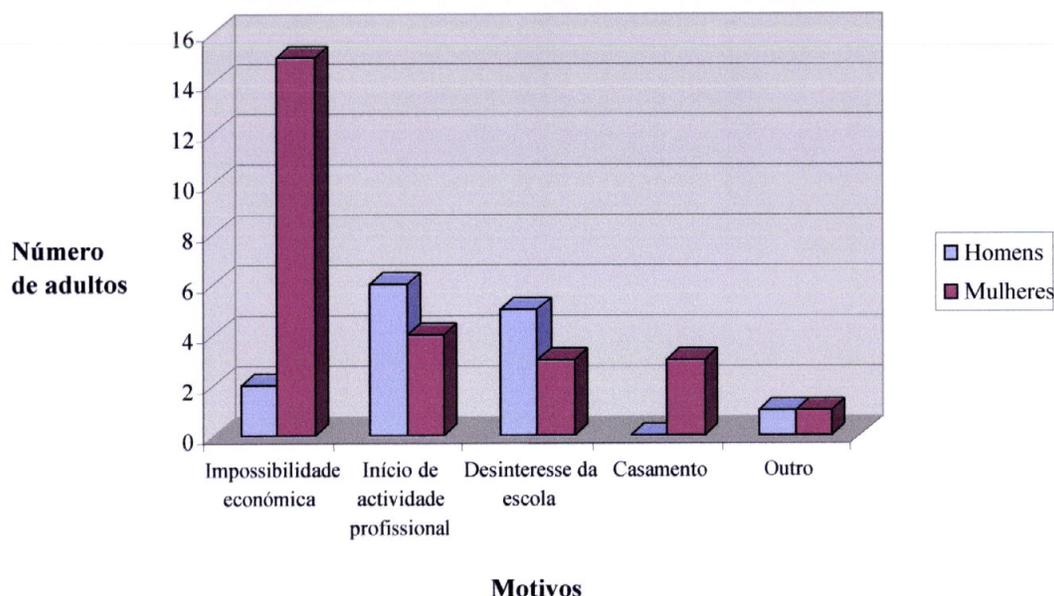
Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Relativamente ao gráfico apresentado, podemos concluir que, quanto aos adultos da amostra, foram os que possuíam a escolaridade de 6.º ano que mais se certificaram para ambos os sexos. No caso dos adultos que tinham o 4.º ano quando entraram para o Centro, podemos referir que são mais as mulheres. É de salientar também que, existe um número menos significativo de adultos com frequência de 9.º ano, que optaram por terminar esta escolaridade no CRVCC.

Os próximos gráficos apresentados, relativamente às variáveis em estudo, e segundo as quais os adultos responderam às questões, são determinantes para perceber e analisar com maior profundidade os impactes, e as próprias características pessoais dos adultos entrevistados, e para melhor ilustrar as situações, foram retirados alguns excertos das entrevistas elaboradas aos adultos.

No que diz respeito aos **motivos pelos quais os adultos deixaram a Escola**, podemos debruçar-nos sobre o seguinte gráfico:

Gráfico n.º 43: Motivos pelos quais os adultos deixaram a Escola (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Entre a saída da Escola e o ingresso no CRVCC torna-se notório o que a vida faz a estas pessoas, a partir daquilo que elas vão fazendo com a sua própria vida.

No quadro dos percursos profissionais que vão ocorrendo, sempre em sucessivas mudanças e instabilidades no trabalho, ressalta uma luta persistente para uma vida melhor, apoiada no saber dos companheiros, ou participando em vários Cursos que permitiram um maior saber e aperfeiçoamento profissional. De acordo com o que ficou dito atrás, apresentamos os seguintes testemunhos:

“(...) Há 30 anos que tinha deixado a Escola (...) adoeci de repente e tive de abandonar os estudos (...) depois casei e vieram os filhos (...)”.

“(...) Deixei a escola há 26 anos (...) como na altura não era obrigatório continuar os estudos e na localidade não havia nada (...) os meus amigos também não iam estudar para fora, então deixei os estudos de lado (...)”.

“(...) Deixei a escola há 22 anos, não por dificuldades de aprendizagem, mas porque fui criada com os meus tios, e eles preferiram que eu fosse aprender uma profissão (...)”.

“(…) Quando deixei a escola tive de começar logo a trabalhar (…) o meu sonho era ir para fora do país trabalhar (…) mas faltava-me sempre os estudos para ter uma profissão melhor (…)”.

Ao ler estes testemunhos torna-se claro que, de facto: “não é a pessoa que produz a história de vida, é a história de vida que produz a pessoa”⁸⁰.

Perante o gráfico que nos é apresentado, sobre o motivo de interrupção dos estudos (antes do Processo de RVCC), o mais frequentemente apontado pelos adultos Certificados revela a preponderância das dificuldades económicas, seguido do surgimento de uma oportunidade de trabalho e por questões de índole familiar.

Salienta-se que, 3 mulheres afirmam ter deixado os estudos, pelo facto de se terem casado.

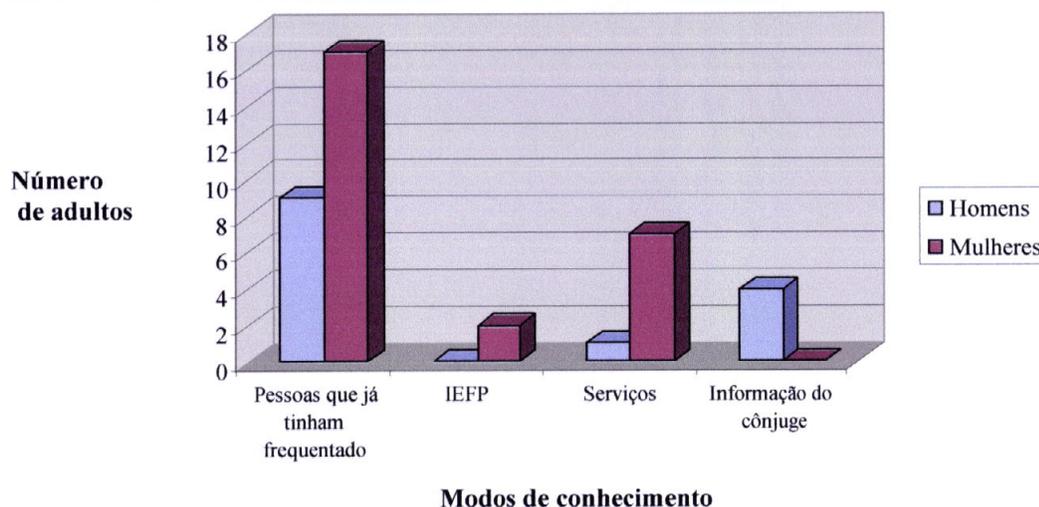
Curiosamente duas pessoas responderam que o motivo pelo qual deixaram a escola, foi, no caso da mulher, o facto de ter emigrado com os pais, tal como fica demonstrado no testemunho seguinte: *“(…) os meus pais emigraram para França e eu fui com eles, deixando os estudos de parte, para conhecer um novo país e habituar-me a uma nova vida (…)”.*

No caso do homem, o motivo foi diferente, tal como fica demonstrado no testemunho do adulto em questão: *“(…) estudei na Escola Industrial, mas não completei (…) desisti pelo facto de se ter dado o 25 de Abril (…) era livre e entendi que podia decidir não ir às aulas (…)”.*

Quanto à questão que diz respeito ao **modo pelo qual o adulto teve conhecimento do CRVCC da Fundação Alentejo**, observemos o seguinte gráfico:

⁸⁰ PINEAU, Gaston, *Sauve qui peut! La vie entre en formation permanente. Quelle Histoire !*, in *Éducation Permanente*, n.º 72-73, Paris, 1984, p. 24.

Gráfico n.º 44: Modo pelo qual os adultos tiveram conhecimento do CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

É da responsabilidade de cada Centro de RVCC fazer a divulgação da sua actividade junto da comunidade local. O CRVCC da Fundação Alentejo utiliza modos de divulgação variados, sendo os mais utilizados: folhetos, cartazes, a imprensa local e as sessões em associações locais.

No entanto, o modo mais frequente de conhecimento sobre o CRVCC pelos adultos certificados é através dos amigos ou conhecidos que já realizaram o mesmo processo. O chamado “efeito passa a palavra” é salientado pela maior parte dos adultos entrevistados, pois eles afirmam que, as referências dadas pelos amigos que já frequentaram o processo, é a maneira mais clara e decisiva para que eles também o frequentem, e neste aspecto são as relações pessoais que maior impacte têm sobre o conhecimento do CRVCC, tal como fica bem patente no gráfico n.º 44, no qual se observa que, a grande maioria, ou seja, 26 adultos souberam da existência do CRVCC, através de amigos que o frequentaram, e tal como fica descrito nos seguintes testemunhos:

“(...) Soube deste processo através de amigos que já tinham frequentado (...)”.

“(...) Foi uma amiga que andava a fazer o processo que me disse, e eu vim-me inscrever (...)”.

“(...) Soube deste Centro porque tinha andado aqui uma colega (...) e no meu serviço também nos encaminharam para aqui (...)”.

“(...) Soube por colegas do Exército que fizeram cá o processo (...)”.

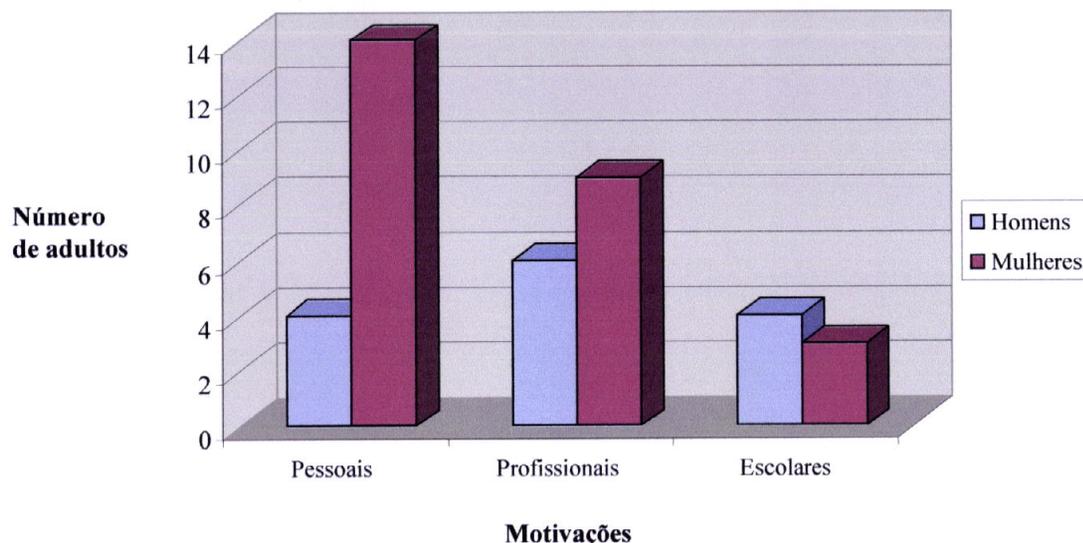
A promoção do Centro efectuada junto de Entidades locais e regionais, bem como junto das Empresas não produz o efeito desejável junto das pessoas, uma vez que o Processo de RVCC é ainda visto com alguma desconfiança por parte de alguns sectores da sociedade, apesar disso, pode-se verificar no gráfico anterior que, oito pessoas dos entrevistados foram informados pelos Serviços.

É ainda de destacar uma situação curiosa, na qual se verifica que 4 adultos do sexo masculino responderam que tiveram conhecimento do CRVCC da Fundação Alentejo através das esposas, sendo elas que os incentivaram para se inscreverem e efectuarem o Processo de RVCC.

Por fim verifica-se que, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) teve pouca expressão como informador do processo, pois apenas dois adultos responderam que foi este o modo pelo qual tiveram conhecimento do processo.

No que diz respeito à questão sobre a **motivação dos adultos para se inscreverem no CRVCC**, podemos analisar que, as motivações apresentadas pelos adultos Certificados para a realização deste processo estão descritas no gráfico seguinte.

Gráfico n.º 45: Motivação dos adultos para se inscreverem no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Partindo do gráfico apresentado anteriormente, conclui-se que, catorze mulheres afirmaram que a grande motivação para se inscreverem no CRVCC foi pessoal; seguido das motivações profissionais, para nove mulheres, e por fim, apenas três afirmaram que se inscreveram no sentido de posteriormente continuarem os estudos.

No caso dos homens, o motivo principal para a inscrição são as questões profissionais, para seis adultos; seguido das motivações pessoais, com 4 adultos, em empate com o prosseguimento de estudos, que apresenta o mesmo número.

Torna-se assim o CRVCC cada vez mais pertinente, uma vez que é um modo de valorização pessoal, tal como podemos verificar nos seguintes testemunhos: “(...) *A minha maior motivação foi pessoal, porque entre amigos já me sentia inferiorizado por ainda não ter o 9.º ano de escolaridade (...)*”.

Para outra adulta: “(...) *Sentia-me inferiorizada (...) até em relação à filha, o pai é que sabe ensinar (...) foi uma questão pessoal (...)*”.

Na opinião de outra adulta: “(...) *Foi uma ambição e um desafio pessoal, para saber se ainda conseguia fazer alguma coisa a nível escolar (...)*”; “(...) *Vim porque tinha desgosto de não ter o 9.º ano (...)*”.

É também um modo de possibilitar uma progressão na Carreira Profissional: “(...) *Vim para progredir na Carreira, uma vez que sou há muitos anos Funcionário Público (...)*”.

“(...) *O objectivo prioritário era ficar com mais escolaridade (...) fui excluída de um concurso principal por não ter o 9.º ano (...) então de imediato me inscrevi aqui (...)*”.

Em muitos casos é visto como uma maneira de conseguir manter o emprego que se tem: “(...) *Se não tivesse feito o 9.º ano teria perdido o emprego e não estaria no lugar onde estou hoje (...)*”.

Consequentemente, em alguns casos, o facto de se ter frequentado este processo, leva ao surgimento de uma vontade de continuar os estudos. É como que uma porta que se abre para a (re)descoberta do mundo da educação e da formação.

Não significa isto que, os adultos regressem todos à Escola, ao Ensino recorrente, eles podem simplesmente investir em si, na sua formação, realizando formações em áreas que lhe despertem o interesse e sobre as quais apresentem uma maior motivação. Tal como nos é demonstrado nos seguintes testemunhos:

“(...) *Foi a melhor coisa que me aconteceu na vida. Primeiro porque ganhei confiança em mim própria (...) vocês conseguiram fazer-me reconhecer as minhas capacidades e valores, que era capaz de conseguir e de seguir em frente (...) fez-me tão bem ao meu ego (...) comecei a ser outra (...)*”.

“(...) *Pretendo fazer o 12.º ano e fazer Direito quando for reformada (...)*”.

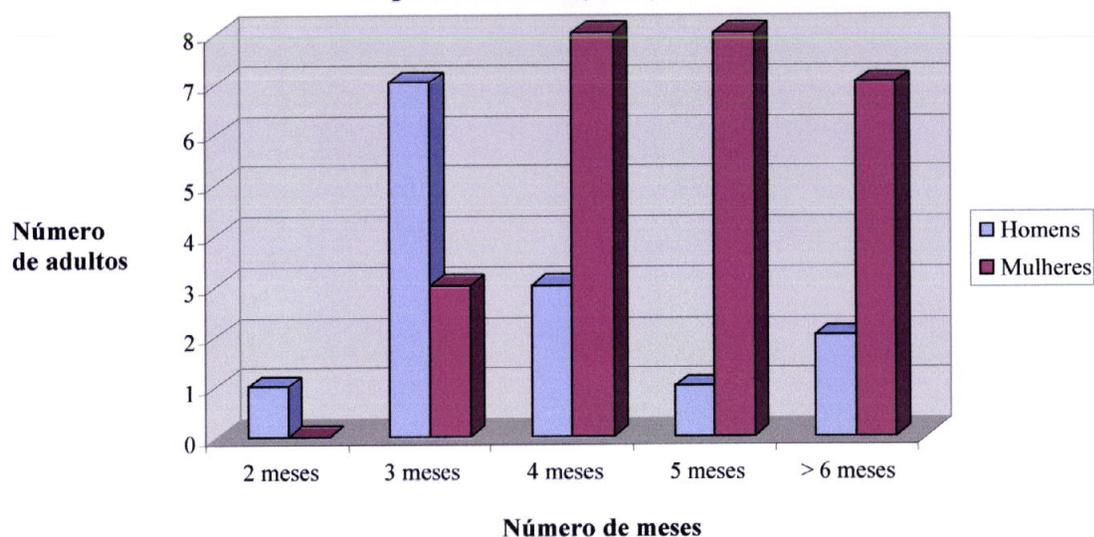
“(...) *Vim para tirar mais formações na minha área profissional (...)*”.

“(...) *O principal motivo foi para poder concorrer a concursos que antes não podia, sem ter o 9.º ano (...)*”.

“(...) *Quis tirar o 9.º ano para prosseguir nos estudos e para depois poder subir na Carreira Profissional (...)*”.

Relativamente à questão sobre o **tempo de frequência do processo**, pelo adulto, desde o início do Balanço de Competências, até ao dia do Júri, apresentamos o gráfico seguinte, para uma melhor análise:

Gráfico n.º 46: Tempo de frequência no Processo de RVCC, pelos adultos (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Perante o gráfico apresentado podemos analisar que, relativamente às mulheres, o tempo de realização para a maior parte oscila entre os 4 e 5 meses; seguidamente de um período superior a 6 meses, para 7 mulheres.

Apenas três mulheres afirmam ter realizado o processo em 3 meses.

No que diz respeito aos homens, a maioria realizou o processo em 3 meses, mais rápido do que no caso das mulheres.

Apenas três adultos do sexo masculino realizaram o processo em 4 meses, e dois num período superior aos 6 meses.

Durante este tempo de frequência no CRVCC, ou seja, a duração de todo o processo, desde o momento em que o adulto inicia o Balanço de Competências com o Profissional de RVCC, até ao dia final em que vai a Júri, o adulto passa por várias etapas, tal como já foi referido em pontos anteriores, modificando-se a ele próprio, e a sua postura perante o processo e perante a sua vida.

A postura adaptada para a realização de um processo deste género, é determinante para a sua realização com sucesso.

Neste aspecto salienta-se que, os adultos mais novos, evidentemente com algumas excepções, encaram este processo como Escola, logo, o tempo de duração do processo prolonga-se ao longo do tempo. Em contrapartida, os adultos mais velhos

encaram este processo como “uma obrigação”, ou seja, de modo mais responsável, atento e organizado, logo e conseqüentemente, será feito mais rapidamente o processo, uma vez que, os adultos são assíduos, pontuais e responsáveis pelas actividades sobre as quais se propõem realizar.

Existem excepções a estas situações, no caso de adultos que desistem no início do processo, logo nas primeiras sessões, porque o processo não correspondia às suas expectativas, ou casos em que desistem a meio do processo, quando se deparam com maiores dificuldades em alguma actividade, normalmente na área de Matemática para a Vida.

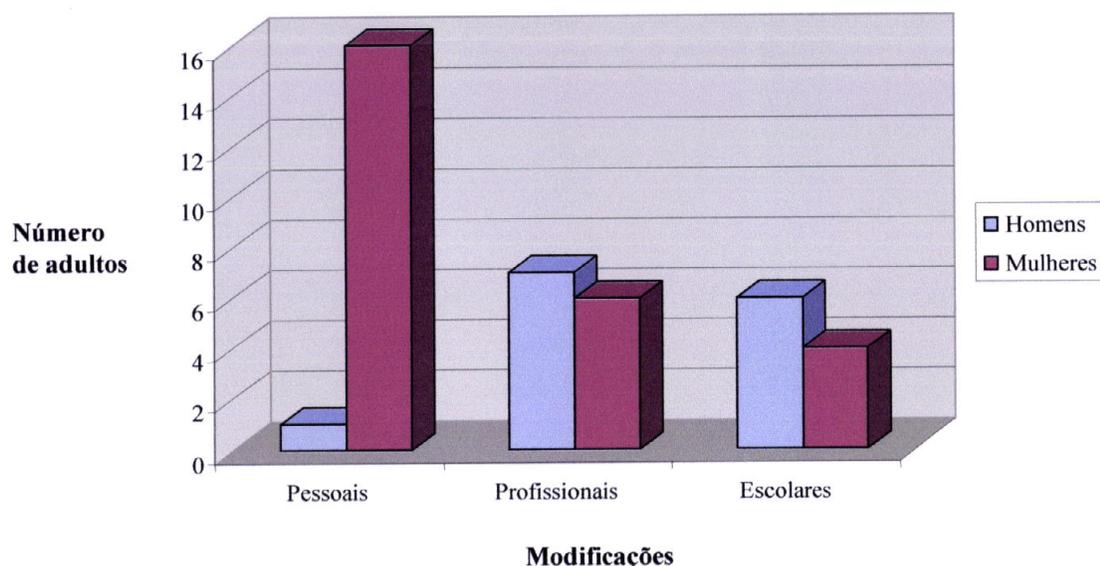
Por último, pode-se ainda referir que existem adultos que realizam o processo de modo bastante urgente, devido a dificuldades e imposições profissionais, e que, para a sua solução é necessário obter o 9.º ano de escolaridade. Evidentemente estes adultos realizam o processo de um modo mais rápido, devido a necessidades e motivações muito específicas.

Na nossa amostra seleccionada, encontra-se um adulto do sexo masculino, que realizou o processo em dois meses, devido a urgência profissional, pois, caso não tivesse o 9.º ano de escolaridade, perderia o emprego, tal como é notório no testemunho do adulto: “(...) *tinha de concluir o 9.º ano rapidamente, senão perdia o emprego na Farmácia (...) o meu sonho de poder continuar a trabalhar lá ia por água abaixo se não fosse este processo (...) agora estou a estudar para concluir o 12.º ano e entrar para a Faculdade de Farmácia e futuramente ser Farmacêutico (...)*”.

Este exemplo é notório da dedicação, motivação e responsabilidade para realizar o processo de modo bastante rápido, tendo para isso efectuado o Balanço de Competências individualmente com a Profissional, e com as Formadoras, duas a três vezes por semana, no intuito de ajudar o adulto a não perder o emprego e conseguir concretizar o seu sonho.

Quanto à questão sobre as **modificações ocorridas na vida dos adultos**, podemos observá-las no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 47: Modificações ocorridas na vida dos adultos, após a conclusão do Processo de RVCC (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Relativamente à análise do gráfico, e começando pelos adultos do sexo feminino, a esmagadora maioria (17 mulheres) refere que após a certificação escolar, as modificações ocorridas foram no sentido pessoal, de se sentirem melhor com elas próprias por terem mais conhecimentos, e simultaneamente, por terem aumentado a sua escolaridade, tal como ficou descrito num dos testemunhos apresentados: “(...) a nível pessoal enriqueci, despertou-me a curiosidade do computador (...) vi que aquilo que dei foi o máximo e foi um desafio (...) cheguei à conclusão que ainda sei fazer alguma coisa (...) percebi que tinha mais competências e conhecimentos do que julgava (...)”.

Seguidamente são seis mulheres que afirmam que houve alterações profissionais, e por fim, apenas quatro continuaram os estudos, quer seja com o objectivo final de concluir o 12.º ano, quer seja para a realização de diversos Cursos de Formação.

No caso dos homens, a conclusão é bem diferente, pois apenas um adulto refere que sofreu modificações a nível pessoal. No caso das modificações a nível profissional e a nível escolar, o número de adultos é bastante próximo, havendo apenas diferença de um adulto, pois são sete os que afirmam que sofreram alterações na sua vida

profissional, e seis no que diz respeito à continuidade escolar, após a Certificação no CRVCC da Fundação Alentejo.

Perante a análise de ambos os sexos, podemos concluir que, para os homens as modificações ocorridas foram mais imediatas e mais sentidas no sentido prático, em detrimento do aspecto pessoal; enquanto que, no caso das mulheres, as modificações são mais individualizadas, ou seja, no sentido de que, as modificações mais imediatas são a nível pessoal, estando deste modo as adultas mais satisfeitas com a sua prestação pessoal no processo e conseqüente sentimento de alegria e satisfação nas suas vidas.

Qualquer que seja a resposta dada pelos adultos certificados, relativamente a esta questão, é certo que, uma vez que o balanço que fazem da sua participação neste processo é positivo, logo, as mudanças ocorridas nas suas vidas são elas também positivas e significativas para os seus projectos e para o seu futuro.

É importante também salientar que, existe uma relação entre as motivações com que os adultos encaram o início deste processo, com as alterações que posteriormente ocorreram nas suas vidas. Assim, se as motivações de participação no processo eram do foro profissional, é natural que as modificações ocorridas tenham sido nesse sentido, com a conclusão de projectos idealizados pelo adulto, no início do processo.

Para ilustrar o que ficou dito anteriormente, relativamente às modificações pessoais, deixamos alguns testemunhos dos adultos que entrevistámos: “(...) *A nível pessoal foi engraçado, senti-me melhor comigo própria, muito satisfeita, foi uma experiência nova e que valeu muito pelo convívio (...)*”.

“(...) *A nível profissional não teve influência, mas já estou no 12.º ano e vou continuar a estudar (...)*”.

“(...) *Enriqueci e descobri que tinha capacidades que desconhecia que tinha (...)* *adquiri muitos conhecimentos importantes (...)*”.

“(...) *Fiquei aliviado (...)* *dá-me uma certa tranquilidade ter terminado o 9.º ano (...)* *continuar os estudos era um sonho (...)* *ter mais estudos fez-me sentir bem comigo mesmo (...)*”.

Quanto à continuidade de estudos, também fica demonstrado nos seguintes testemunhos: “(...) *A nível escolar vou concluir o 12.º ano agora e estou a pensar em ir para a Universidade (...)*”.

“(...) Continuei a estudar, coisa que nunca tinha pensado (...) este processo foi um incentivo para o estudo (...) o lêr (...) antigamente lia um livro por ano, agora já leio mais (...)”.

“(...) Propus-me ao exame ad hoc à Universidade, mas não fui bem sucedido até ao momento, mas vou continuar a tentar (...)”.

Para ilustrar os adultos que sofreram modificações a nível profissional, ficam os seguintes testemunhos: *“(...) Consegui graças ao 9.º ano subir na carreira profissional e ganhar um pouco mais (...)”.*

“(...) Continuo no mesmo trabalho, mas já actualizei a minha escolaridade para o 9.º ano e fiquei muito orgulhosa disso (...) e agora já estou no 11.º ano (...)”.

“(...) Já há muito tempo que estava numa situação de desemprego (...) quando terminei o 9.º ano consegui empregar-me (...) agora até já penso em frequentar a Universidade para adultos (...)”.

Apesar de as respostas serem diferentes, em todos os indivíduos algo mudou, existiu uma transformação pessoal, que está por detrás de todas os outros aspectos e que contribuiu para uma mudança significativa dos seus valores e dos seus projectos de vida.

Devido ao facto destes estarem a frequentar o Processo de RVCC, as opiniões, as perspectivas e as próprias análises relativamente ao modo de encarar esta questão são diferentes, tal como ficou descrito nos testemunhos apresentados pelos adultos.

A elaboração de um Dossier Pessoal por parte dos adultos, traduz um percurso de vida pessoal e profissional, e é um meio de parar, lembrar e reunir todos os elementos necessários para a reconstituição de um caminho que foi traçado e vivido por cada adulto.

Assim como fica demonstrado nos seguintes testemunhos: *“(...) recordamos coisas da nossa infância, que não nos lembramos no dia-a-dia (...) valorizamo-nos a nós próprios e temos mais conhecimentos (...)”.*

“(...) Tenho o Dossier Pessoal guardado religiosamente em casa (...) a família viu tudo e adoraram (...)”.

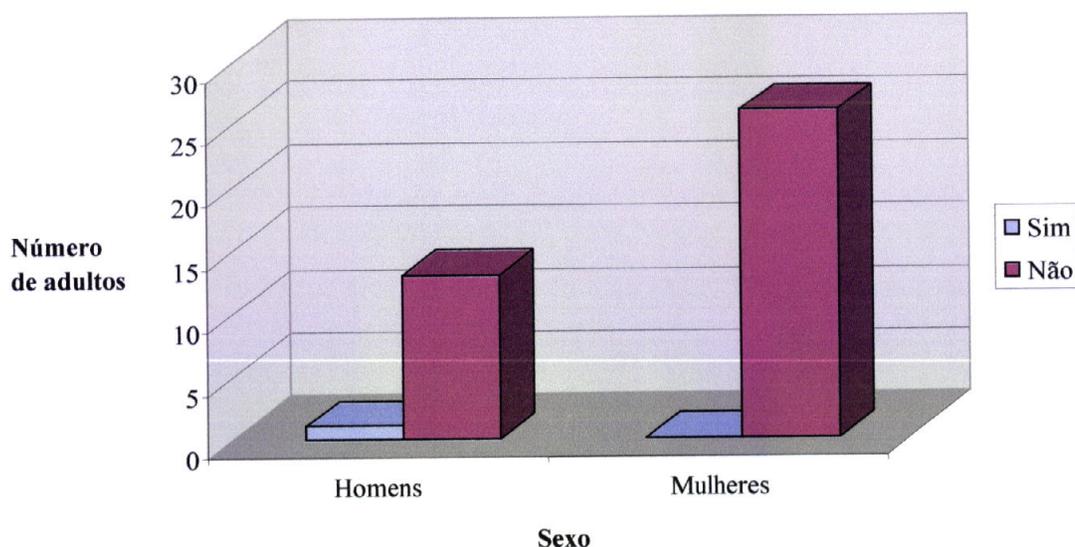
“(...) Foi o recordar de certas coisas que já tinha esquecido (...) aprendi outras que não sabia (...) foi uma mais valia para mim pois gostava de ser mais culta (...)”.

“(…) O Dossier mexeu muito com a minha vida (…) vim falar de coisas que nunca esperava (…) recordações de toda a minha vida que vim recordar (…) está ali toda a minha vida, momentos bons e maus (…)”.

Reunir esses elementos e enquadrá-los num determinado espaço e tempo, é importante para evidenciar as múltiplas e variadas aprendizagens realizadas em contextos diversos. E para além de demonstrarem os conhecimentos a nível de saberes, que lhe vão permitir uma certificação escolar, demonstram também todo um conjunto de aprendizagens a nível da Cidadania, da comunicação interpessoal, da linguagem e de todos os aspectos sociais e culturais que foram importantes para o decorrer de todo o Processo de RVCC.

No que diz respeito à questão relativa à **hipótese de frequentar um processo deste género**, antes da entrada no CRVCC da Fundação Alentejo, podemos quantificar as respostas em “sim” e “não”, tal como nos indica o gráfico seguinte:

Gráfico n.º 48: Hipótese de participação no Processo de RVCC, antes da entrada no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)



Fonte: Entrevistas aos adultos certificados até 31 de Dezembro de 2005.

Ao analisar o gráfico devemos concluir que, à excepção de um adulto do sexo masculino, que respondeu afirmativamente, porque já tinha conhecimento dos processos de RVCC, ainda no ano de 2001, e neste sentido o adulto ficou desperto para esta situação, daí ter assumido que um dia realizaria este processo, a esmagadora maioria,

quer de homens, quer de mulheres afirmou que nunca tinha pensado realizar um processo deste género, por total desconhecimento da sua existência.

Por nunca terem ouvido falar sobre os Centros de RVCC, nunca tinham imaginado que existiria este tipo de processo: *“(...) Às vezes pensava em continuar a estudar, mas no entanto desconhecia esta oportunidade e acabei por ver que é muito positivo (...)”*.

“(...) Não, porque nem pensava que podia existir um processo assim (...)”.

“(...) Nunca imaginei que houvesse estas oportunidades (...) acho muito bem que haja isto, mesmo para realização própria (...)”.

“(...) Nunca pensei que houvesse uma coisa desta natureza (...) não foi fácil, é uma coisa fora do normal (...)”.

Alguns adultos que mantiveram “o bichinho do estudo” afirmam que a ideia de continuar a estudar sempre esteve presente, e logo que souberam da existência deste processo não evitaram de o frequentar: *“(...) já tinha pensado em ir para a Escola, mas para não deixar os filhos (...) sempre tive vontade de estudar e de ir mais além (...)”*.

Ao longo da vida dos adultos Certificados, que deixaram a Escola e os estudos devido a motivos diferentes, as oportunidades de continuação de estudos que foram surgindo, acabaram por se diluir em prol de actividades profissionais e familiares: *“(...) Comecei a perceber que se tivesse mais estudos conseguia compreender melhor o trabalho (...)”*.

“(...) Foi um processo que não prejudicou a minha vida profissional, veio-me beneficiar e em muito (...) fez-me dar valor a coisas que já tinha feito e que não ligava (...)”.

Também é certo que alguns adultos frequentaram o Ensino Recorrente, mas acabaram por desistir, pois a conciliação desta actividade, com a estrutura familiar e profissional revelou-se incompatível ao longo do tempo, acabando assim os adultos por se desinteressarem de todas estas actividades escolares: *“(...) aqui há a questão do tempo (...) acabou por ser mais rápido e fácil do que na Escola, pois os temas tratados são da nossa vida, e isso é melhor para nós (...)”*.

No que diz respeito à questão relativa ao **balanço final que os adultos fazem da sua participação, no Processo de RVCC**, todas as respostas sem excepção, apontam no sentido positivo.

É importante também salientar que, os adultos entrevistados apresentaram uma justificação para as respostas que deram. É interessante ter em conta alguns excertos dessas respostas: “(...) *Foi muito positivo (...) vim com muito medo, sem conseguir escrever e falar, achava que era pior do que toda a gente, que não ia ter capacidades (...) fui muito motivada em casa e aqui (...)*”.

“(...) *Muito positivo por uma razão: a minha escrita, notei uma evolução muito grande (...) aprendi também a gostar de ler (...)*”.

“(...) *Balço final muito positivo, pois além de ter conseguido a valorização pessoal que eu pretendia, foi o valorizar a nível das pessoas que aqui conheci e com quem gostei de comunicar (...)*”.

Quando o balanço final deste processo é encarado de modo positivo pelos adultos, significa que, o Processo de RVCC teve um contributo muito importante para a definição e reconstrução dos projectos pessoais, profissionais e educacionais dos próprios adultos: “(...) *Muito positivo porque consegui fazer o Curso de Estética (...) vou-me inscrever na Escola à noite (...)*”.

Na maioria das vezes, o Processo de RVCC despertou nos adultos o interesse por processos de aprendizagem, considerando a hipótese de continuação de estudos, que antes não era equacionada: “(...) *estou a pensar seguir os estudos no Ensino Recorrente (...) agora até já uso a informática e estou a pensar fazer um Curso nesta área (...)*”.

Quanto à questão, relativa ao facto de se **entrar num processo deste género futuramente**, todos os adultos responderam “sim”, que voltariam a entrar num processo deste género. Este facto é explicado pela situação de que, quando uma pessoa se sente satisfeita com uma experiência, tem vontade de a voltar a repetir. Logo, como os adultos encararam este processo de modo bastante satisfatório, a tendência para voltar a repetir a experiência é bastante notória.

De acordo com os testemunhos apresentados pelos adultos, relativamente a esta questão: “(...) *Faria com a maior das facilidades, porque gostei tanto, foi tão bom para a minha vida, para mim própria (...) às vezes tenho pena de ter ficado só por aqui (...)*”.

“(...) *Voltaria por duas razões: porque profissionalmente era bom para mim, e porque gostei (...)*”.

“(...) *Sim entraria porque acho que é mais rápido de alcançar os objectivos (...)*”.

“(…) Sim, eu sempre gostei de estudar e gostava de me dedicar mais aos estudos (…)”.

“(…) Se houvesse era já hoje que me inscrevia e começava, porque gostei de estar aqui, porque me ajudaram, porque me explicaram e porque dei valor a mim própria e vi que era capaz (…)”.

“(…) Entraria porque o que aqui se faz é bom e útil, pelas recordações que são trazidas para aqui, que ficaram apagadas da memória (…)”.

Em todos os casos que testemunhamos e analisámos anteriormente, é visível a questão da afirmação pessoal, da auto-realização pessoal dos adultos, que lhes permite olhar o futuro com outros olhos e com novas ambições.

Repetem-se várias vezes frases no sentido de: *“O Certificado do 9.º ano abre-me portas que eu não tinha (…)”*. Esta frase comum a todos é sintomática da importância e das alterações que ocorreram na vida das pessoas, após a certificação de competências, num Processo de RVCC.

O Processo de RVCC utiliza uma metodologia assente na realização do Balanço de Competências, que permite a qualquer adulto conhecer as suas potencialidades ou competências, a nível pessoal e profissional, e simultaneamente, promover a sua autonomia e melhorar a sua auto-estima. Exige, deste modo, uma elevada participação e iniciativa do adulto, visto que é necessário a constituição de um Dossier Pessoal de competências, que inclui o registo de todas as experiências pessoais e profissionais, que cada adulto vivenciou, ao longo da sua vida.

Deste modo, é expectável que todo o processo incite ao auto-conhecimento e à auto-valorização do adulto. Uma consequência natural do facto de o adulto lembrar um conjunto de saberes e de tomar consciência das competências que foi adquirindo ao longo da vida, é exactamente o reforço da sua auto-estima e da sua auto-valorização. Este é um impacto positivo do CRVCC sobre os adultos que o frequentam, e consequentemente é desejável que o processo conduza a uma definição e reconstrução, quer dos projectos pessoais, quer dos projectos profissionais dos adultos.

E, perante os testemunhos que ficaram descritos atrás, verifica-se que, para a maioria dos adultos, o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de competências deu um contributo muito importante, para uma mudança na vida destas pessoas.

Outro aspecto importante e interessante a retirar destes testemunhos é a questão da inter-ajuda familiar, que se fundamenta no facto de se ter verificado que em todas as pessoas, existiu uma componente de ajuda familiar muito forte. Esta ajuda não se verificou apenas no sentido das actividades que os adultos tinham de realizar no CRVCC, nas diferentes áreas, mas também se verificou no sentido do próprio seio e estrutura familiar, no que diz respeito às funções e deveres familiares que são assumidas pelos companheiros e pelos filhos, para que, desse modo, o adulto tivesse mais tempo disponível para se dedicar à realização do Processo de RVCC.

Esta situação está relacionada com o facto de, na sociedade portuguesa se impor, quase sempre, a necessidade de dois salários em casa, para se chegar a um rendimento familiar condigno, logo, existe esta entre-ajuda para a realização do Processo de RVCC, para que as oportunidades de subida na Carreira Profissional possam surgir mais rapidamente.

Embora não possam ser ignoradas mudanças de atitudes e até de práticas nos mais novos, tanto de mulheres, como de homens, a verdade é que são as mulheres que mais participam no Processo de RVCC, embora tenham por detrás a participação familiar e as exigências profissionais, que deixam pouca margem de manobra, para se dedicarem a actividades extra, como é o caso deste processo.

A ideia de que as mulheres das classes média e média baixa, devem ficar em casa está a ser posta à margem do desenvolvimento educacional e as novas tendências indicam que, no caso específico do CRVCC da Fundação Alentejo, são as mulheres que mais o procuram e que mais concluem o processo com sucesso.

Assim, além dos factores de ordem económica e cultural, reconhecem-se como potencialmente negativos na motivação dos adultos para a aprendizagem, em particular, dos portadores de baixa escolaridade e qualificação profissional, factores como os seguintes: dominância do modelo escolar de educação e formação, cujos currícula, na maior parte dos casos são descontextualizados dos referenciais culturais dos adultos e desarticulados em relação às suas vivências sociais e profissionais; desadequação das metodologias e dos materiais em situação de educação e formação de adultos; e sobretudo a desvalorização dos conhecimentos e competências previamente adquiridos pelos adultos em outras situações formais, não-formais ou informais de aprendizagem.

Reconhece-se que, globalmente, o principal constrangimento com que se confronta a educação e a formação de adultos em Portugal continua a ser o grande volume de adultos portadores de baixos níveis de escolaridade.

Assim, o CRVCC da Fundação Alentejo utiliza a identificação e o reconhecimento de aprendizagens anteriormente adquiridas, pessoal e socialmente validadas, para contribuir para a emergência deste tipo de projectos.

Por outro lado, ainda que partindo dos adultos e encaminhado por Profissionais, o processo de identificação de necessidades de aprendizagem dos adultos, tende, igualmente a ser amplamente participado por todos os actores de educação e formação, de modo a que, a construção de percursos de aprendizagem, responda de igual modo, a necessidades locais articuladas com as tendências globais de desenvolvimento da sociedade actual.

DISCUSSÃO

Discussão

A discussão dos resultados pretende a compreensão do trabalho elaborado e a interligação com a conceptualização de índole teórica.

Assim, perspectivar este trabalho foi nossa intenção até aqui. Gostaríamos também, de prospectivá-lo, ou seja, reflectir sobre aquilo que acrescentou, reformulou ou reenquadrou em relação às premissas iniciais e levantar algumas das questões mais pertinentes da sua “herança”.

Este trabalho centrou-se na relação entre o Processo de RVCC efectuado pelos adultos, no CRVCC da Fundação Alentejo, com o impacte que este processo teve na vida presente e futura dos próprios adultos.

Ao longo deste trabalho percebemos que relativamente à Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, aos Avaliadores Externos, à Presidente da Fundação Alentejo, bem como a todos os adultos que colaboraram nas entrevistas, é importante ter em conta todas as características que lhe são inerentes, no que diz respeito à envolvência deste processo, para perceber como cada um deles sente e vive as emoções deste processo, e que alterações lhe faria ao longo do tempo.

Quanto ao tema central do nosso trabalho de investigação, os adultos Certificados no Centro, temos de aceitar as diferenças, os objectivos e o percurso de vida de cada um, para posteriormente chegar a conclusões sobre as suas motivações, projectos e envolvência com o Processo de RVCC.

Torna-se importante salientar que a integração do adulto no Processo de RVCC envolve mudanças nos vários intervenientes no processo educativo, tais como os Técnicos que acompanham os adultos, a família dos adultos, colegas e amigos que os rodeiam, implicando especialmente modificações nas práticas, nas atitudes, nos comportamentos e nos próprios projectos de vida dos adultos.

Todo o movimento gerado em torno dos adultos que frequentaram este processo comporta um conjunto de potencialidades que devem ser aproveitadas como “motor” para o desenvolvimento deste projecto inovador, diversificado e abrangente, como é o Processo de RVCC.

Partindo do primeiro axioma da comunicação: “*não se pode não comunicar*” inferimos que, a família, os Técnicos de RVCC, os adultos, os seus colegas e amigos estão inevitavelmente em relação e comunicação em vários sentidos. A troca de

informação ocorre independentemente da sua vontade, aceitação e compreensão mútua, que se verifica de modo bastante acentuado neste processo, uma vez que envolve toda uma matriz comunicacional, que envolve todos os indivíduos que a ele estão ligados, de um modo mais directo, ou mais indirecto.

Encontrar as necessidades comuns ou as finalidades do sistema tem de responder ou corresponder, também, às necessidades de desenvolvimento num ou noutra sentido, ou mesmo as falhas que se jogam na relação Centro de RVCC<->adultos que o frequentaram.

No entanto, intervir nesta relação não é obrigatoriamente ficar centrado nestes dois contextos, pois podem alargar-se tais âmbitos à rede de relação comunitária. O fundamental é descobrir competências nos adultos que frequentam o Processo de RVCC e capacitá-los da sua eficácia e, assim, fazê-los agir em prol do melhoramento da sua vida pessoal e profissional.

Para isso contribuem as actividades realizadas no Balanço de Competências, consideradas pelos adultos como um momento importante e organizativo da vida das pessoas. A grande maioria dos adultos encara a realização do Dossier Pessoal como um auto-reconhecimento das competências e constitui um grande momento de satisfação, existindo também um certo orgulho por parte dos adultos no momento do Júri de Validação, quando as suas competências são “avaliadas” por alguém externo ao processo, mas simultaneamente uma figura bastante importante naquele momento da vida dos adultos.

Especificamente ao momento do Júri, este constitui uma data importante, sendo por um lado um reconhecimento das competências de vida dos adultos, como que um ponto de chegada, uma meta que foi ultrapassada, e por outro lado, é entendido como um “trampolim” para actividades novas, reactivando vontades de seguir em frente e ir mais além.

Assim, o paradigma de aprendizagem ao longo da vida fomentado no Processo de RVCC é fomentado e de certa maneira “activado”.

Ao longo deste trabalho uma apresentação dos CRVCC, o seu funcionamento, estruturas e objectivos; abordámos especificamente o CRVCC da Fundação Alentejo, através de uma análise prospectiva, isto é, analisando o passado e presente de modo

crítico e procurando definir as suas linhas orientadoras da evolução, na aplicação de metodologias e na mudança de atitudes, ao longo destes quatro anos de actividades.

Também analisámos o impacte do CRVCC da Fundação Alentejo, na região do Alentejo Central, sobretudo no que diz respeito aos adultos que foram Certificados e percebemos que a adesão e Certificação dos adultos alentejanos ao CRVCC tem estado a evoluir, não só em aspectos quantitativos, mas sobretudo em aspectos qualitativos, pois as metodologias, as práticas e as atitudes de todos os intervenientes tem estado a melhorar no sentido de dar um “salto” qualitativo, tendo em atenção a integração dos adultos neste processo, não fazendo disso apenas um reflexo das metas estatísticas.

Assim, torna-se necessário evoluir no sentido de uma maior qualidade do sistema de RVCC, em aspectos como sejam: a identificação e encaminhamento precoce dos adultos; o design das actividades do Balanço de Competências, tentando ainda um maior entrosamento entre as várias áreas de Competências-Chave; e o envolvimento global do Processo de RVCC com o adulto e com a comunidade na qual está integrado.

Deste modo conseguir-se-ia melhorar os modos de apoio educativo, profissional e pessoal dos adultos que recorreram ao CRVCC; conseguiríamos diversificar os modelos de actuação e daríamos continuidade à integração das pessoas no modelo escolar e profissional existente, encarando assim como um processo permanente, através da orientação vocacional e profissional e integração na vida activa de pessoas, sejam jovens ou adultos que retomaram o processo escolar, no sentido de melhorar as suas perspectivas profissionais e pessoais.

Pela análise feita ao CRVCC da Fundação Alentejo e a todos os seus intervenientes, verificámos que, há sempre modificações positivas que podem ser operadas num futuro, em que parece que a chegada do 12.º ano de escolaridade ao mundo dos CRVCC, será uma realidade.

Reconhecendo-se a utilidade e a projecção do CRVCC da Fundação Alentejo, com as vantagens e inovação que traz, é bom termos em conta os resultados do pequeno, mas expressivo, pelo consenso das respostas encontradas, trabalho realizado. Daí podemos retirar alguns indicadores que nos alertam para as dificuldades passadas no CRVCC da Fundação Alentejo, nomeadamente na falta de articulação com os agentes educativos que têm responsabilidades a nível educativo e profissional da nossa sociedade.

Reflectindo ainda um pouco sobre as dificuldades sentidas no CRVCC da Fundação Alentejo, e que devem ser levadas em consideração, se quisermos caminhar na direcção de uma educação socialmente mais justa, devemos ter em conta: a questão da flexibilidade do Referencial de Competências-Chave, que pode causar discrepâncias entre os níveis de avaliação utilizados nos vários Centros de RVCC do país; a sua tradução em conceitos mais claros e simples, para posterior apresentação aos adultos que frequentaram o Centro; a simplificação em termos burocráticos do Processo de RVCC; a falta de divulgação nacional a respeito da existência destes Centros, pois por vezes esta falta de reconhecimento do trabalho que é efectuado no CRVCC, não vai contribuir para a valorização pessoal e profissional, quer dos adultos, quer da própria Equipa Técnica do CRVCC.

A problemática do impacte do CRVCC na região do Alentejo Central, e sobretudo na figura dos adultos Certificados, exige não só um suporte de instrumentos legislativos, mas também uma mudança educacional global, que permita que o CRVCC satisfaça de maneira completa, as necessidades de umas gentes que vivem, por vezes um isolamento, não só pessoal, como profissional, reflectindo deste modo, num novo entendimento social e político do sistema dos CRVCC em Portugal.

A este respeito é importante reflectir sobre a evolução da auto-estima e da autoconfiança, que a grande maioria dos adultos refere ter evoluído muito positivamente. O auto e o hetero reconhecimento das suas capacidades, conhecimentos e competências, bem como a Validação e Certificação final contribuíram grandemente para que tal evolução ocorresse. A acrescentar a este factor, podemos ainda referir a relação de empatia existente, as motivações de ordem pessoal e a postura activa da grande maioria dos adultos que realizam este processo.

Através deste Processo de RVCC, os adultos criam certezas das suas capacidades, logo, a auto-estima e a auto-confiança constituem pontos fortes e importantes no Processo de RVCC, para os adultos. Existe também por parte dos adultos como que um “despertar” para uma realidade mais crítica e reflexiva sobre as coisas e sobre o mundo em geral, e mais especificamente sobre os seus projectos de vida e o seu futuro, e tudo isto vem “à superfície”, através da elaboração do Dossier Pessoal.

Nesta linha de pensamento, podemos afirmar que, sendo as mulheres que mais participam no Processo de RVCC, ao longo deste quatro anos de análise do estudo, são também elas que o concluíram em maior número com sucesso.

Assim, sobretudo para as mulheres, o CRVCC foi encarado como um “espaço delas”, isto é, no qual se sentiram realizadas, uma vez que concluíram um sonho que tinha sido abandonado há vários anos, e que lhes tinha sido impedido de continuar o percurso educativo, tão ainda, actualmente desejado.

O CRVCC da Fundação Alentejo é entendido para muitos adultos como um “meio” para atingir um fim, para conseguir alcançar os objectivos e reformular os projectos de vida que estavam pendentes, ajudando assim, a um aumento da escolaridade.

Neste contexto, os CRVCC deverão ajudar a sociedade a entender e a agir face à heterogeneidade da população em termos de escolaridade, favorecendo a estruturação de ambientes sócio-educativos, fornecendo recursos e estratégias necessárias para o bom desenvolvimento dos Centros de RVCC.

Se, anteriormente as preocupações se centravam na falta de oportunidades educativas para os adultos sem a escolaridade obrigatória, hoje em dia, os CRVCC são uma área abrangente e complexa que lida com problemas de desenvolvimento, de aprendizagem, de organização, de gestão e das atitudes dos adultos que a eles recorrem, pelo que exige cada vez mais uma maior fundamentação científica e eficácia nas decisões a tomar.

Toda esta envolvência, todas as atitudes e todo o reconhecimento por parte dos adultos que conseguem atingir o objectivo de aumentar a sua escolaridade, através deste processo é também sentido por parte da Equipa que ajuda a que este “sonho” se torne realidade, e é exactamente devido a isso, que vale a pena continuar a acreditar e a lutar por um CRVCC melhor e mais capaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerações Finais

No início do presente estudo foram colocadas algumas questões, relativas ao CRVCC da Fundação Alentejo, no que diz respeito ao impacte que o mesmo produz nos adultos que o frequentam e que o finalizam com sucesso, as quais, cremos ter chegado agora o momento oportuno para lhes dar resposta.

Após a concretização do estudo apresentado, tornou-se possível chegar a algumas conclusões, no que se refere ao impacte do CRVCC da Fundação Alentejo, nos adultos que o frequentaram. De acordo com a análise de dados recolhidos ao longo do estudo, é momento agora de apreciação e reflexão sobre a temática estudada e, posteriormente, é imprescindível apresentar no final deste ponto algumas sugestões.

Assim, o nosso trabalho teve como um dos objectivos principais, proceder à verificação das pessoas que aderiram a este processo, das suas idades, estado civil, origem rural ou urbana; e por outro lado, as suas motivações, expectativas e alterações sofridas após a realização do Processo de RVCC.

Todas as vivências do Processo de RVCC promovem nos adultos a formação de uma imagem positiva de si próprio, permitindo-lhes progressivamente, uma melhor inserção no mundo do trabalho e uma continuidade da vida escolar abandonada por vários motivos.

Assim, e retomando as nossas questões iniciais relativamente à caracterização do CRVCC da Fundação Alentejo, e mais precisamente sobre as opiniões dos vários intervenientes, mais activos ou passivos neste processo, pudemos concluir que, a nível de actuação, conforme o teoricamente delineado, quer pela extinta Anefa, e actualmente da DGFV, o CRVCC da Fundação Alentejo apropriou-se do Referencial de Competências-Chave e adequou-o aos seus interesses e objectivos, uma vez que, as actividades do Balanço de Competências do Processo de RVCC necessitam de estar organizadas, de maneira que, o adulto use o mais possível todas as possibilidades e fale sobre as suas experiências e histórias de vida.

De acordo com o que pudemos apreciar das entrevistas realizadas, concluímos que, a Equipa realiza este trabalho com a máxima seriedade possível, honestidade e

humildade para reconhecer que o trabalho pode sempre ser melhorado, ou de outra maneira, poderia este cair numa desacreditação, deixando para trás a ideia base de todo este processo de reconhecimento de competências.

Todos os entrevistados da Equipa afirmam que a experiência é gratificante, quer a nível pessoal, quer a nível das experiências que se vivem profissionalmente. Apesar de todo este sentimento agradável e por vezes até comovente, a Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo reconhece que este processo é um desafio e simultaneamente uma realidade que se lhes depara diariamente e para a qual terão de estar preparados em função da diversidade social, cultural e racial que lhes surge, e na qual se envolvem com o sentido de entre-ajuda, de partilha e de confiança com os adultos.

De acordo com as informações recolhidas, através das entrevistas à Equipa, concluímos que, no caso particular da Coordenadora do CRVCC da Fundação Alentejo, esta salienta que os aspectos mais negativos se prendem com as questões burocráticas; com as condições de trabalho dos Profissionais e das Formadoras, e deixou transparecer também o desejo de poder participar activamente no Processo de RVCC, trabalhando directamente com os adultos, na elaboração do Balanço de Competências. Quanto aos aspectos positivos, estes prendem-se com a possibilidade de os adultos crescerem e valorizarem-se, não só a nível escolar, como também a nível pessoal e profissional.

Quanto à opinião da Profissional de RVCC, esta afirma que é bastante gratificante este tipo de trabalho, no qual se sente útil, por poder ajudar as pessoas, e através desta função, consegue ter diferentes experiências com os adultos. Como pontos negativos afirma as condições de trabalho, e em parte também a questão relativa aos horários, pois são as Profissionais e as Formadoras que adequam os seus horários, com a disponibilidade dos adultos.

Para as Formadoras, as questões subjacentes às dificuldades, ou pontos negativos, elas prendem-se directamente com as questões de adaptabilidade do Referencial de Competências-Chave, sobretudo na área de Matemática para a Vida e identificar as competências exigidas a cada adulto, para esta área. Isto porque, o processo não é linear, e não se deve tentar espelhar o Referencial nas experiências do adulto, mas sim o contrário.

Por outro lado, e ainda em relação às Formadoras existe o desejo de participação mais activa na elaboração do Dossier Pessoal, para que permitisse deste modo, um trabalho de equipa mais rico e envolvente.

Apesar das dificuldades, assumem a importância deste tipo de processo principalmente para os adultos que deixaram a escola há muito tempo, não deixando também de salientar que o tipo de relação que é criada com os adultos, vai perdurar ao longo do tempo, muito para além do *terminus* do processo.

Relativamente ainda à Equipa, e resumindo a opinião da Administrativa sobre todo o trabalho desenvolvido no CRVCC da Fundação Alentejo, esta afirma também a importância deste processo para os adultos com baixa escolaridade, e este é o aspecto mais positivo. É de salientar também que, a Administrativa estabelece um relacionamento muito próximo com os adultos, pois apesar de não trabalhar com eles directamente, é encarada como uma “ajuda”, uma “amizade”, que se vai estabelecendo ao longo do tempo.

Através desta conclusão relativa à Equipa do CRVCC da Fundação Alentejo, fica bem patente que a relação adulto<->Equipa é bastante intensa e toda ela revestida de compreensão mútua, dinamismo e companheirismo, rumo à concretização do objectivo traçado por todos, pois, a definição do processo, a assimilação do espírito e a dinâmica do processo é unânime, e isso repercute-se depois nos adultos que frequentam o processo.

Quanto à opinião da Presidente da Fundação Alentejo relativamente a este processo e ao impacte que ele tem nos adultos que o realizam, convém antes de mais perceber que, o CRVCC da Fundação Alentejo foi criado numa lógica de qualificação escolar dos alentejanos, sendo um dispositivo alternativo para os adultos com baixa escolaridade. É afirmado também que o potencial deste Centro de RVCC é enorme, sobretudo se no horizonte estiver um alargamento para o 12.º ano de escolaridade.

Os aspectos positivos ficaram descritos anteriormente, sendo considerados aspectos menos positivos, a questão da divulgação do CRVCC, que poderia ser bastante maior, a nível das entidades públicas e privadas.

Relativamente ao impacte que este processo tem na vida dos adultos que o frequentaram, podemos afirmar que, pelas oportunidades a nível de mercado, pela

elevação da auto-estima, e por uma maior dinâmica de crescimento pessoal e social, os adultos saem do CRVCC pessoas diferentes e mais valorizadas, com projectos novos e muitas vezes entre os quais se destacam os escolares.

A figura dos Avaliadores Externos surge como uma imagem de quem está na assistência a acompanhar o desenrolar da “história”, mas que, em determinado momento é chamado a intervir numa fase crucial de todo o processo. É alguém que surge e que na visão dos adultos “avalia” os seus percursos de vida pessoais e profissionais, no percurso deste caminho em torno do Reconhecimento e da Validação das Competências e dos conhecimentos.

Para todos os Avaliadores Externos, a participação neste projecto passa por interesses pessoais e sobretudo por uma questão de justiça social para com aqueles que não tiveram oportunidades educativas formais em tempo devido, mas que agora, por motivos diversos, pretendem aumentar a sua escolaridade.

É unânime a opinião de que, o CRVCC da Fundação Alentejo é importante no sentido de permitir às pessoas voltarem a entrar num processo educativo e de ser de toda a justiça dar-lhe essa oportunidade.

Relativamente aos aspectos positivos e negativos do Centro, na opinião dos Avaliadores Externos, podemos concluir que, e começando pelos positivos, salienta-se: o empenho da Equipa em seguir a metodologia aplicada e conseguir alcançar o objectivo comum, e a qualificação escolar sem escolarizar o Processo de RVCC.

Quanto aos aspectos negativos são de apontar os seguintes: saber de facto quais as competências que se estão a analisar; a ter em conta também o comportamento estratégico dos adultos mais novos; e um maior rigor que deveria ser aplicado a estes mesmos adultos.

Além de contribuírem para a elevação do nível de escolaridade destes adultos que nos procuram, através da Certificação, este processo é promotor do desenvolvimento das pessoas, tornando-as mais motivadas, interessadas, confiantes, participativas e com mais vontade de melhorarem as suas vidas pessoais e profissionais, participando deste modo na construção de uma sociedade melhor.

É partilhado por todos os Avaliadores Externos, o sentimento de justiça social que este processo proporciona, é o reconhecer de uma vida de trabalho, de competências, de conhecimentos adquiridos, que de outro modo jamais seriam reconhecidos e valorados, pela rede social da pessoa, e pela própria sociedade na qual está inserida.

Mas, apesar de tudo isso, é salientado pelos Avaliadores Externos, que alguns dos instrumentos utilizados pelo Centro precisam de ser aperfeiçoados, pois as competências têm de estar totalmente visíveis. Chama também um dos Avaliadores Externos a atenção para o tipo de contrato de trabalho que a Equipa tem, que não é estável, nem definido, mas que, apesar de todas estas insuficiências, a Equipa continua a trabalhar com motivação e coragem para atingir as metas, e para que o trabalho continue a desenvolver-se da melhor maneira possível.

Relativamente aos adultos que colaboraram neste trabalho, incluindo os que participaram no Pré-Teste, as suas respostas relativamente ao Processo de RVCC deixam transparecer uma capacidade de reflexão, de análise e de crítica relativamente às suas Histórias de Vida, sendo estas transpostas para o presente e para o futuro, de modo mais criativo, confiante e positivo, e tudo isto foi possível graças à elaboração do Balanço de Competências e mais especificamente do Dossier Pessoal, que lhes permitiu operar esta reflexão em torno da sua vida.

Este processo foi encarado inicialmente pelos adultos como um desafio, que pode assumir várias vertentes: a pessoal, no sentido de provar a si próprio que é capaz ainda de realizar determinadas tarefas; a profissional, cujo aumento da escolaridade permite uma continuidade nas funções exercidas a nível profissional; e a escolar, no sentido de, num menor período de tempo conseguir elevar a escolaridade, para futuramente prosseguir os estudos.

Em todos os sentidos apresentados pelos adultos, uma questão é unânime, este processo veio transformá-los a si próprios e à sua vida, encarando o futuro com “outros olhos” e com novas perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Em todos eles é notório o sentido da responsabilidade e do reconhecimento de que este processo permitiu “abrir novas portas e novas oportunidades”, e só por isso ele é encarado de modo gratificante e de que “vale a pena” ser vivido e realizado.

Por fim, e mais especificamente em relação à caracterização dos adultos certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, podemos concluir que: são mais as mulheres do que os homens que concluem com sucesso este processo; relativamente ao Estado Civil, são as pessoas casadas que estão em maior número; quanto à escolaridade dos adultos que se certificaram durante estes quatro anos, foram os adultos com o 6.º ano ou mais escolaridade que apresentam os valores mais elevados. Quanto à situação profissional, na sua grande maioria, os adultos que concluíram o processo com sucesso trabalham por conta própria. No que diz respeito à freguesia de proveniência, são os adultos residentes em freguesias rurais que estão em maior número, tendo-se verificado a tendência de um aumento dos adultos oriundos das freguesias rurais.

Fazendo uma análise conjunta dos quatro anos, e relativamente ao número de adultos Certificados, podemos concluir que: no ano de 2002 foram 91 adultos; no ano de 2003 o valor dos subiu significativamente para os 292; no ano de 2004 volta a cair o número para os 193; e por fim, no ano de 2005 subiu para os 261 adultos Certificados.

Especificamente em relação à amostra dos adultos sobre os quais recaiu o nosso estudo, podendo assim extrapolar para a população total dos adultos Certificados, concluímos então que: são em maior número as mulheres, casadas, com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos, na sua maioria provenientes de freguesias urbanas, com uma média de 1 ou de 2 filhos, e que apresentavam à entrada no CRVCC da Fundação Alentejo, a escolaridade do 6.º ano, e um pouco com valores mais baixos, uma escolaridade correspondente ao 4.º ano de escolaridade.

Relativamente aos motivos pelos quais os adultos deixaram a escola, podemos concluir que, a grande maioria apontou a impossibilidade económica por parte da família, logo seguida pelos motivos de terem iniciado a actividade profissional.

Quanto ao modo pelo qual os adultos tiveram conhecimento do CRVCC da Fundação Alentejo, é apontado também pela maioria a questão de lhe ter sido indicado por colegas e amigos que já tinham frequentado o processo, daí que, este aspecto foi determinante para que estes adultos se tenham vindo inscrever no Centro.

As motivações pelas quais os adultos vieram para este Processo de RVCC prendem-se na maior parte, por questões do foro pessoal, seguidamente por questões profissionais e só em último são apresentadas as questões escolares.

Quanto à questão da duração do processo, a maior parte dos adultos demorou entre 4 a 6 meses a realizar todo o processo.

Relativamente à questão fulcral do impacte que o CRVCC tem nos adultos que o realizaram com sucesso, podemos concluir que: são as modificações pessoais as mais apontadas pelos adultos, principalmente do sexo feminino; para os adultos do sexo masculino são apontadas em primeiro lugar as modificações a nível profissional (subir na carreira, e manter o emprego), seguidas das alterações que ocorreram a nível escolar, dando deste modo continuidade aos estudos.

Tendo em conta o que ficou descrito anteriormente, podemos dividir os 40 adultos entrevistados em 3 grupos diferentes, de acordo com as alterações e modificações ocorridas nas suas vidas, após a Certificação de Competências, no CRVCC. Deste modo: 18 adultos (17 mulheres e 1 homem), referiram que houve alterações pessoais nas suas vidas; 12 adultos (5 mulheres e 7 homens), apontaram que ocorreram alterações profissionais nas suas vidas, e por fim, 8 adultos (3 mulheres e 5 homens) referiram que os seus projectos escolares foram os mais modificados pela realização deste processo.

Através desta constatação podemos concluir que, existiu uma relação bastante próxima entre as motivações que levaram os adultos a participarem neste processo, com as alterações que posteriormente ocorreram nas suas vidas. Apesar de terem sido apontadas muito especificamente as alterações mais importantes, por parte dos adultos, refere-se que toda a envolvimento deste processo teve repercussões no desenvolvimento pessoal e por vezes profissional, de cada um deles, pois reviver momentos bons e maus da história de vida, “mexer” no passado e perceber as implicações pessoais, profissionais e familiares futuras, vai dar origem a que se processe toda uma transformação atitudinal e mental nos adultos que passaram por este processo.

Por fim, sendo o balanço final de participação neste processo apontado de modo bastante positivo, não é de estranhar que todos os adultos refiram que participariam num processo deste género futuramente, para aumentar mais a sua escolaridade, uma vez que se sentiram satisfeitos e com a “consciência tranquila”, pois conseguiram cumprir o seu sonho e projecto de vida escolar e pessoal.

Deste modo, relativamente à *performance* do CRVCC da Fundação Alentejo reconhece-se a sua eficácia e eficiência face aos resultados alcançados, tendo em conta as dificuldades com as quais se debate, e os recursos de que dispõe.

Resta salientar que, relativamente ao Processo de RVCC, a grande aposta deve ser feita a nível das empresas e entidades empregadoras, de modo a que se possa rentabilizar mais este processo e que as pessoas se sintam realizadas e valorizadas, cada vez mais, no seu contexto de trabalho. Todavia, não significa com isto, que se aposte no Processo de RVCC para se proceder a uma qualificação em massa, de modo a qualificar a mão-de-obra, mas sim, é urgente viver este processo e promovê-lo, nunca esquecendo as suas vertentes pessoais e profissionais, que nos adultos estão sempre presentes, durante e após a realização do Processo de RVCC.

Considerando o conjunto de resultados encontrados ao longo do trabalho, parece poder concluir-se que existe uma tendência para os Técnicos do CRVCC da Fundação Alentejo orientarem o seu trabalho na direcção do desenvolvimento e do aperfeiçoamento das actividades desenvolvidas, procurando encontrar respostas face aos desafios que se lhes colocam, por parte dos adultos que acompanham diariamente.

Esta orientação, em nosso entender, levará progressivamente à ocorrência de mudanças familiares, pessoais e profissionais, que virão a produzir um impacto sobre a maneira como os adultos vão encarar a sua vida futura, bem como os seus projectos de vida também sofrerão alterações, deixando transparecer que, o Processo de RVCC foi encarado como uma fonte de inspiração para mudanças e sucessos futuros nas suas vidas.

Nesta linha de pensamento caberá, possivelmente, aos Técnicos do CRVCC da Fundação Alentejo, um sublime desafio, numa altura em que o próprio sistema educativo, confrontado com renovadas experiências sociais, necessita de se desenvolver, numa perspectiva de autonomia e liberdade, de partilha e de cooperação, a capacidade de se auto-regenerar permanentemente.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

AAVV, *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Roteiro Estruturante*, ANEFA, Lisboa, 2002.

ALVES, Marta e Fátima Grilate, *Cursos de Educação e Formação de Adultos. Aprender com autonomia*, Anefa, Lisboa, 2002.

AMBRÓSIO, Teresa, *O Novo Paradigma Educativo na Sociedade Pós-Industrial*, Texto policopiado, comunicação apresentada no Fórum de Debate sobre Educação e Formação no Contexto Europeu, Associação Industrial Portuguesa, Lisboa, 1998.

ANEFA, *Internet para o Cidadão*, Anefa, Lisboa, 2000.

– *Literacia Tecnológica*, Anefa, Lisboa, 2000.

– *Materiais de Balanço de Competências para os Cursos EFA*, Anefa, Lisboa, 2000.

– *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – Roteiro Estruturante*, Anefa, Lisboa, 2001.

– *Referencial de Competências-Chave*, Educação e Formação de Adultos, Lisboa, Maio, 2001.

– *Carta de Qualidade dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*, Lisboa, 2002.

ANEFA/DGFV, *A Aprendizagem dos Adultos em Portugal, Relatório Nacional e Nota de Síntese sobre Portugal*, Lisboa, 2002.

– *Acreditação de Entidades Promotoras de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Documentos Orientadores*, Lisboa, 2003.

ANTUNES, Manuel, *Educação e sociedade*, Lisboa, Sampedro, 1973.

BANDURA, Albert, *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, De Boeck, 2002.

BENAVENTE, Ana, Alexandre Rosa, António Firmino da Costa, e Patrícia Ávila, *A Literacia em Portugal. Resultados de uma pesquisa extensiva e monográfica*, Fundação Calouste Gulbenkian/Conselho Nacional de Educação, Lisboa, 1996.

BENAVENTE, Ana, *Educação de Adultos é indispensável para a Democracia*, “Saber Mais”, n.º 1 (Abril-Junho), Lisboa, 1999.

BOYER, Robert, *La formation professionnelle tout au long de la vie. Analyse macroéconomique et comparaisons internationales*, Conseil d'Analyse Economique : Formation tout au long de la vie, n.º 22, La Documentation Française, Paris, 2000.

CANÁRIO, Rui, *Educação de Adultos. Um Campo e uma Problemática*. Educa, Lisboa, 1999.

– *Cursos EFA: Dispositivo de Acompanhamento e Formação*, Direcção-Geral de Formação Vocacional, Lisboa, 2002.

– “Posfácio”, em M. Couceiro e T. Patrocínio, *Cursos de Educação e Formação de Adultos em Observação em 2000/2001*, Anefa, Lisboa, 2002.

CANELAS, Ana Maria, Marta Alves, Lisete de Matos, Olívia Santos Silva e Simone Araújo, *Cursos de Educação e Formação de Adultos – Orientações para a Acção*, Ministério da Educação/DGFV, Lisboa, 2003.

CASTRO, J.M., *Manual de Apoio à Realização do Balanço de Competências nas Oficinas de Projectos*, Associação Industrial Portuguesa – Programa de Formação PME, 1998.

CCE, “Tornar o Espaço Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida uma Realidade”, Comunicação da Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas, Novembro, 2001.

COIMBRA, L.J., e GONÇALVES, C., *A influência do clima psicossocial da família no desenvolvimento vocacional*. Cadernos de Consulta Psicológica, Universidade de Coimbra, 1995.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Memorando sobre aprendizagens ao longo da vida*, Lisboa, 2000.

COMISSÃO NACIONAL para o Ano da Educação e Formação ao Longo da Vida. *Carta Magna. Educação e Formação ao Longo da Vida*. ME/MTS, Lisboa, 1998.

COSTA, António Firmino da, *Um processo de desenvolvimento social de competências e certificações (Prefácio)*, em I. M. Silva, J.A. Leitão e M. Trigo, Educação e Formação de Adultos. Factor de Desenvolvimento e Competitividade, Anefa, Lisboa, 2002.

– *Competências para a Sociedade Educativa: Questões Teóricas e Resultados da Investigação*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2003.

COUCEIRO, Maria do Loreto Paiva, e Tomás Patrocínio, *Cursos de Educação e Formação de Adultos em Observação em 2000/2001*, Anefa, Lisboa, 2002.

Decreto-Lei n.º 46/89, de 15 de Fevereiro, *Diário da República, Série I*, Lisboa, 1989 (Nomenclatura das Unidades Territoriais).

Decreto-Lei n.º 04/98, de 10 de Março, *Diário da República*, Lisboa, 1998.

Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro, *Diário da República* 240, *Série I-A*, Lisboa, 2002.

DGFV, Portaria 1082-A/2001, de 5 de Setembro, *Diário da República*, Art.º 9.º, Lisboa, 2001.

DGFV, *Relatório Nacional de Avaliação, Cursos de Educação e Formação de Adultos 2002-2003*, Col. “Práticas da Educação e Formação de Adultos”, Ministério da Educação, Lisboa, 2003.

DELORS, Jacques, *Educação: Um Tesouro a Descobrir – Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre a Educação no século XXI*, Edições ASA, Porto, 2001.

Despacho Conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da Educação, n.º 262/2001, de 12 de Fevereiro, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

Despacho Conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março, Art.º 24.º, *Diário da República*, Lisboa, 2001.

Despacho Normativo n.º 3-A/2000, de 18 Janeiro, *Diário da República*, Lisboa, 2000.

DUARTE, Isabel, MARANHÃO, Maria José, *A integração sócio-cultural dos jovens e o ensino recorrente*, Ministério da Educação, Lisboa, 2000.

EIRAS, R., *Formação Vocacional: Uma estratégia urgente*, in *Cadernos de Formação Vocacional*. Revista Saber+, n.º 14, Anefa, Lisboa, 2002.

FAURE, Edgar, *Aprender a Ser*, Livraria Bertrand, tradução de Maria Helena Cavaco e Natércia Paiva Lomba, Lisboa, 1981.

FERNANDES, Carlos Cacela, *Alfabetização científica e tecnológica*. Ministério da Educação/Departamento da Educação Básica, Col. “Pensar Educação”, n.º 16, 1995.

FERNANDES, Rogério, *Marcos do Processo Histórico da Alfabetização de Adultos em Portugal*. Colóquio Educação e Sociedade, n.º 2, Lisboa, 1993.

FONSECA, A. M., *Reconhecimento e Validação de Competências Adquiridas*, Associação Industrial Portuense, Porto, 1998.

GIL, António Carlos, *Métodos e Técnicas de pesquisa social*, 3.ª ed., São Paulo, 1999.

HONNETH, A., *La lutte pour la reconnaissance*, Ed. Des Cerf, Paris, 2000.

IMAGINÁRIO, Luís, *Avaliação, Certificação e Reconhecimento das Qualificações Profissionais em Portugal*, Cadernos Force. Associação Industrial Portuense, Porto, 1992.

– *Um Ensaio do Balanço de Competências em Portugal*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa, 1995.

INE - *Recenseamento Geral da População* – 1991 e 2001.

– *Inquérito ao Emprego*, Lisboa, 2000.

– *Anuário Estatístico da Região Alentejo*, 2003.

Instituto de Educação da Unesco, *Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, 5.ª, Hamburgo, 1997*, Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação, Lisboa, 1998.

JAVEAU, Claude, *Lições de Sociologia*, Celta Editora, Oeiras, 1998.

JONES, S.R.G., e W.C. Riddell, *Unemployment and Non-Employment: Heterogeneities in Labour Market States*, Department of Economics Working Paper Series, Mc Master University, Hamilton, Ontario, Canadá, 2002.

JOSSO, C., *Experiências de Vida e Formação*, Educa, Lisboa, 2002.

Lei n.º 46/86, *Lei de Bases do Sistema Educativo*, de 14 de Outubro, Diário da República 237, Série I, Lisboa, 1986.

LEIRIA, Luís, *Competências, Validação e Certificação de Competências: entrevistas*, DGFV, Lisboa, 2002.

LUZURIAGA, Lorenzo (Notas de Luiz Damasco Penna e J.B. Damasco Penna), *História da Educação Pública*, Col. "Actualidades Pedagógicas", n.º 71, São Paulo, Companhia Editora Nacional, 1959, trad. do espanhol por Luiz Damasco Penna e J.B. Penna, *apud* BARROS DIAS, J.M., *Miguel de Unamuno e Teixeira de Pascoaes: compromissos plenos para educação dos povos peninsulares*, Vol. I, IN-CM, Lisboa, 2002.

MELO, Alberto, QUEIRÓS, Ana Maria, SILVA, Augusto Santos, SALGADO, Lucília, ROTHES, Luís, RIBEIRO, Mário, *Uma Aposta Educativa na Educação para Todos. Documento de Estratégia para o Desenvolvimento da Educação de Adultos*. Ministério da Educação, Lisboa, 1998.

OCDE, *Regarde sur l'Education, les indicateurs de l'OCDE*, Paris, 1997.

– *Education at a Glance*, Paris, 2005.

– *Economic Policy Reforms – Going for Growth*, Paris, 2005.

PERRENOUD, Philippe, *Porquê construir competências a partir da escola? Desenvolvimento da autonomia e luta contra as desigualdades*, Edições Asa, Porto, 2003.

PINEAU, Gaston, *Sauve qui peut! La vie entre en formation permanente. Quelle Histoire!*, in *Éducation Permanente*, n.º 72-73, Paris, 1984.

– *Accompagnements et Histoire de Vie*, Harmattan, Paris, 1998.

PIRES, Ana Luísa de Oliveira, *Desenvolvimento Pessoal e Profissional: Contextos e Processos de Formação das Novas Competências Profissionais*, Col. “Pensar Educação”, n.º 19, Ministério da Educação, Departamento de Educação Básica, Núcleo da Educação Recorrente e Extra-escolar, Lisboa, 2000.

Portaria n.º 799 – B/2000, de 20 de Setembro, Art.º 18.º, *Diário da República*, Lisboa, 2000.

Portaria n.º 1082 – A/2001, de 5 de Setembro, Artigos 8.º e 9.º, *Diário da República* 206, *Série I-B*, Lisboa, 2001.

QUIVY, Raymond, *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Edições Gradiva, Lisboa, 1998.

Revista Saber +, n.º 9, Abril-Junho, Lisboa, 2001.

SILVA, A., *Uma Aposta Educativa na Educação para Todos*. Documento de Estratégia para o Desenvolvimento da Educação de Adultos. Ministério da Educação, Lisboa, 1998.

SILVA, O., *Construir o Currículo, a partir do vivido*, in *Saber+*, Lisboa, n.º 13, Abril/Junho, 2002.

SIMÕES, Mário, *Educação Permanente*, Edições Almedina, Coimbra, 1987.

TRIGO, Márcia, *Um Olhar sobre a Educação de Adultos: A Conferência de Évora*. “Saber Mais”, n.º 6, Lisboa, 2000.

TRIVINOS, Augusto, N., S., *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais. A Pesquisa Qualitativa em Educação*. Editora Atlas, São Paulo, 1990.

UNESCO, *V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, Hamburgo 1997. Declaração Final e Agenda para o Futuro*. Ministério da Educação, Lisboa, 1998.

VALA, Jorge, “Análise de Conteúdo”, In SILVA, Augusto Santos et al., *Metodologia das Ciências Sociais*, Editora Afrontamento, Porto, 1986.

Pesquisas realizadas na Internet:

- Associação O Direito a Aprender, <http://odireitodeaprender.no.sapo.pt/CartadosDisreitos.html>, em 20 de Novembro, 15 Kb.
- DGFV, www.dgfv.min-edu.pt/default.aspx, (Edições da DGFV), em 21 de Novembro de 2006, 858 Kb.
- INE, www.ine.pt/prod_serv/retrato/retrato.asp?nomenclatura, em 21 de Novembro de 2006, 82 Kb.
- Mundo dos Filósofos, www.mundodosfilosofos.com.br/vanderlei11.htm, em 20 de Novembro de 2006, 16.6 Kb.

LISTAGEM DOS GRÁFICOS

Listagem dos Gráficos

Gráfico n.º 1: Número de Centros de RVCC, por ano	90
Gráfico n.º 2: Número de Centros de RVCC, no ano de 2000	91
Gráfico n.º 3: Número de Centros de RVCC no ano de 2001	91
Gráfico n.º 4: Número de Centros de RVCC no ano de 2002	92
Gráfico n.º 5: Número de Centros de RVCC no ano de 2003	93
Gráfico n.º 6: Número de Centros de RVCC no ano de 2004	93
Gráfico n.º 7: Número de Centros de RVCC no ano de 2005	94
Gráfico n.º 8: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2002	182
Gráfico n.º 9: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2002	183
Gráfico n.º 10: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002	185
Gráfico n.º 11: Habilitações Literárias à entrada, dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002	186
Gráfico n.º 12: Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002	187
Gráfico n.º 13: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2002	188
Gráfico n.º 14: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2003	189
Gráfico n.º 15: Número de adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2003	190

Gráfico n.º 16: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003	191
Gráfico n.º 17: Habilitações Literárias dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003	192
Gráfico n.º 18: Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003.....	193
Gráfico n.º 19: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2003.....	194
Gráfico n.º 20: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2004.....	195
Gráfico n.º 21: Número de Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2004	196
Gráfico n.º 22: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004	197
Gráfico n.º 23: Habilitações Literárias dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004	198
Gráfico n.º 24: Situação face ao emprego dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004	199
Gráfico n.º 25: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2004	200
Gráfico n.º 26: Número de adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos, no ano de 2005	201
Gráfico n.º 27: Número Júris de Validação/Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2005	202
Gráfico n.º 28: Estado Civil dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005	203
Gráfico n.º 29: Habilitações literárias dos adultos Certificados, à entrada no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005	204
Gráfico n.º 30: Situação face ao emprego, dos adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005	205
Gráfico n.º 31: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados, no CRVCC da Fundação Alentejo, no ano de 2005	206

Gráfico n.º 32: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2002	207
Gráfico n.º 33: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2003	209
Gráfico n.º 34: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2004	211
Gráfico n.º 35: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por sexos e por meses, no ano de 2005	212
Gráfico n.º 36: Número de adultos inscritos no CRVCC da Fundação Alentejo, por anos	214
Gráfico n.º 37: Adultos Certificados no CRVCC da Fundação Alentejo, e que participaram nas entrevistas (H/M)	224
Gráfico n.º 38: Idades dos adultos entrevistados (H/M)	225
Gráfico n.º 39: Freguesia de proveniência dos adultos Certificados e entrevistados (H/M)	227
Gráfico n.º 40: Estado Civil dos adultos entrevistados (H/M)	229
Gráfico n.º 41: Número de filhos dos adultos entrevistados (H/M)	231
Gráfico n.º 42: Habilitações literárias dos adultos aquando da entrada no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)	232
Gráfico n.º 43: Motivos pelos quais os adultos deixaram a Escola (H/M)	233
Gráfico n.º 44: Modo pelo qual os adultos têm conhecimento do CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)	235
Gráfico n.º 45: Motivação dos adultos para se inscreverem no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)	237
Gráfico n.º 46: Tempo de frequência no Processo de RVCC pelos adultos (H/M)	239
Gráfico n.º 47: Modificações ocorridas na vida dos adultos, após a conclusão do Processo de RVCC (H/M)	241
Gráfico n.º 48: Hipótese de participação no Processo de RVCC, antes da entrada no CRVCC da Fundação Alentejo (H/M)	244

LISTAGEM DOS QUADROS

Listagem dos Quadros

Quadro n.º 1: Áreas de Competências-Chave.....	50
Quadro n.º 2: Referencial de Competências-Chave.....	51
Quadro n.º 3: Eixos de Certificação de Competências-Chave.....	53
Quadro n.º 4: Actividades e Serviços dos Centros de RVCC.....	55
Quadro n.º 5: Processo de pedido de RVCC.....	59
Quadro n.º 6: Processo de Candidatura.....	60
Quadro n.º 7: Serviços dos Centros de RVCC.....	62
Quadro n.º 8: Actividades dos Centros de RVCC.....	64
Quadro n.º 9: Estrutura do Centro de RVCC.....	68
Quadro n.º 10: A função do Director do CRVCC.....	69
Quadro n.º 11: A função do Profissional de RVCC.....	70
Quadro n.º 12: A função do Formador de RVCC.....	71
Quadro n.º 13: A função do Coordenador/Animador local do CRVCC.....	72
Quadro n.º 14: A função do Administrativo do CRVCC.....	73
Quadro n.º 15: A função do Técnico de Apoio à Gestão Financeira do CRVCC.....	73
Quadro n.º 16: A função de Avaliador Externo.....	74
Quadro n.º 17: Actividades de preparação do CRVCC.....	78
Quadro n.º 18: Organização Administrativo-financeira do CRVCC.....	82
Quadro n.º 19: Média de anos de escolarização da população adulta.....	85
Quadro n.º 20: População activa por nível de instrução, segundo o grupo etário.....	86
Quadro n.º 21: População entre os 18-24 anos que não se encontra a frequentar qualquer grau de ensino, segundo o nível de instrução (1991-2001).....	87
Quadro n.º 22: Taxas de abandono escolar e de saídas antecipadas e precoces (%).....	88
Quadro n.º 23: População activa/Nível de instrução no Alentejo em 2003.....	103
Quadro n.º 24: Nível de habilitação da população residente por região NUTS II – Portugal (2001).....	215

LISTAGEM DOS ANEXOS

Listagem dos Anexos

Anexo 1: Carteira de Competências-Chave.

Anexo 2: Certificado de Educação e Formação de Adultos.

Anexo 3: Questionário de Avaliação do Processo de RVCC pelos adultos.

Anexo 4: Guião de Entrevista à Coordenadora do CRVCC da Fundação Alentejo.

Anexo 5: Guião de Entrevista à Profissional do CRVCC da Fundação Alentejo.

Anexo 6: Termo de Formações Complementares.

Anexo 7: Guião de Entrevista às Formadoras do CRVCC da Fundação Alentejo.

Anexo 8: Guião de Entrevista à Administrativa do CRVCC da Fundação Alentejo.

Anexo 9: Ficha de Inscrição do CRVCC.

Anexo 10: Guião de Entrevista à Presidente da Fundação Alentejo.

Anexo 11: Pedido de Validação de Competências.

Anexo 12: Termo de Júri.

Anexo 13: Acta do Júri de Validação.

Anexo 14: Guião de Entrevista aos Avaliadores Externos.

Anexo 15: Guião de Entrevista aos Adultos.

Anexo 16: Declaração de Qualidade dos Centros de RVCC.

Anexo 17: População Residente (H/M), em 2001, no Alentejo Central.

Anexo 18: Mapa do Alentejo Central.

ANEXO 1



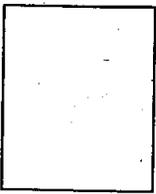
CARTEIRA PESSOAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE



Modelo n. 1705 - Fevereiro de 2017 - S.A.

Reconhecimento
Validação
e Certificação
de Competências





Apelido _____

Nome _____

Natural de _____

Nascido a ____ / ____ / ____

BI nº _____

Émitido a ____ / ____ / ____

Passado em _____

Morada _____

Localidade _____

Código Postal _____

Assinatura

Esta Carteira é um documento pessoal e intransmissível

1. A **Carteira Pessoal de Competências-Chave**, emitida pela **DGFV - Direcção-Geral de Formação Vocacional**, é um documento oficial, pessoal e intransmissível, onde se registam as competências validadas do Adulto.

2. A **Carteira Pessoal de Competências-Chave** organiza-se segundo quatro áreas de competência-chave, tendo como base o **Referencial de Competências-Chave** da DGFV. As áreas de **Competências-Chave** são: *Linguagem e Comunicação*, *Tecnologias de Informação e Comunicação*, *Matemática para a Vida e Cidadania e Empregabilidade*. Cada uma destas áreas especifica-se, por sua vez, em quatro unidades de competência objecto de validação.

3. A **Carteira Pessoal de Competências-Chave** estrutura-se em três níveis – **B1, B2 e B3** – equivalentes, respectivamente, a 4, 6 e 9 anos de escolaridade, articulados verticalmente numa sequência de complexidade crescente, correspondente a três perfis de competência.

4. Admite-se a validação de **outras competências**, no âmbito de cada uma das quatro áreas de **Competências-Chave**, quando as características do contexto local ou a especificidade dos candidatos o justificar. Neste caso, as competências deverão ser previamente reconhecidas e codificadas pela DGFV.

1. Le **Carnet de Compétences-CIé** délivré par DGFV est un document officiel, personnel et non-transmissible, où sont enregistrées, à la suite d'un processus de reconnaissance et de validation, les acquis formels ou non formels de l'Adulte.

2. Le **Carnet de Compétences-CIés** est organisé, d'après le **Référentiel de Compétences-CIé** développé par DGFV, en quatre domaines de Compétences à savoir : *Langage et Communication, Technologies de l'Information et de la Communication, Mathématique pour la Vie et Citoyenneté et Employabilité*. Chacun de ces domaines s'organise, à son tour, en quatre unités de compétences susceptibles de validation.

3. Le **Carnet de Compétences-CIés** comprend trois niveaux: **B1, B2 et B3** – légalement équivalents à 4, 6, et 9 années de scolarité – qui s'articulent verticalement selon une spirale de complexité croissante, correspondant à trois profils de compétence.

4. Lorsque les caractéristiques du contexte local ou la spécificité des candidats le justifie, on admet la validation d'**autres compétences** dans le cadre de chacun des quatre domaines de Compétences-CIé sus-mentionnés. Dans ce cas-là, ces compétences devront être préalablement reconnues et codifiées par DGFV.

1. The **Personal Key Competencies Card** issued by DGFV is an official document, personal and non-transferable, where the adult's prior acquired skills, after being recognised and validated, are to be recorded.

2. Based upon the key Competencies Guideline developed by DGFV, the **Personal Key Competencies Card** is organised according to four Key Competencies areas: *Language and Communication, Information and Communication Technologies, Mathematics for everyday Life, and Citizenship and Employability*. Each of these areas is, in turn, organised into four competency units, susceptible of validation.

3. The **Personal Key Competencies Card** comprehends three levels: **B1, B2 and B3** recognised as equivalent to 4, 6 and 9 schooling years. Levels **B1, B2 and B3** are vertically articulated in a sequence of growing complexity, corresponding to three competencies profiles.

4. Depending on the characteristics of the local context or the candidates' particularities, **other competencies** may be validated within each of the above mentioned four Key Competencies areas. This being the case, those competencies must be previously recognised and codified by DGFV.

Preenchimento da Carteira Pessoal de Competências-Chave

1. Os responsáveis do Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) ou da Entidade Promotora de Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são, para todos os efeitos legais, os responsáveis pelo correcto preenchimento da Carteira Pessoal de Competências-Chave;
2. A Carteira Pessoal de Competências-Chave deverá conter uma fotografia do candidato, bem como os seus elementos de identificação e a respectiva assinatura;
3. Quando os resultados do processo de reconhecimento das competências forem positivos (validação), o Presidente do Júri, no caso dos Centros RVCC, ou o Responsável pela Entidade Promotora do curso EFA devem assegurar, para cada uma das unidades de competência, os seguintes procedimentos:
 - 3.1. assinar;
 - 3.2. registar a data de validação das unidades de competência;
 - 3.3. colocar o carimbo da instituição – a entidade acreditada como Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências ou a entidade promotora do curso EFA;
4. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave;
5. Quando o adulto obtiver a validação de todas as unidades de competência respeitantes a um determinado nível - B1, B2 ou B3 -, o responsável pelo Centro RVCC ou o responsável pela entidade promotora do curso EFA deve assegurar os procedimentos necessários com vista à respectiva certificação, designadamente:
 - 5.1. enviar à Direcção-Geral de Formação Vocacional a Carteira Pessoal de Competências-Chave com vista à validação do nível atingido pelo adulto;
 - 5.2. enviar à Direcção-Geral de Formação Vocacional o Certificado de Educação e Formação de Adultos devidamente preenchido, com vista à validação do nível atingido pelo adulto.



Direcção-Geral
de Formação Vocacional
Lisboa
DGEV
(selo branco)

Unidades de Competência	Código	Júri
Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	LC1A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Ler e interpretar informação	LC1B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Escrever documentos diversificados, de acordo com objectivos específicos	LC1C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	LC1D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

Outras Competências	Código	Júri
	_____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ____/____/____ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ____/____/____ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ____/____/____ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Jur
Interpretar informação e compreender métodos para a processar	MV1A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Realizar cálculos	MV1B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Interpretar resultados e apresentar conclusões	MV1C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	MV1D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

Outras Competências	Código	Jur
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___

MATEMÁTICA PARA A VIDA

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Júri
Operar equipamento informático	TIC1A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Obter informação em formato digital	TIC1B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Processar informação em formato digital	TIC1C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Produzir e apresentar informação em formato digital	TIC1D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Júri
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Unidades de Competência	Código	Júri
Competências para trabalhar em grupo	CE1A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de adaptabilidade e flexibilidade	CE1B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de educação/formação ao longo da vida	CE1C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de relacionamento interpessoal	CE1D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Júri
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.



Unidades de Competência	Código	Juri
Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	LC 2A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Ler e interpretar informação	LC 2B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Escrever documentos diversificados, de acordo com objectivos específicos	LC 2C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	LC 2D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Juri
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Júri
Interpretar informação e compreender métodos para a processar	MV 2A	Assinatura: _____ Data: __/__/__
Realizar cálculos	MV 2B	Assinatura: _____ Data: __/__/__
Interpretar resultados e apresentar conclusões	MV 2C	Assinatura: _____ Data: __/__/__
Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	MV 2D	Assinatura: _____ Data: __/__/__

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Júri
		Assinatura: _____ Data: __/__/__ Proc. N.º _____

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

MATEMÁTICA PARA A VIDA

MATEMÁTICA PARA A VIDA

Unidades de Competência	Código	Juri
Operar equipamento informático	TIC 2A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Obter informação em formato digital	TIC 2B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Processar informação em formato digital	TIC 2C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Produzir e apresentar informação em formato digital	TIC 2D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Juri
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º _____

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

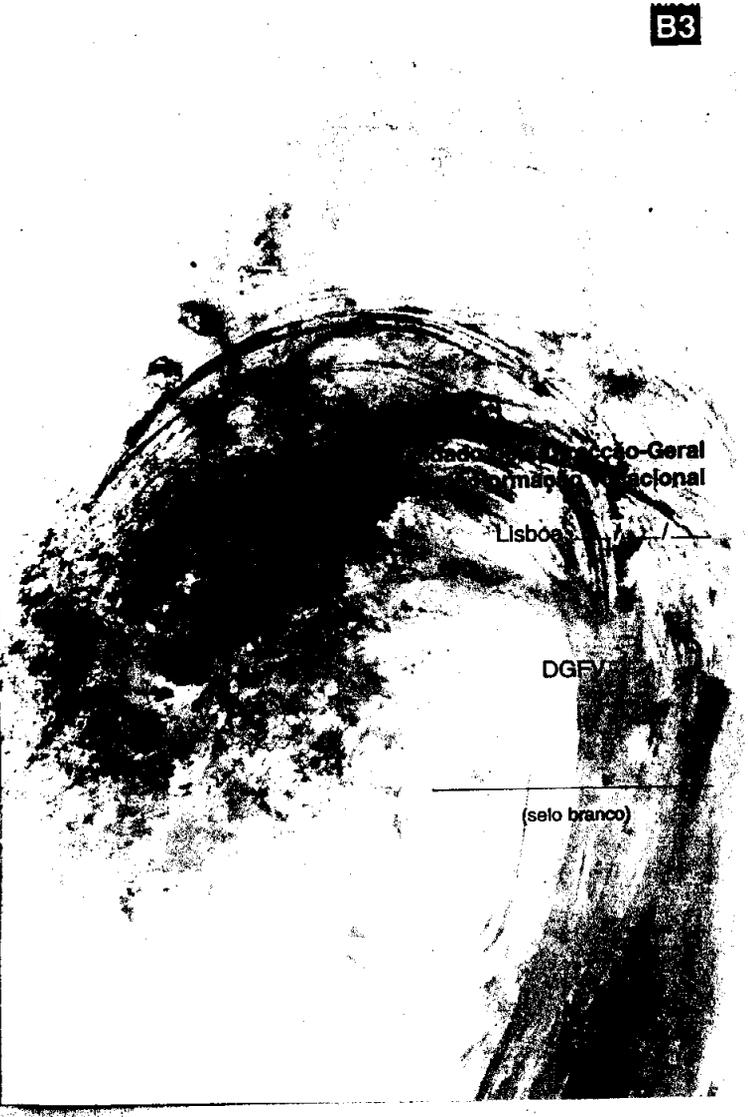
Unidades de Competência	Código	Júri
Competências para trabalhar em grupo	CE 2A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de adaptabilidade e flexibilidade	CE 2B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de educação/formação ao longo da vida	CE 2C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de relacionamento interpessoal	CE 2D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Júri
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___
		Assinatura: _____ Data de acreditação: ___/___/___ Proc. N.º: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

IV



Departamento-Geral
de Imagem e Sinal
Lisboa

DGFV

(selo branco)

Unidades de Competência	Código	Juri
Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	LC 3A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Ler e interpretar informação	LC 3B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Escrever documentos diversificados, de acordo com objectivos específicos	LC 3C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	LC 3D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora de Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Juri
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	_____ Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Júri
Interpretar informação e compreender métodos para a processar	MV 3A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Realizar cálculos	MV 3B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Interpretar resultados e apresentar conclusões	MV 3C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	MV 3D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Júri
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Júri
Operar equipamento informático	TIC 3A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Obter informação em formato digital	TIC 3B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Processar informação em formato digital	TIC 3C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Produzir e apresentar informação em formato digital	TIC 3D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

Outras Competências	Código	Jur
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
	Data de acreditação ___/___/___ Proc. N.º _____	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
 2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
 2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Unidades de Competência	Código	Juri
Competências para trabalhar em grupo	CE 3A	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de adaptabilidade e flexibilidade	CE 3B	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de educação/formação ao longo da vida	CE 3C	Assinatura: _____ Data: ___/___/___
Competências de relacionamento interpessoal	CE 3D	Assinatura: _____ Data: ___/___/___

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

Outras Competências	Código	Juri
		Assinatura: _____ Data: ___/___/___ Proc. N.º

1. Para efeitos de certificação, as unidades de competência têm a validade de três anos, a partir da data de registo na Carteira Pessoal de Competências-Chave.
2. Quando a competência for validada, o **Presidente do Júri** deverá colocar o carimbo da entidade promotora do Centro de RVCC ou da/a entidade promotora do curso EFA, assinar e registar a respectiva data de validação.

ANEXO 2



**SISTEMA NACIONAL DE RECONHECIMENTO,
 VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

CERTIFICADO DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

Nível Básico 3

Certifica-se que (nome completo) _____,
 natural de _____, nascido em _____,
 portador do B. I. n.º _____, emitido em ____/____/____, passado em _____, demonstrou possuir as
 competências correspondentes ao Nível Básico 3 definidas no Referencial de Competências-Chave da DGFV, equivalentes ao 3.º ciclo
 do ensino básico.

Lisboa, ____ de _____ de ____

Validado pela Direcção-Geral
 de Formação Vocacional⁽¹⁾

 (assinatura)

Entidade Promotora do Centro de Reconhecimento,
 Validação e Certificação de Competências⁽²⁾

 (assinatura)

⁽¹⁾ Assinatura legível do(a) Presidente e selo branco.

⁽²⁾ Assinatura legível do Responsável da Entidade e selo branco ou carimbo.

O Certificado de Educação e Formação de Adultos – Certificado EFA – é emitido pela Direcção-Geral de Formação Vocacional do Ministério da Educação.

O Certificado EFA compreende três níveis:

- Certificado EFA – Básico 1, equivalente ao 1.º ciclo (4 anos de escolaridade) do ensino básico;
- Certificado EFA – Básico 2, equivalente ao 2.º ciclo (6 anos de escolaridade) do ensino básico;
- Certificado EFA – Básico 3, equivalente ao 3.º ciclo (9 anos de escolaridade) do ensino básico.

O Certificado EFA é atribuído a todas as pessoas adultas, maiores de 18 anos, que validem as suas competências adquiridas ao longo da vida num Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas em diferentes contextos e ao longo da vida do adulto baseia-se no referencial de Competências-Chave da DGFV que integra quatro áreas de Competências-Chave: Linguagem e Comunicação; Matemática para a Vida; Tecnologias da Informação e Comunicação; Cidadania e Empregabilidade.

Le Certificat d'Éducation et Formation des Adultes – Certificado EFA – est délivré par la Direcção-Geral de Formação Vocacional (Direction Générale de la Formation Vocationale) tutelle du Ministère de l'Éducation.

Le Certificat EFA comprend trois niveaux:

- Le Certificat EFA – Niveau 1, équivalent au 1er cycle (4 années de scolarité) de l'Enseignement de Base;
- Le Certificat EFA – Niveau 2, équivalent au 2ème cycle (6 années de scolarité) de l'Enseignement de Base;
- Le Certificat EFA – Niveau 3, équivalent au 3ème cycle (9 années de scolarité) de l'Enseignement de Base.

Le Certificat EFA est délivré à toute personne adulte, âgée de plus de 18 ans, qui voit ses acquis formels ou non formels reconnus et validés par un Centre de Reconnaissance, Validation et Certification de Compétences.

Le processus de Reconnaissance, Validation et Certification des Compétences acquises dans différents contextes tout au long de la vie de l'adulte repose sur le Référentiel de Compétences-Clé développé par la DGFV, lequel est structuré d'après quatre domaines de Compétences-Clé à savoir: Langage et Communication; Mathématique pour la Vie; Technologies de l'Information et de la Communication; Citoyenneté et Employabilité.

The Adult Education and Training Certificate – Certificado EFA – is issued by Direcção-Geral de Formação Vocacional (General Department for Vocational Education and Training) supervision of the Ministry for Education.

The EFA Certificate comprehends three levels:

- EFA Certificate – Level 1, equivalent to the 1st cycle (4 schooling years) of Basic Education;
- EFA Certificate – Level 2, equivalent to the 2nd cycle (6 schooling years) of Basic Education;
- EFA Certificate – Level 3, equivalent to the 3rd cycle (9 schooling years) of Basic Education.

The EFA Certificate is awarded to every adult person, aged over 18, whose prior acquired skills and knowledge have been recognised and validated by a Centre for the Recognition, Validation and Certification of Competencies.

The procedure for Recognising, Validating and Certifying adults' prior experiential learning is based upon the Key Competencies Guideline developed by DGFV, which is organised according to four Key Competencies areas: Language and Communication; Mathematics for Everyday Life; Information and Communication Technologies; Citizenship and Employability.

ANEXO 3

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO RVCC

CENTRO DE RVCC DE Fundação Alentejo

Nome (facultativo) _____

A sua opinião sobre o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências 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 Centro RVCC, tendo em conta:

	MB	B	Sat	Insat
- Profissional de RVCC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Formador de Linguagem e Comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Formador de Cidadania e Empregabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Formador de Matemática para a Vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Formador de Tecn. Inf. e Comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 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"/>

3. As **actividades** realizadas durante o processo de reconhecimento de competências foram:

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

4. Aprecie os **materiais/instrumentos** utilizados

4.1. no processo de reconhecimento de competências:

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

4.2. nas formações complementares:

	MB	B	Sat	Insat
- Linguagem e Comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Cidadania e Empregabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Matemática para a Vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tecnologias Informação Conhecimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

6. Se frequentou **formações complementares**, considera que a sua **duração** foi:

	MB	B	Sat	Insat
- Linguagem e Comunicação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Cidadania e Empregabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Matemática para a Vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Tecnologias Informação Conhecimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Aprecie a sessão do **Júri de Validação**

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

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

8.1. pessoal

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

8.2. profissional

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

Sugestões e/ou críticas acerca do processo de RVCC em que participou:

Muito Obrigado(a) pela sua colaboração!

ANEXO 4

Entrevista n.º 1

Data de realização: 14/03/2006

Caracterização do Entrevistado:

Nome:

Idade: 47 anos

Função: Coordenadora do CRVCC da Fundação Alentejo

Habilitações Literárias: licenciatura em Psicologia

Objectivo Geral: compreender as funções, a posição, as atitudes e o envolvimento da Coordenadora do CRVCC, no desenvolvimento e continuidade do Centro, e no impacte que o processo tem nos adultos que o frequentam.

Quadro Guião da Entrevista à Coordenadora

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão principal	Questões secundárias
O início do CRVCC da Fundação Alentejo.	Compreender as motivações da Coordenadora, para aceitar a gerir este processo e perceber o início do mesmo.	1.Quando foi convidada para este projecto, o que a levou a aceitar? 2.Como foi o início do CRVCC da Fundação Alentejo?	Como nasceu o CRVCC?
Analisar a posição/atitude sobre o processo.	Compreender a posição da Coordenadora do CRVCC sobre o processo.	3.Acreditou que o processo RVCC da Fundação Alentejo duraria até 2005? 4.Enquanto Coordenadora deste projecto, quais os aspectos mais positivos e negativos que encontra neste “sistema de	

		<p>qualificação de aprendizagens”?</p> <p>5. Que mudanças faria neste processo? Porquê?</p>	
Relação Equipa CRVCC/ Adultos.	Compreender o envolvimento da Equipa com os adultos, e o impacte do processo nos mesmos que o frequentam.	<p>6. Acredita que a Equipa que coordena, bem como o modo de actuação da mesma, são decisivos para o sucesso da realização do processo, pelos adultos que frequentam o CRVCC?</p> <p>7. Na sua opinião, qual o impacte que o CRVCC da Fundação Alentejo tem sobre os adultos que o frequentam? E sobre a região Alentejana?</p>	

ANEXO 5

Entrevista n.º 2

Data de realização: 17/03/2006

Caracterização do Entrevistado:

Nome:

Idade: 31 anos

Função: Profissional do CRVCC da Fundação Alentejo

Habilitações Literárias: licenciatura em Investigação Social Aplicada

Objectivo Geral: caracterizar, conhecer as funções, responsabilidades, posições, envolvimento e atitudes do Profissional de RVCC, e sobre as relações que mantém com os adultos que frequentam o processo.

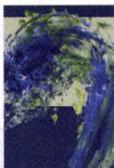
Quadro Guião da Entrevista à Profissional

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões secundárias
Motivação para aceitar as funções.	Compreender a motivação para pertencer à Equipa.	1.Há quanto tempo está neste processo? 2.Porque decidiu aceitar fazer parte desta Equipa?	
Opinião e funções da Profissional RVCC sobre o processo.	Compreender as opiniões, funções e alterações que o Profissional de RVCC faria em relação ao processo.	3.Qual a sua opinião sobre este processo? 4.Quais as funções que desempenha neste Centro? 5.Destaque os aspectos	

		positivos e negativos deste processo? 6. Que mudanças faria neste processo?	
O envolvimento e do Profissional de RVCC. e do Profissional de RVCC.	Compreender o acompanhamento que é feito pelo Profissional de RVCC aos adultos que frequentam o Centro.	7. Que tipo de relação estabelece com os adultos com os quais trabalha? 8. Em sua opinião considera que a relação estabelecida com os adultos é potenciadora da realização com sucesso do processo, por parte dos adultos? 9. Resumidamente conte-nos a experiência mais gratificante que teve, enquanto Profissional de RVCC, e em contexto das sessões de balanço de competências. 10. Na sua opinião, considera “complexo” remexer na história de vida dos adultos, uma vez que esta faz parte do balanço de competências?	
Itinerância do processo RVCC.	Compreender a opinião da Profissional de RVCC	11. Qual a sua opinião sobre o facto de se fazer este processo	

	relativamente ao processo em itinerância.	em itinerância?	
A visão final sobre o processo de RVCC.	Compreender o envolvimento global do Profissional de RVCC no processo.	12.Coloco-lhe a seguinte questão: “Processo RVCC: desafios ou realidades?”	

ANEXO 6



Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

Entidade Promotora do Centro _____

Código do Centro

--	--	--	--	--

FORMAÇÕES COMPLEMENTARES

ANO _____

TERMO N.º _____

Entidade

Entidade Formadora (quando o Centro RVCC não for entidade formadora) _____

Formando

Nome _____

B. I. n.º

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 emitido a ____ / ____ / ____ passado em _____

O Responsável da Entidade Formadora

Competências-Chave	Código	Total horas	Resultado ¹	Formador <i>(Assinatura legível)</i>
Nível B 1				
Linguagem e Comunicação				
Matemática Para a Vida				
Tecnologias da Informação e Comunicação				
Cidadania e Empregabilidade				
Nível B 2				
Linguagem e Comunicação				
Matemática Para a Vida				
Tecnologias da Informação e Comunicação				
Cidadania e Empregabilidade				
Nível B 3				
Linguagem e Comunicação				
Matemática Para a Vida				
Tecnologias da Informação e Comunicação				
Cidadania e Empregabilidade				



¹ Utilizar a expressão Validada



ANEXO 7

Entrevistas n.º 3 e 4

Data de realização: 21/03/2006

Caracterização do Entrevistado:

Nome:

Idade: 32 anos/31 anos

Função: Formadoras do CRVCC da Fundação Alentejo

Habilitações Literárias: licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas/licenciatura em Matemática.

Objectivo Geral: compreender a posição, atitudes e envolvimento das Formadoras com os adultos e opinião pessoal sobre as características e o desenvolvimento do processo RVCC.

Quadro Guião da Entrevista às Formadoras

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões Secundárias
Motivação para aceitar as funções.	Compreender a motivação para pertencer à Equipa.	1.Há quanto tempo está neste processo? 2.Quais as suas maiores motivações ao vir para o CRVCC?	
Opinião e funções das Formadoras de RVCC sobre o processo.	Compreender as opiniões, funções e alterações que as Formadoras de RVCC fariam em relação ao processo.	3.Quais as suas funções no Centro? 4.Qual a sua opinião sobre este processo? 5.O que gostaria de mudar em todo o processo?	

		6. Destaque os aspectos positivos e negativos do contexto formativo, num processo como o CRVCC.	
Envolvimento com os adultos.	Compreender o acompanhamento que é feito aos adultos e o impacto do processo sobre eles.	7. Que tipo de relação estabelece com os adultos com quem trabalha? 8. Considera que essa relação é importante para o <i>terminus</i> do processo, por parte dos adultos?	
A visão final sobre o processo de RVCC.	Compreender o envolvimento global das Formadoras de RVCC no processo.	9. Considera este processo: “um desafio ou uma realidade”?	

ANEXO 8

Entrevista n.º 5

Data de realização: 28/03/2006

Caracterização do Entrevistado:

Nome:

Idade: 52 anos

Função: Administrativa do CRVCC da Fundação Alentejo

Habilitações Literárias: Curso Geral de Comércio

Objectivo Geral: compreender a posição, atitudes e envolvimento da Administrativa com os adultos e opinião pessoal sobre as características e o desenvolvimento do processo RVCC.

Quadro Guião da Entrevista à Administrativa

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões Secundárias
As funções da Administrativa do CRVCC.	Compreender as funções desempenhadas pela Administrativa.	1.Há quanto tempo está no CRVCC? 2.Quais as suas funções neste Centro?	
Envolvimento com o processo RVCC.	Compreender o primeiro contacto efectuado com os adultos.	3.Sendo a “primeira cara” que os futuros candidatos ao processo vêem, considera que nessa medida o seu papel é importante? 4.O que tenta demonstrar às pessoas sobre o processo de RVCC?	

<p>A opinião sobre o processo.</p>	<p>Compreender a opinião e as alterações sobre o processo.</p>	<p>5.Qual a sua opinião pessoal sobre o processo RVCC? 6.Em sua opinião, quais os aspectos que considera positivos ou negativos, neste processo? 7.E nas funções que desempenha? 8.O que gostaria de mudar neste processo? Porquê?</p>	
<p>Envolvimento com os adultos.</p>	<p>Compreender a relação estabelecida com os adultos e as consequências dessa relação para o processo.</p>	<p>9. Conte-nos a experiência mais gratificante que lhe aconteceu no CRVCC, com os adultos que o frequentam? 10.Pode-se afirmar que neste Centro, a sua função vai muito além da burocracia. Considera então que a proximidade que estabelece com as pessoas, as pode incentivar a não desistir do processo?</p>	

ANEXO 9



Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

Entidade Promotora do Centro _____

Código do Centro

--	--	--	--	--

FICHA DE INSCRIÇÃO

FOTO

Número de candidato ⁽¹⁾

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Preencha o formulário, recorrendo, sempre que necessário, aos profissionais do Centro

Dados Pessoais:

Nome _____

Data de Nascimento ____ / ____ / ____

Sexo

Bilhete de Identidade

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Emitido em ____ / ____ / ____ Passado por _____

Nacionalidade _____ N.º de Título de Residência/outro _____
(preencher apenas no caso de ser cidadão estrangeiro)

Residência _____

Localidade _____ Código Postal

--	--	--	--	--

 -

--	--	--	--	--

Contacto Telefónico

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Situação Profissional Actual:

(preencha o quadro utilizando X)

Empregado (A)		Desempregado			Outra (B)
Trabalho conta própria	Trabalho conta outrem	DLD ⁽²⁾ (> 12 meses)	Não DLD (< 12 meses)	À procura do 1.º emprego	

(A) Complete

Entidade Empregadora	
Sector Profissional	
Endereço	
Função Desempenhada	

(B) Especifique

Observações:

Processo Individual

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

O Profissional de RVCC

⁽¹⁾ Número do Bilhete de Identidade.
⁽²⁾ Desempregado de Longa Duração.

De uma forma breve, mencione três experiências significativas que viveu ao longo da sua vida. Assim, indique outras situações de emprego, situações de trabalho voluntário na comunidade, trabalho na sua própria casa e actividades resultantes dos seus interesses e lazeres. (Exemplo: trabalho voluntário em clubes desportivos, em colectividades, em associações,...)

Experiências	Breve descrição das aprendizagens que decorreram dessas experiências

Percurso de Educação e Formação	Observações (encaminhamento, outros)
Formação Académica	Profissional de RVCC <hr/>
Formação Profissional	
Outros Cursos e Formações	
Certificados e Diplomas	

Este documento constitui o primeiro passo para aceder aos serviços deste Centro. Ao longo do processo ser-lhe-ão solicitadas informações mais detalhadas. Solicite, sempre que necessário, apoio aos profissionais do Centro de RVCC.

Data

____ / ____ / ____

Assinatura do Candidato

1 001021 456004

Modelo n.º 1709 (Exclusivo da INCM, S. A.)



ANEXO 10

Entrevista n.º 6

Data de realização: 25/09/2006

Caracterização do Entrevistado:

Nome:

Idade: 55 anos

Função: Presidente da Fundação Alentejo

Objectivo Geral: compreender a posição, atitudes e envolvimento da Presidente da Fundação Alentejo sobre o processo de RVCC e seu impacte nos adultos que o frequentam e na região Alentejana.

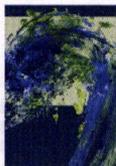
Quadro Guião da Entrevista à Presidente da Fundação Alentejo

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões secundárias
Apresentação da Presidente da Fundação Alentejo.	Conhecer a identidade da Presidente da Fundação Alentejo.	1.Idade? 2.Profissão? 3.Local de trabalho e funções desempenhadas?	
O início do CRVCC da Fundação Alentejo.	Compreender os motivos pelos quais foi criado um CRVCC na Fundação Alentejo, e quais as alterações produzidas pelo mesmo.	4.Como surgiu a ideia de criar um CRVCC em Évora? 5.Enquanto Presidente da Fundação Alentejo, entidade detentora do CRVCC, como encara as mudanças produzidas pelo mesmo, na região carenciada que é o Alentejo?	



<p>Alterações e impacte do CRVCC nos Adultos.</p>	<p>Compreender os aspectos positivos e negativos, as possíveis mudanças, e o impacte do mesmo na vida dos adultos.</p>	<p>6.Em sua opinião, quais os aspectos que considera positivos e negativos neste processo?</p> <p>7. Se pudesse, o que gostaria de mudar neste processo?</p> <p>8.Considera que este processo tem impacte na vida das pessoas que o realizam?</p>	
---	--	---	--

ANEXO 11



Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

Entidade promotora do Centro _____

Código do Centro

--	--	--	--	--

PEDIDO DE VALIDAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

IDENTIFICAÇÃO

Processo Individual¹

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nome _____

Data de nascimento ____ / ____ / ____

Bilhete de identidade

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Emitido a ____ / ____ / ____ Passado em _____

Morada _____

Localidade _____ Código postal

--	--	--	--	--

--	--	--	--

Contacto telefónico

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

De acordo com o Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos do Ministério da Educação, eu _____

abaixo assinado, tendo realizado o processo de identificação e reconhecimento de competências no Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de (entidade promotora do Centro) _____

_____ solicito a apreciação, pelo júri de validação, das seguintes unidades de competência, a fim de serem validadas e certificadas.

Código	Linguagem e Comunicação	Solicito validação nas seguintes unidades de competência ¹
LC1A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC1B	Ler e interpretar informação	
LC1C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC1D	Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	
LC2A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC2B	Ler e interpretar informação	
LC2C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC2D	Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	
LC3A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC3B	Ler e interpretar informação	
LC3C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC3D	Compreender e produzir linguagens não verbais ou mistas em contextos diversificados	

Código	Matemática para a Vida	Solicito validação nas seguintes unidades de competência ¹
MV1A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV1B	Realizar cálculos	
MV1C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV1D	Interpretar o espaço físico, enquadrando-o num modelo matemático	
MV2A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV2B	Realizar cálculos	
MV2C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV2D	Interpretar o espaço físico, enquadrando-o num modelo matemático	
MV3A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV3B	Realizar cálculos	
MV3C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV3D	Interpretar o espaço físico, enquadrando-o num modelo matemático	

Código	Tecnologias de Informação e Comunicação	Solicito validação nas seguintes unidades de competência ¹
TIC1A	Operar equipamento informático	
TIC1B	Obter informação em formato digital	
TIC1C	Processar informação em formato digital	
TIC1D	Produzir e apresentar informação em formato digital	
TIC2A	Operar equipamento informático	
TIC2B	Obter informação em formato digital	
TIC2C	Processar informação em formato digital	
TIC2D	Produzir e apresentar informação em formato digital	
TIC3A	Operar equipamento informático	
TIC3B	Obter informação em formato digital	
TIC3C	Processar informação em formato digital	
TIC3D	Produzir e apresentar informação em formato digital	

Código	Cidadania e Empregabilidade	Solicito validação nas seguintes unidades de competência ¹
CE1A	Competências para trabalhar em grupo	
CE1B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE1C	Competências de educação/formação ao longo da vida	
CE1D	Competências de relacionamento interpessoal	
CE2A	Competências para trabalhar em grupo	
CE2B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE2C	Competências de educação/formação ao longo da vida	
CE2D	Competências de relacionamento interpessoal	
CE3A	Competências para trabalhar em grupo	
CE3B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE3C	Competências de educação/formação ao longo da vida	
CE3D	Competências de relacionamento interpessoal	

Junto segue(m) o(s) documento(s) que comprova(m) as competências, cuja validação solicito.

Data

____ / ____ / ____

O Requerente

¹ Assinalar com ✓



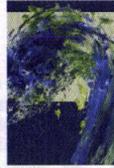
Modelo n.º 1712 (Exclusivo da INCM, S. A.)

 Ministério da Educação

PROJECTO CO-FINANCIADO
PELA UNIÃO EUROPEIA 

 **prodep III**
Programa de Desenvolvimento da Educação

ANEXO 12



Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

Entidade Promotora do Centro _____

Código do Centro

--	--	--	--	--

ANO _____

TERMO N.º _____

Candidato

Nome _____

B. I. n.º

--	--	--	--	--	--	--	--

 emitido a ____ / ____ / ____ passado em _____

Resultado Final¹ - Nível B1

Linguagem e Comunicação

- A. _____
- B. _____
- C. _____
- D. _____

Tecnologias da Informação e Comunicação

- A. _____
- B. _____
- C. _____
- D. _____

Matemática para a Vida

- A. _____
- B. _____
- C. _____
- D. _____

Cidadania e Empregabilidade

- A. _____
- B. _____
- C. _____
- D. _____

Data da sessão do Júri de Validação ____ / ____ / ____

Os Elementos do Júri _____

Resultado Final¹ - Nível B2

Linguagem e Comunicação A. _____ B. _____ C. _____ D. _____	Matemática para a Vida A. _____ B. _____ C. _____ D. _____
Tecnologias da Informação e Comunicação A. _____ B. _____ C. _____ D. _____	Cidadania e Empregabilidade A. _____ B. _____ C. _____ D. _____
Data da Decisão ____ / ____ / ____	
Os elementos do Júri _____ _____ _____	

Resultado Final¹ - Nível B3

Linguagem e Comunicação A. _____ B. _____ C. _____ D. _____	Matemática para a Vida A. _____ B. _____ C. _____ D. _____
Tecnologias da Informação e Comunicação A. _____ B. _____ C. _____ D. _____	Cidadania e Empregabilidade A. _____ B. _____ C. _____ D. _____
Data da Decisão ____ / ____ / ____	
Os elementos do Júri _____ _____ _____	

Data da Validação

Carteira de Competências emitida em ____ / ____ / ____ Certificado, do Nível ____, emitido em ____ / ____ / ____

Outras Competências²

--

¹ Utilizar a expressão Validada quando o Júri de Validação considera que o candidato possui a competência.

² Registrar outras competências validadas não contempladas no Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos do Ministério da Educação, previamente acreditadas.



1



ANEXO 13



CENTRO DE RVCC DE _____

ACTA DE REUNIÃO DO JÚRI DE VALIDAÇÃO

ACTA N.º _____

DATA ____/____/____

LOCAL: _____

HORÁRIO: Das _____ horas às _____ horas

PARTICIPANTES

NOME	FUNÇÃO	RUBRICA
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

IDENTIFICAÇÃO DO(S) ADULTO(S) SUJEITO(S) A JÚRI (nome, nível de certificação pretendido...)

NOME	Nível
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____





SUGESTÕES:

1. Apresentação do Dossier Pessoal pelo(s) Adulto(s)
2. Análise do Dossier Pessoal do(s) Adulto(s) pelos elementos do júri
3. Participação do(s) Adulto(s)
3. Outros aspectos
4. Decisão (decisão final - resultados obtidos por cada um dos candidato(s))

Os quadros devem ser preenchidos por adulto

Nome do Adulto: _____

Código	Linguagem e Comunicação	Resultado*
LC1 A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC1 B	Ler e interpretar informação	
LC1 C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC1 D	Compreender e produzir linguagens não verbais os mistas em contextos diversificados	
LC2A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC2B	Ler e interpretar informação	
LC2C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC2D	Compreender e produzir linguagens não verbais os mistas em contextos diversificados	
LC3A	Compreender e produzir discursos orais em situações diversificadas	
LC3B	Ler e interpretar informação	
LC3C	Escrever documentos diversificados de acordo com objectivos específicos	
LC3D	Compreender e produzir linguagens não verbais os mistas em contextos diversificados	

Código	Matemática para a Vida	Resultado*
MV1A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV1B	Realizar cálculos	
MV1C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV1D	Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	
MV2A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV2B	Realizar cálculos	
MV2C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV2D	Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	



MV3A	Interpretar informação e compreender métodos para a processar	
MV3B	Realizar cálculos	
MV3C	Interpretar resultados e apresentar conclusões	
MV3D	Interpretar o espaço físico enquadrando-o num modelo matemático	

Código	Tecnologias de Informação e Comunicação	Resultado*
TIC 1 A	Operar, em segurança, equipamento tecnológico, usado no quotidiano	
TIC 1 B	Realizar operações básicas no computador	
TIC 1 C	Utilizar as funções básicas de um programa de processamento de texto	
TIC 1 D	Usar a Internet para obter informação	
TIC 2 A	Operar, em segurança, equipamento tecnológico diverso	
TIC 2 B	Realizar, em segurança, operações várias no computador	
TIC 2 C	Utilizar um programa de processamento de texto	
TIC 2 D	Usar a Internet para obter e transmitir informação	
TIC 3 A	Operar, em segurança, equipamento tecnológico, designadamente o computador.	
TIC 3 B	Utilizar uma aplicação de folhas de cálculo	
TIC 3 C	Utilizar um programa de processamento de texto e de apresentação de informação	
TIC 3 D	Usar a Internet para obter, transmitir e publicar informação	

Código	Cidadania e Empregabilidade	Resultado*
CE1A	Competências para trabalhar em grupo	
CE1B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE1C	Competências de educação /formação ao longo da vida	
CE1D	Competências de relacionamento interpessoal	
CE2A	Competências para trabalhar em grupo	
CE2B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE2C	Competências de educação /formação ao longo da vida	
CE2D	Competências de relacionamento interpessoal	
CE3A	Competências para trabalhar em grupo	
CE3B	Competências de adaptabilidade e flexibilidade	
CE3C	Competências de educação /formação ao longo da vida	
CE3D	Competências de relacionamento interpessoal	

*Utilizar a expressão Validado.



Assinatura:

Presidente do Júri _____

Secretário _____

Local e Data _____



ANEXO 14

Entrevista n.º 7 a 12

Data de realização: de 09 de Maio de 2006 a 20 de Julho de 2006

Caracterização do Entrevistado: Avaliadores Externos

Objectivo Geral: compreender a posição, atitudes, motivações e envolvimento dos Avaliadores Externos sobre o processo de RVCC e seu impacte nos adultos que o frequentam e na região Alentejana.

Quadro Guião da Entrevista aos Avaliadores Externos

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões secundárias
Apresentação do Avaliador Externo.	Conhecer a identidade do Avaliador.	1. Idade? 2. Profissão? 3. Local de trabalho?	
Analisar as posições, atitudes, motivações, opiniões e alterações no processo de RVCC.	Compreender a visão do Avaliador Externo perante o processo de RVCC.	4. Há quanto tempo exerce as funções de Avaliador Externo? 5. Porque decidiu candidatar-se a estas funções? 6. Qual a sua opinião sobre o processo de RVCC? 7. Quais os aspectos positivos e negativos neste processo, em sua opinião?	

		8.O que gostaria de mudar neste processo?	
O Júri de Validação e os Adultos.	Compreender a figura do Júri de Validação e a sua relação com os adultos.	9.A sua função no Júri de Validação é similar à figura de um “juiz”, que decide o futuro dos adultos candidatos à Certificação de Competências. Como encara esta situação? 10.Considera que o facto de os adultos fazerem esta Certificação de Competências os torna em pessoas diferentes, quer a nível pessoal, quer a nível profissional?	

ANEXO 15

Entrevista n.º 13 a 67

Data de realização: de 10 Março de 2006 a 25 de Julho de 2006

Caracterização do Entrevistado: **Adultos que concluíram o processo de RVCC com sucesso**

Objectivo Geral: compreender as razões de entrada no processo de RVCC, as alterações ocorridas na vida dos adultos durante e após a conclusão do processo.

Quadro Guião da Entrevista aos Adultos

Dimensão a analisar	Objectivos	Questão Principal	Questões secundárias
Apresentação do adulto.	Conhecer o perfil do adulto.	1.Idade? 2.Profissão? 3.Local de residência? 4.Estado Civil? 5.Número de filhos?	
Desistência da Escola/Entrada no CRVCC.	Compreender os motivos pelos quais os adultos deixaram os estudos e perceber as suas motivações para se inscreverem no CRVCC.	6.Quando ingressou no CRVCC quais eram as suas habilitações literárias? 7.Quais os motivos que o levaram a desistir da escola? 8.Como teve conhecimento do	Há quanto tempo tinha deixado a Escola?

		<p>CRVCC da Fundação Alentejo?</p> <p>9.O que o motivou a inscrever-se no CRVCC da Fundação Alentejo?</p>	
<p>Dimensão do processo e alteração do percurso de vida dos adultos.</p>	<p>Compreender a duração do processo e as alterações provocadas pelo mesmo, devido ao facto de se trabalhar sobre Histórias de Vida.</p>	<p>10.Durante quanto tempo frequentou o processo de RVCC? (desde o início até ao dia do Júri?).</p> <p>11.Durante esse tempo, quais as alterações que ocorreram na sua vida, devido ao facto de estar a frequentar este processo?</p> <p>12.Alguma vez na vida tinha pensado frequentar um processo deste género? Porquê?</p>	<p>Como é que encarou o facto de chegar a este processo e ter de falar da sua vida?</p>
<p>Balanço final do processo e alterações ocorridas após a conclusão.</p>	<p>Compreender as alterações ocorridas na vida dos adultos.</p>	<p>13.Qual o balanço final que faz de ter frequentado este processo?</p> <p>14. Que modificações ocorreram na sua vida, após a conclusão do processo? Emprego? Qualificação profissional? Prosseguimento</p>	

		de estudos?	
Opinião final dos adultos sobre a participação num outro processo de RVCC.	Compreender a opinião dos adultos para participarem novamente num outro processo.	15. Entraria num processo deste género, futuramente?	

ANEXO 16



DECLARAÇÃO DE QUALIDADE

O CRVCC da Fundação Alentejo, enquanto entidade acreditada pela ANEFA – Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos, assume como missão, nomeadamente através da sua Equipa Técnica, a criação de condições para assegurar aos Adultos com baixos níveis de qualificação escolar, a possibilidade de serem reconhecidas, validadas e certificadas as competências adquiridas em diversos contextos da sua vida, de acordo com o Referencial de Competências-Chave e demais orientações técnicas, emanadas pela Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.

A Equipa Técnica do CRVCC declara que todo o trabalho será desenvolvido tendo em vista:

1. A criação de um espaço de escuta, partilha, e valorização dos saberes individuais de modo a possibilitar aos Adultos a identificação e reconhecimentos das suas competências;
2. Assegurar a confidencialidade em todos os momentos do processo;
3. A mobilização de todos os recursos (instrumentos, materiais, saberes) que potenciem o trabalho a desenvolver com os Adultos;
4. Criar condições para que o processo se constitua, para cada Adulto, como um marco no seu percurso de vida, ao nível da (re)construção de uma auto-imagem positiva e geradora de novas aprendizagens;
5. Assegurar que todo o processo da Validação/Certificação será desenvolvido de acordo com o rigoroso cumprimento dos normativos, garantindo a sua legalidade;
6. Promover junto da comunidade acções tendentes à notabilização do processo de RVCC, sensibilizando potenciais interessados na adesão ao referido processo

ANEXO 17

População Residente (H/M), em 2001, no Alentejo Central:

Homens	Mulheres
84 246	89 400
Total: 173 646	

Fonte: INE: *Censos 2001*.

ANEXO 18

Mapa do Alentejo Central

