

A **Colecção Educação, Território e Desenvolvimento Local** assume-se como um espaço de reflexão e debate em torno das questões que nascem do encontro entre as políticas educativas, de planeamento e organização do território, das instituições que nele existem e intervêm e do desenvolvimento humano, social e económico que nele se verifica.

É neste perímetro conceptual que, através das obras da presente colecção, se pretende dar um contributo para uma maior e mais clara percepção da relação simbiótica entre as redes de qualificação territoriais, as instituições que nelas coexistem, as modalidades de educação e formação que promovem e as dinâmicas de desenvolvimento que, com elas, se geram e/ou reforçam.

Colecção **Educação, Território e Desenvolvimento Local**

QUALIFICAÇÃO DE ADULTOS:

realidades e desafios no Sul de Portugal

BRAVO NICO & LURDES PRATAS NICO (Orgs.)

Adelina Santos, Alexandra Correia, Bravo Nico,
Filomena Machado, Hugo Rico, Lurdes Pratas Nico,
Paula Caeiro, Raquel Hilário, Renata Veríssimo


edições pedagogo

© dos autores

© desta edição

Edições Pedagogo, Lda.

Título: Qualificação de Adultos: realidades e desafios no Sul de Portugal

Colecção: Educação, Território e Desenvolvimento Local

Coordenação da Colecção: Bravo Nico

Organizadores: Bravo Nico e Lurdes Pratas Nico

Design e Paginação: Ricardo Tavares

Impressão e Acabamento: Tipografia Lousanense

ISBN: 978-989-8449-07-8

Depósito Legal: 329528/11

Junho de 2011

Nenhuma parte desta publicação pode ser transmitida ou reproduzida por qualquer meio ou forma sem a autorização prévia do editor.
Todos os direitos reservados por

EDIÇÕES PEDAGO, LDA.

Editor

Pedro M. Patacho

Rua do Colégio, 8
3530-184 Mangualde
PORTUGAL

Rua Bento de Jesus Caraça, 12
Serra da Amoreira
2620-379 Ramada
PORTUGAL

edicoes-pedago@pedago.pt
www.edicoespedago.pt

ÍNDICE

Introdução	7
CAPÍTULO 1 – Qualificação de Adultos no Interior Sul de Portugal: para onde?	9
Bravo Nico e Lurdes Pratas Nico	
CAPÍTULO 2 – Fundação Alentejo – Do CRVCC ao CNO: um percurso de maturação, de complexidade e de oportunidades	27
Adelina Santos e Hugo Rico	
CAPÍTULO 3 – Educação e Formação de Adultos e Desenvolvimento Local	41
Alexandra Correia	
CAPÍTULO 4 – Passado, Presente e Futuro da Educação de Adultos no Alentejo	59
Filomena Machado	
CAPÍTULO 5 – A Valência Centro Novas Oportunidades no IEFP: Centro de Formação Profissional de Portalegre	73
Paula Caeiro	
CAPÍTULO 6 – Qualificação dos Adultos no Litoral Alentejano - Passado, Presente e Futuro	81
Raquel Hilário	
CAPÍTULO 7 – ESDIME: 20 anos a promover a mudança na vida das pessoas	99
Renata Veríssimo	

INTRODUÇÃO

Pensar acerca da qualificação das pessoas é sempre um exercício territorializado. A educação e a formação acontecem sempre num determinado local, que possui características intrínsecas que decorrem das particularidades geográficas, demográficas, sociais, culturais e económicas que, num determinado momento, ali existem.

Pensar a qualificação nos territórios do interior sul de Portugal é um exercício complexo, mas necessário. Aí, onde as pessoas são poucas, a economia é mais difícil e o passado parece pesar mais no presente do que o futuro, pensar na qualificação das pessoas é um exercício vital para que o futuro pese mais no presente do que o passado.

Nesta obra, apresentam-se sete reflexões que representam oito instituições: a Universidade de Évora, a Direcção Regional de Educação do Alentejo, a Delegação Regional do Alentejo do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, a Fundação Alentejo, a ESDIME, a Rota do Guadiana, a ADL e a Terras Dentro. Cada uma destas reflexões contém, em cada palavra, o sedimento do trabalho realizado nas últimas décadas por instituições que se têm dedicado à qualificação dos cidadãos que vivem no interior sul de Portugal. São palavras importantes, porque nasceram no chão das coisas e foram lapidadas pelas dificuldades encontradas, dia a dia, por aqueles(as) que foram construindo as melhores soluções que, na realidade, concretizaram as políticas de educação e formação.

Bravo Nico

Coordenador da Coleção Educação, Território e Desenvolvimento Local

CAPÍTULO 1

QUALIFICAÇÃO DE ADULTOS NO INTERIOR SUL DE PORTUGAL: PARA ONDE?

Bravo Nico

Universidade de Évora

Lurdes Pratas Nico

Direcção Regional de Educação do Alentejo

1. Iniciando o pensamento

Uma das primeiras dificuldades que se sentem, quando começamos a reflectir acerca do passado, presente e futuro da educação de adultos em Portugal decorre do facto de estarmos, no presente, a viver um dos mais interessantes períodos desta realidade.

Desde o início do século, temos assistido a uma mudança profunda na escala das políticas de qualificação de adultos que se têm sucedido, do perímetro demográfico que as mesmas têm delimitado, da preocupação científica que, hoje, existe sobre a realidade que elas geraram e do debate político que, com as mesmas, foi despoletado na sociedade portuguesa.

No entanto, antes e depois de todas as reflexões e de todos os debates, existem factos que, no presente, têm uma magnitude que não deixam ninguém indiferente. Um desses novos factos é incontornável: nunca, como na actualidade, tantos adultos estiveram envolvidos em percursos formais de qualificação.

O nascimento da ANEFA (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos), em 1999, marcou, de facto, o final de uma época e o início de outra, no que respeita à qualificação dos adultos em Portugal. Nunca mais a realidade foi a mesma, nem nunca mais será.

Com sobressaltos políticos, mais ou menos intensos, com avanços e recuos, mais ou menos evidentes e assumidos, com maior ou menor polémica política e social, a qualificação dos adultos, particularmente a fileira do reconheci-

mento, validação e certificação dos adquiridos experienciais, estimulou, de forma consistente, nos últimos anos, o aparecimento e consolidação de novos percursos de qualificação. Nestes novos percursos, emergiram novos públicos nos espaços e tempos das aprendizagens formais, edificaram-se novas carreiras profissionais e construiu-se uma nova rede nacional de instituições denominadas Centros Novas Oportunidades (anteriormente apelidadas de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências).

Nesta nova fileira do sistema de qualificação português, ‘habitavam’, em 2011, cerca de dez mil profissionais, em exercício de funções, e mais de um milhão e trezentos mil adultos, em processos formais de qualificação. Se pensarmos na escala demográfica do país e do seu sistema de qualificação, rapidamente concluiremos que estamos perante uma realidade esmagadora.

Com estas novas coordenadas da realidade educacional portuguesa, existem duas questões que se equivalem na respectiva importância: **como chegámos até aqui e para onde iremos, a partir daqui?**

Se foi difícil chegarmos a esta nova coordenada, se esse percurso passou pelos constrangimentos e dificuldades que conhecemos, se essa evolução suscitou o debate que fomos acompanhando, então, discutirmos o sentido da evolução desta dinâmica será um exercício também complexo. Mas, será um exercício necessário e que é imperioso que se inicie no momento presente. O pior que nos poderia acontecer seria, chegados até aqui, por aqui nos ficarmos e, dessa forma, desperdiçarmos todo o património pessoal e social que se construiu em torno da qualificação dos adultos, em Portugal, na última década.

2. Como chegámos até aqui (a dimensão nacional e regional)

A partir do final da década de 90, do século passado, em Portugal, assistimos a um conjunto de mudanças e medidas, que vieram introduzir, no campo da Educação de Adultos, novas preocupações, atitudes, metodologias, estratégias e desafios. As medidas assumidas, no contexto nacional e repercutidas nas diferentes regiões, são provenientes de um “movimento de valorização” do campo da educação dos adultos, com evidente afirmação nos países da Europa. É disso exemplo, o caso dos países nórdicos, como a Dinamarca, a Suécia, a Finlândia, entre outros.

Em 1999, à ANEFA, foram atribuídas múltiplas funções, entre as quais a construção de “*um sistema de reconhecimento e validação das aprendizagens informais dos adultos, visando a certificação escolar e profissional*” (alínea e) do art. 4.º do Decreto-Lei n.º 387/99). Neste normativo legal, no qual assenta a génese da ANEFA, a definição de Educação de Adultos é a que consta na Declaração de Hamburgo, como referem Melo *et al* (2002:19):

“Nesta óptica, a estratégia para a educação e formação de adultos deve combinar uma lógica de serviço público e uma lógica de programa, que se traduza no estímulo e apoio à iniciativa e à responsabilidade individual e dos grupos.”

A ANEFA constituiu o primeiro instituto público com “*autonomia científica, técnica e administrativa*” (Araújo, 2001:11; Melo, 2007:15-18), embora possamos referir que, já no período de funcionamento da DGEP (Direcção-Geral de Educação Permanente), existia a intenção de criar uma agência nacional, desenvolvendo-se a ideia de transformar a DGEP numa “*agência central de recursos*” que estivesse ao serviço das associações locais de educação popular da época (Nico, L., 2009:173).

No final da década de 90 do século passado, em Portugal, era possível identificar “dois tipos de sub-certificação” entre os adultos:

(i) a **sub-certificação formal**, em resultado da impossibilidade dos adultos terem concluído a escolaridade obrigatória, nos espaços de educação formal, em idade jovem;

(ii) a **sub-certificação informal**, em virtude da desvalorização dos conhecimentos e aprendizagens concretizadas através da experiência de vida.

Neste contexto, a ANEFA, no âmbito de medidas inovadoras, contribuiu para o desenvolvimento de três dispositivos importantes de qualificação de adultos:

- i) os primeiros Cursos de Educação e Formação de Adultos;
- ii) as Acções S@Ber +;
- iii) o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Os **Cursos EFA** foram lançados pela ANEFA, em 2000, e visavam dar respostas integradas e flexíveis na área da educação e da formação. Em 2001, 64,2% da população activa não tinha o 9.º ano de escolaridade e pretendia-se, através de respostas formativas, reduzir os baixos défices de qualificação escolar e profissional da população adulta portuguesa. Em 2000/2001, dos 181 formandos inscritos nos cursos EFA, 62,4% eram mulheres. Apresentamos os dados a nível nacional, no quadro seguinte:

Quadro 1. Caracterização dos formandos dos primeiros Cursos EFA em 2000/2001 (nível nacional)

N.º de formandos inscritos					N.º de formandos certificados
HM	H	M	Emp.	Desem.	
181	68	113	46	135	125 (69,06% do total)

Fonte: Relatório Nacional sobre os Cursos de Educação e Formação de Adultos 2000/2001 (ANEFA, 2002:67).

Na região do Alentejo, as duas entidades piloto foram a ESDIME (Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste, CRL) e o Instituto de Emprego e Formação Profissional (Centro de Formação Profissional de Santiago do Cacém). Observemos os dados dos Cursos EFA nestas duas entidades, através do Quadro 2:

Quadro 2. Caracterização dos formandos dos primeiros Cursos EFA, em 2000/2001 (nível regional – Alentejo)

CRVCC	N.º de formandos inscritos					N.º de formandos certificados
	HM	H	M	Empregado	Desempregado	
Esdime	13	2	11	0	13	9
CFP	14	1	13	0	14	7
Total	27	3	24	0	27	16

Fonte: Relatório Nacional sobre os Cursos de Educação e Formação de Adultos 2000/2001 (ANEFA, 2002:67).

De acordo com o enquadramento legal actual (Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março), os cursos EFA, enquanto modalidade de Educação de Adultos, orientam-se por uma enorme diversidade e flexibilidade de percursos, em função dos adquiridos em contextos formais (níveis de escolaridade de acesso) e da interface que existe entre as entidades que os promovem e os actuais Centros Novas Oportunidades, pois constituem uma modalidade de educação e formação para o encaminhamento dos adultos, que procuram uma resposta de qualificação. Na região Alentejo, estão a funcionar, em Junho de 2011, 192 cursos EFA, dos quais 115 permitem obter uma dupla certificação e os restantes a qualificação apenas na dimensão escolar. Em termos da tipologia desses cursos EFA, 68% representa percursos de formação de nível secundário (DREALentejo, Maio 2011)¹.

Relativamente às **Acções S@Ber +**, estas foram, ao longo dos últimos anos, substituídas por acções de formação de curta duração, designadas, actualmente, de Formações Modulares Certificadas, com base no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). Este tipo de resposta traduz a formação que o adulto pode fazer “à sua medida e ao seu ritmo”, e que lhe permite realizar um percurso formativo, de acordo com as respectivas disponibilidades e circunstâncias.

¹ Este valor não inclui os cursos EFA autorizados pelo IEFP, I.P. e, actualmente, em funcionamento.

O dispositivo de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências** (RVCC) é, igualmente, uma modalidade de educação e formação de adultos que integra, actualmente, o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), tendo este último sido criado em 2007.

O Sistema Nacional de RVCC foi criado, em Portugal, em 2001 (Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro) e a sua concretização inscreveu-se nas medidas e objectivos da Estratégia Europeia para o Emprego, do Plano Nacional de Emprego (PNE) e na importância crescente dada à valorização dos adquiridos e da aprendizagem ao longo da vida (*lifelong and lifewide learning*) (Nico, L. 2009:184). Os primeiros Centros a desenvolver processos de RVCC foram constituídos em 2000, num projecto-piloto, que integrou seis Centros de RVCC, a nível nacional, dos quais um foi a ESDIME - Agência para o Desenvolvimento Local do Alentejo e Sudoeste, Lda., cuja experiência adquirida, no âmbito dos Cursos EFA, constituiu um dos critérios de selecção (ESDIME, 2007). Aquela rede de centros, de âmbito nacional, tem vindo a expandir até à actualidade.²

A inovação trazida pela ANEFA, concretamente através do Sistema de RVCC, assentou em 3 elementos (Nico, L. 2011:82):

- (1) a certificação formal e escolar das aprendizagens experienciais;
- (2) a utilização das abordagens biográficas no reconhecimento das competências dos indivíduos;
- (3) a operacionalização de um referencial de competências-chave.

Os Centros de RVCC passam a designar-se, em 2006, como Centros Novas Oportunidades. Esses centros constituem uma Rede Nacional de Centros, que foi sofrendo alterações significativas nos últimos anos, não apenas na sua dimensão como nos aspectos organizacionais, o que, em parte, resultou de um conjunto de políticas públicas de educação que se foram consolidando, no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades. Esta Iniciativa integrou, desde 2005, dois eixos importantes que visavam aumentar os níveis de qualificação e as oportunidades de aprendizagem para os jovens e os adultos.

² Centros de RVCC em funcionamento, no Alentejo, entre 2000-2005: **ESDIME** (Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste), cujo Centro tem sede em Ferreira do Alentejo; **Fundação Alentejo**, com sede em Évora; **Centro de Formação Profissional do IEFP**, localizado em Portalegre; **Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano** (ADL), com sede em Santiago do Cacém; **Rota do Guadiana** (Associação de Desenvolvimento Integrado), com sede em Serpa; **Terras Dentro** (Associação para o Desenvolvimento Integrado das Micro-Regiões Rurais), com sede em Alcáçovas (Viana do Alentejo).

A ANEFA viria a ser extinta, no último trimestre 2002, na sequência da nova Lei Orgânica do Ministério da Educação, e é criada a Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV).³ Actualmente, é a Agência Nacional para Qualificação, I.P. que, desde 2006, gere as modalidades de educação de adultos, em Portugal, em articulação com as estruturas regionais, a quem compete acompanhar, dinamizar e promover as políticas públicas de educação, nas suas diferentes vertentes (escolar, profissional e de dupla certificação).

No quadro seguinte, podemos observar a evolução da Rede de Centros, entre 2000 e 2005 (Centros de RVCC) e de 2006 até à data (com a Iniciativa Novas Oportunidades):

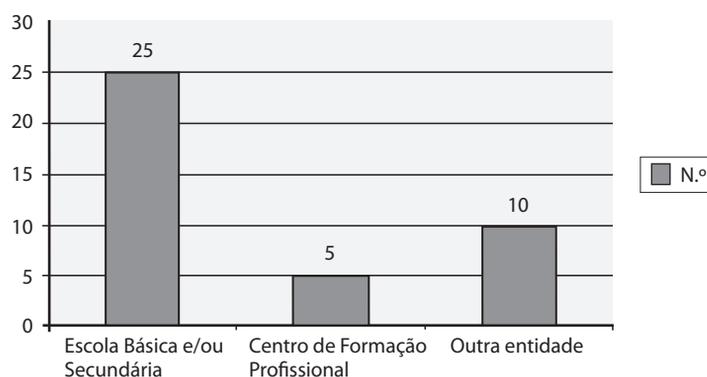
Quadro 3. Rede Nacional de Centros (Portugal e Alentejo)

	Portugal		Alentejo	
	2000-2005	2006-2011	2000-2005	2006-2011
N.º de Centros em funcionamento	98	453	6	40

Fonte: DREAlentejo (Maio 2011).

No que se refere à Região Alentejo, a rede de Centros Novas Oportunidades é, actualmente, constituída por 40 Centros - tendo certificado, desde 2000, através do dispositivo de RVCC, mais de 22 mil adultos -, os quais, de acordo com a tipologia de entidade promotora, se apresentam, no gráfico seguinte:

Gráfico 1. N.º de Centros Novas Oportunidades da Região Alentejo, por tipologia de entidade



Fonte: DREAlentejo (Maio 2011).

3 Decreto-Lei nº 208/2002, de 17 de Outubro.

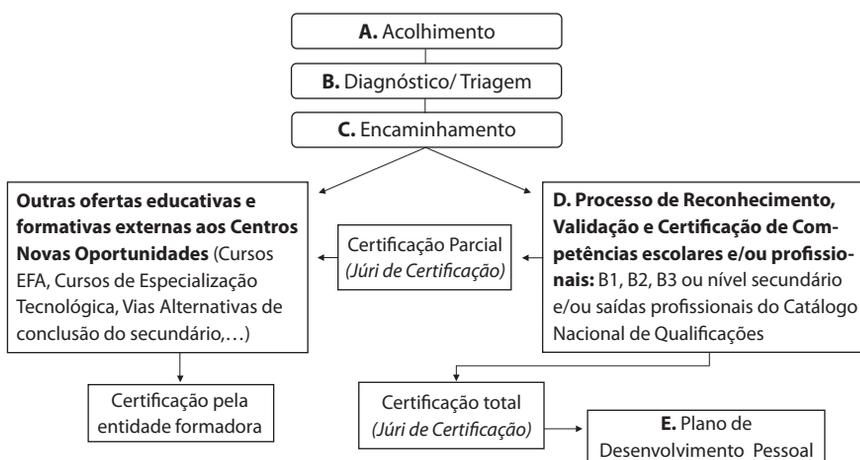
Se, até 2005, conforme foi referido, a rede de Centros em Portugal e no Alentejo era, essencialmente, uma rede privada, a partir de dessa data, há o envolvimento das escolas públicas, básicas e/ou secundárias, que se candidatam a entidade promotora desse projecto. Este processo foi acompanhado, regionalmente, pelas estruturas regionais (Direcções Regionais de Educação e Instituto de Emprego e Formação Profissional).

Após 2005, os **Centros Novas Oportunidades** passam a ser entendidos como porta de entrada dos adultos, desenvolvendo o seu **trabalho em duas dimensões** que consideramos importantes referir: a dimensão do encaminhamento e a dimensão da provedoria.

A **dimensão de encaminhamento** visa dar ao adulto a melhor resposta formativa, em função das suas habilitações, expectativas, interesses e disponibilidades. Esta necessidade contribuiu para a emergência de uma nova figura na equipa pedagógica, em 2008, designada de *Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento* (Almeida *et al*, 2008). A sua principal função é proceder ao diagnóstico, isto é, aplicar uma metodologia específica de trabalho individual com cada indivíduo, definindo a resposta mais adequada à melhoria do seu nível de qualificação. Além das modalidades de educação e formação, anteriormente referidas, destacamos, ainda, as Vias de Conclusão do Nível Secundário de Educação, os Cursos de Especialização Tecnológica (CET), entre outras.

De todas estas modalidades/respostas, a única que é realizada pela equipa do próprio Centro é o processo de RVCC (de nível básico e/ou secundário; escolar, profissional, ou de dupla certificação). A necessidade daquele Técnico, resultou, ainda, de uma maior procura de candidatos com perfis e percursos diversificados, aos quais se teria de ser dada uma resposta, também por si, adequada e diversificada. Com a Iniciativa Novas Oportunidades, nos Centros Novas Oportunidades (CNO) disseminam-se novas orientações sob o ponto de vista técnico, pedagógico e metodológico.

A equipa pedagógica que trabalha num Centro, desenvolve o seu trabalho através de etapas de intervenção, apresentadas na figura seguinte:

Figura 1. Etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades

Fonte: Gomes & Simões (2007:21).

A **dimensão de provedoria** é traduzida no papel dos CNO no apoio aos adultos, nomeadamente no período pós-certificação. Esse apoio concretiza-se através da elaboração de um documento designado Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP), tendo em vista a continuidade dos processos de educação e formação ao longo da vida, após o processo de RVCC, tal como havia sido recomendado, em 1997, pela V Conferência Internacional de Educação de Adultos (Hamburgo) e, em 2000, através de um Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida.

Mais recentemente, o reconhecimento da importância da Aprendizagem ao Longo da Vida, ao serviço do desenvolvimento das pessoas e dos países, foi tema em debate na VI Conferência Internacional, que decorreu em 2009, no Brasil.

Através da Iniciativa Novas Oportunidades, com destaque para a missão dos actuais Centros Novas Oportunidades, mais de um milhão de adultos já regressou à escola para retomar e/ou continuar o respectivo percurso de qualificação, entretanto interrompido ou abandonado. A questão que, agora, se coloca é a seguinte:

3. Para onde iremos, a partir daqui?

Para definirmos um caminho, uma rota, necessitamos de dois pontos: o de partida e o de chegada. Na realidade, o ponto, em torno do qual aqui reflectimos é o ponto de partida: o presente. O que encontramos no presente que, em nossa opinião, se possa assumir como âncora positiva para a defi-

nição de uma evolução desejável da qualificação dos adultos em Portugal e, conseqüentemente, no Interior Sul?

3.1. As âncoras do presente

i) A mudança de atitude face à qualificação, por parte da generalidade da população portuguesa. Na realidade, se os índices de desqualificação académica e profissional dos portugueses sempre se assumiram como um dos principais problemas estruturais das dimensões social e económica do país, uma outra realidade, bem mais corrosiva, sempre existiu de forma enraizada na sociedade portuguesa: uma atitude pouco favorável face à qualificação, por parte da população adulta, com particular relevância da que se encontra em situação activa e dos pequenos e médios empresários, cujas empresas asseguram uma fatia preponderante do emprego. No presente, esta atitude encontra-se em alteração e a própria postura do estado português, perante esta realidade, tem vindo a evoluir, pela positiva, particularmente desde que, em 1986, Portugal aderiu à União Europeia (à época, denominada Comunidade Económica Europeia). No âmbito da, já referida, Iniciativa Novas Oportunidades (Eixo Adultos), têm sido assinados vários protocolos, envolvendo diferentes Ministérios, com o objectivo de disponibilizar uma oportunidade de qualificação de nível secundário aos quadros e colaboradores das empresas e de instituições como as Forças Armadas e as Forças de Segurança (GNR e PSP). Tendo em vista a mobilização e motivação das entidades empregadoras e seus trabalhadores para o esforço e projecto de qualificação, são celebrados, entre 2005 e 2007, mais de 500 protocolos e acordos de cooperação que envolvem a ANQ, o IEFP e outras entidades, os quais naquele período *“abrangem no total cerca de 600 mil pessoas.”*⁴. O nº de protocolos e de acordos de cooperação com as empresas/instituições, aumentou significativamente (www.novasoportunidades.gov.pt). De referir, ainda, os programas de formação para empresários em micro, pequenas e médias empresas (PME). Pode ler-se, no preâmbulo da legislação que enquadra esta medida, o seguinte: *“reconhece-se que os níveis de qualificação de uma percentagem significativa dos empresários (...) constituem fortes condicionantes do aumento da produtividade e da competitividade das mesmas...”* (Portaria n.º 183/2010, de 29 de Março);

ii) A imagem social das actuais políticas de qualificação de adultos tem vindo a consolidar-se, no seio da sociedade portuguesa, e criou, em certa medida, uma certa ‘imagem de marca’ com que a população portuguesa se tem vindo a familiarizar. Actualmente, a generalidade dos portugueses

4 ME & MTSS (2007). *Iniciativa Novas Oportunidades Dois Anos em Balanço*. Lisboa.

conhece um familiar, um amigo ou um colega que já frequentou, ou se encontra a frequentar os percursos formais de qualificação. A proximidade dos cidadãos com esta realidade é evidente e as campanhas mediáticas, que têm sido concretizadas, têm contribuído para um razoável conhecimento destas políticas públicas, das instituições que as têm vindo a promover e dos concidadãos que a elas têm aderido. Desde 2007 até à actualidade, já se concretizaram várias campanhas de mobilização social, tendo em vista a promoção da qualificação, tanto de adultos, como de jovens;

iii) As abordagens técnicas e pedagógicas que se encontram envolvidas na concretização desta nova geração de políticas de qualificação de adultos – apesar de não constituírem uma novidade no campo científico das ciências da educação e de serem habituais em determinados contextos de formação – **assumem-se, em Portugal, no âmbito do respectivo sistema educativo, como uma das mais interessantes inovações que ocorreram, nas últimas décadas.** De facto, a concretização de *balanços de competências*, como técnica de determinação da coordenada inicial de um percurso de qualificação personalizado, o recurso às *histórias de vida*, como abordagens de formação reflexiva e participada, a construção e exploração de *portefólios*, como instrumentos de avaliação e de edificação de infra-estruturas afectivas e volitivas desencadeadoras de novas aprendizagens, entre outros aspectos, é uma realidade relativamente inovadora no sistema educativo. Este facto tornou-se ainda mais evidente a partir do momento em que as escolas públicas começaram a promover a existência e funcionamento de Centros Novas Oportunidades, o que aconteceu, com algum significado, a partir do ano lectivo 2005/2006. Estas diferentes abordagens têm vindo a alargar, progressivamente, o seu território e encontram-se, actualmente, presentes em todos os segmentos do sistema educativo, com particular evidência nos níveis mais elevados de qualificação. Destaca-se, nesta dimensão, a adesão do sistema de ensino superior aos mecanismos de reconhecimento, validação e certificação de adquiridos experienciais;

iv) A alteração, quantitativa e qualitativa, da população que, hoje, frequenta as escolas e as instituições formadoras é uma evidência. Em escolas localizadas no interior do país, e que possuem Centros Novas Oportunidades, é frequente verificar-se que o número de adultos inscritos na instituição e a frequentar os seus espaços de aprendizagem é maior do que o número de jovens. Muitas destas escolas possuem, hoje, uma vida ao final da tarde/início da noite que não tem paralelo, sequer, nos tempos em que promoviam o ensino recorrente nocturno;

v) A rede promotora de percursos formais de qualificação para os adultos é heterogénea e nela coabitam, de forma tranquila e complementar,

instituições públicas e privadas. Quando observamos o início de toda esta dinâmica, em 2000, verificamos que a maioria das instituições promotoras era privada. Naquele ano, em Portugal, do total de 6 Centros de RVCC⁵, 5 eram promovidos por entidades privadas e apenas 1 pertencia à rede pública, promovido pelo IEFP, I.P. (Nico, L. 2009:187) Este livro – que reúne os contributos das instituições pioneiras da região Alentejo – é a prova do que aqui se afirma. A evolução que ocorreu sempre assentou na livre iniciativa das instituições, na sua capacidade de empreenderem projectos de qualificação relacionados com os respectivos territórios e as redes institucionais neles existentes e na prática competitiva de se candidatarem ao financiamento para concretizarem os respectivos projectos. Esta é uma realidade, relativamente nova, num sistema educativo onde a presença da escola pública é determinante;

vi) A emergência de uma rede de qualificação mais coerente e preocupada com o território e com as necessidades das pessoas e da economia. Esta realidade emergiu naturalmente quando se compreendeu que a coexistência de redes paralelas, incomunicáveis e compartimentadas pelas artificiais delimitações administrativas e de tutela política do país não respondia, de forma racional e eficiente, às necessidades de qualificação da população e das instituições, particularmente daquelas que concorrem para a economia dos locais, das regiões e do país (Nico, B. 2008). O Sistema Nacional de Qualificações (Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro) é, no presente, um dos mais valiosos instrumentos de regulação das políticas de qualificação e a Agência Nacional de Qualificação uma evidência de que urge repensar o modelo político da Educação e da Formação em Portugal. É desejável que haja uma articulação entre os instrumentos criados no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações – nomeadamente, o Quadro Nacional de Qualificações (que define a estrutura de níveis de qualificação), cuja referência são os princípios constantes do Quadro Europeu de Qualificações; o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e a Caderneta Individual de Competências, onde se processa o registo das competências certificadas, referidas no Catálogo Nacional de Qualificações -, e as respostas de formação escolar, profissional ou de dupla certificação, para que a oferta esteja adequada à procura individual dos indivíduos e às necessidades do tecido económico e social.

5 Centros de RVCC “em observação” em Portugal, no ano 2000: Associação Industrial do Minho (AIMinho); Associação Comercial de Braga (ACB); Associação Nacional de Oficinas de Projecto (ANOP); Escola Nacional de Bombeiros (ENB); Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) – Centro de Formação Profissional do Seixal; Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste (ESDIME).

3.2. As âncoras do futuro

i) A população adulta portuguesa continua a possuir, em média, níveis de qualificação escolar e profissional muito abaixo dos padrões médio dos países com quem Portugal se pretende comparar. Na realidade, os últimos indicadores disponíveis evidenciam que a população adulta portuguesa possui níveis de qualificação que nos colocam num dos patamares mais baixos das taxas de escolarização e certificação académica e profissional, no âmbito dos organismos internacionais, de que fazemos parte, e também no âmbito da União Europeia, pese embora toda a dinâmica de qualificação e a alteração, de certa maneira relevante, ocorrida na qualificação escolar e profissional dos adultos, na última década. No entanto, apesar de todo este esforço, o nosso atraso nesta dimensão da qualificação (que era enorme) continua a ser muito acentuado. **Necessitamos, pois, de manter, dinamizar e, eventualmente, aumentar a nossa capacidade endógena de qualificar adultos, de promover oferta educativa direccionada para as necessidades e as expectativas dos adultos e, também, para as necessidades da economia do país;**

ii) Para lá das óbvias necessidades de qualificação a que nos referimos no ponto anterior, existe, na actualidade, uma percepção mais clara e justa daquilo que é, ou deve ser, o serviço público de qualificação num país como Portugal. Na realidade, se até há bem pouco tempo o sistema educativo do país privilegiava a disponibilização de oferta educativa e formativa para as gerações mais jovens, na actualidade, é uma realidade incontornável e uma exigência dos tempos que vivemos, que **os sistemas de qualificação dos países desenvolvidos assumam a totalidade da vida de cada pessoa, no sentido de adequarem, construírem e adaptarem a sua oferta formativa a cada circunstância vital dos indivíduos. Hoje, mais do que nunca, o direito à educação é um direito sem rugas e deve exercer-se, com a mesma quantidade e qualidade, em qualquer momento da vida de cada indivíduo.** Esta realidade complementa-se com o facto de termos, hoje e de forma bem clara, a percepção de que as qualificações, as competências, os conhecimentos, construídos e desenvolvidos através de percursos formais de qualificação, têm um tempo de vida útil bastante curto, o que faz com que todos os indivíduos necessitem de uma aprendizagem contínua, que lhes permita estar devidamente informados ao longo de toda a sua vida e, conseqüentemente, manter a sua capacidade de interagirem com a realidade do exercício profissional e da participação cívica e social. Essas necessidades estão, hoje, em contínua dinâmica e necessitam, todas elas, de um contributo, contínuo e dinâmico, dos

sistemas de qualificação, de forma a permitir que cada indivíduo consiga permanecer neles, com a faculdade total das suas capacidades pessoais, sociais e políticas ao longo de toda a sua vida;

iii) A entrada progressiva de novos operadores no sistema público de qualificação – particularmente a chegada em quantidade significativa e com uma dinâmica bastante assinalável, de empresas, associações empresariais, sindicatos, associações profissionais, instituições de sociedade civil e outro tipo de organizações – fez com que este ganhasse uma diversidade de protagonistas que dificilmente será atenuada, e que promoverá a existência, em cada território, de uma circunstância qualificadora, que é bem mais complexa do que aquela que existia, num passado recente, onde as instituições escolares tradicionais eram as operadoras formalmente assumidas, como sendo únicas na disponibilização das oportunidades da qualificação. **Hoje, a rede complexificou-se, tornou-se mais rica e diversa, e estas características vieram trazer mais quantidade e qualidade de qualificação à população residente nesses territórios.** Seria, pois, um erro ignorar esta mais-valia que hoje existe e ignorar os contributos que todo este universo institucional pode dar ao esforço de qualificação da população adulta, que, como já referimos, apesar dos resultados animadores do passado recente, carece ainda de percorrer um caminho que se apresenta longo e difícil;

iv) O universo das aprendizagens concretizadas pelos adultos que chegaram ao sistema de reconhecimento, validação e certificação de adquiridos experienciais – e que ficaram bem evidentes através do conteúdo dos portefólios por eles construídos durante o processo inicial do seu percurso de qualificação – evidenciou a existência de uma importante dimensão e contributo dos espaços não escolares e, portanto, dos espaços de aprendizagem não formal, na construção dos conhecimentos e das competências desses indivíduos. **Estas autênticas escolas fora da escola revelaram, por outro lado, que não é mais possível ignorar o contributo da educação não formal e informal, no universo de aprendizagens de cada indivíduo.** Se assim é – e sabendo-se, em cada território, quais foram os espaços institucionais mais significativos no contributo de qualificação dos indivíduos nele residentes –, então, torna-se óbvia a necessidade de integrar esses espaços institucionais de qualificação numa rede de aprendizagem que deve ser pensada, gerida e monitorizada, com a participação das escolas, particularmente das instituições que promovem a validação e certificação dessas aprendizagens, em momento posterior. Por outras palavras, entendemos que **a escola pode ganhar um novo perímetro,**

acolhendo, no seu seio, todos os espaços comunitários por onde as pessoas circulam e aprendem e que fazem parte do trajecto vital dos indivíduos dessa comunidade;

v) À semelhança dos sistemas públicos de saúde e de segurança social, que estão presentes em cada momento da vida de cada indivíduo e lhes disponibilizam, em cada circunstância, a resposta mais adequada à situação com que este se depara, entendemos que é, também, um dos **objectivos de futuro dos sistemas públicos de qualificação, que estes estejam presentes em cada momento da vida de cada pessoa e, nessa circunstância específica, tenham a capacidade de construir, de forma personalizada, as respostas de qualificação, que mais se adequem às respectivas necessidades e expectativas, bem como aos desafios suscitados pelas trajectórias de inserção no mercado de trabalho e de participação cívica.** Os sistemas de qualificação têm de acompanhar toda a vida dos cidadãos, pois só assim poderemos implementar o paradigma da aprendizagem ao longo da vida, que é um direito dos cidadãos e um dever dos estados.

4. E no interior sul do país? O que pensamos, onde estamos e para onde iremos?

i) A Qualificação e as Pessoas

No sul do país, tal como em todo o interior de Portugal, existem variáveis que, sendo diferentes das que caracterizam a realidade em territórios mais densamente povoados, determinarão certamente uma evolução. Não deixando de seguir as balizas gerais que a realidade da educação de adultos assumirá no contexto do país, a evolução do sistema de qualificação de adultos, nas regiões de interior com baixa densidade populacional, acentuado envelhecimento e altas taxas de saída de jovens (particularmente de jovens qualificados), deverá merecer-nos um pensamento integrado e multidisciplinar e uma acção concertada (Nico, B. 2008).

Em primeiro lugar, os actuais operadores no âmbito da qualificação dos adultos deparam-se com uma dificuldade óbvia e que decorre da realidade demográfica. A população que acorreu aos Centros Novas Oportunidades, na expectativa de ver certificadas as suas competências e os seus conhecimentos, está a diminuir pela simples razão de que, a breve prazo, a generalidade das pessoas que estavam em condições de realizar este processo – e que tinham disponibilidade afectiva e volitiva para o fazer – já o fizeram e, em consequência, já possuem uma certificação escolar e, muitas vezes, profissional. Por outro lado, actualmente estão a chegar ao sistema de

qualificação indivíduos com circunstâncias pessoais, profissionais e sociais bastante adversas, em consequência do aumento dos níveis de desemprego e da, conseqüente, fragilidade que essa circunstância potencia nas pessoas e nas famílias.

Nestas circunstâncias, as ofertas de qualificação deverão ter três características fundamentais:

- a) Para a população que ainda possui níveis de qualificação muito baixos, mas que ainda não sentiu impulso de procurar uma nova certificação e de voltar aos percursos formais de qualificação, é absolutamente fundamental uma nova abordagem no sentido de estimular e convocar, afectivamente, estas pessoas para a sua qualificação. Isso poderá ser feito com o recurso aos que já fizeram estes percursos, aos responsáveis das empresas onde esta população exerce a sua actividade profissional e também aos líderes comunitários, que poderão ser elementos valiosos numa estratégia de comunicação e sensibilização da população desqualificada e para a necessidade de proceder à respectiva qualificação;
- b) Para a população adulta que, entretanto, certificou as suas competências e os seus conhecimentos e que, de certa maneira, *descongelou* a sua atitude face à aprendizagem e à qualificação (e também, de uma maneira geral, face à escola), é absolutamente fundamental que as redes locais de qualificação possam construir ofertas de aprendizagem, ajustadas às necessidades antigas e actuais e às expectativas geradas pela nova realidade da certificação, entretanto concretizada. Muitos destes adultos reencontraram a vontade de aprender e sentiram, inclusivamente, alguns deles, nos momentos finais do processo de reconhecimento de certificação e validação de competências, uma certa insatisfação pelo facto de não continuarem o percurso das suas aprendizagens. Há, pois, neste momento, para esta população, uma oportunidade de se construírem ofertas formativas que preencham esse vazio que foi criado pela interrupção, eventualmente precoce, de uma caminhada de qualificação através da qual, os adultos readquiriram o gosto, o desejo, e a alegria de aprender.
- c) Para a população que atravessa uma circunstância adversa (desempregados, pessoas em situação de pobreza, indivíduos oriundos de grupos sociais excluídos, etc), marcada por baixos índices de qualificação, auto-estima fragilizada e baixa motivação para a aprendizagem, o desafio consiste em promover dispositivos de qualificação que sejam capazes de edificar infra-estruturas afectivas mínimas que sustentem projectos pessoais de desenvolvimento e consequentes projectos de qualificação.

ii) A Qualificação e a Economia Local

A construção de interfaces entre os percursos de qualificação e as fileiras

económicas locais e regionais – nas quais o esforço de qualificação poderá resultar de forma mais consolidada e mais imediata num retorno na produtividade, na competitividade e, conseqüentemente, na produção de riqueza – deve ser privilegiada no desenho de políticas de educação e formação dirigidas para os territórios do interior do país. Na realidade, **há fileiras económicas, no âmbito das actividades mais tradicionais da produção de artigos certificados e em muitas áreas da economia local, que poderão beneficiar bastante com uma abordagem de qualificação.** Esta nova abordagem permitirá aos pequenos empresários locais, aos respectivos colaboradores e a todos aqueles que são responsáveis locais pela qualificação das pessoas e pela vida nas comunidades, dar um impulso muito significativo às fileiras económicas locais, incorporando conhecimento, tecnologia, criatividade e inovação e, dessa forma, potenciar a produção de riqueza nos territórios, que é uma condição *sine qua non* para a criação do emprego e para a fixação dos indivíduos e das famílias. A promoção do **empreendedorismo** é, nesta dinâmica de desenvolvimento local, uma dimensão crítica que importa relevar.

iii) A Qualificação e os Territórios

Outro ponto a acrescentar à dimensão territorial do interior, é o que se prende com a necessidade de se construírem redes territoriais de qualificação, com escala regional, que possam congregiar todos os operadores presentes nesse território, potenciando, assim, a existência da máxima latitude vocacional em cada um dos territórios, no sentido de que, não tendo de estar disponível em cada ponto do território, toda a diversidade de oferta formativa, possa, no entanto, garantir-se a disponibilização de oferta de qualificação que responda às necessidades e expectativas vocacionais da generalidade da população aí residente: jovens e adultos. Através da gestão integrada desta rede, podem criar-se as condições para que os indivíduos realizem a sua qualificação localmente, sem sentirem a necessidade de sair desse território. **O desafio consiste na construção de percursos de aprendizagem e de qualificação que possam ter uma parte significativa desses segmentos de formação instalados no próprio território,** com recurso aos instrumentos financeiros actualmente disponíveis.

Bibliografia

ALMEIDA, M. et al (2008). *Metodologia de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos – Centros Novas Oportunidades*. 1.ª Edição. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação (ANQ I.P.).

- ANEFA (2002). *Relatório Nacional sobre os Cursos de Educação e Formação de Adultos 2000/2001*. Lisboa: Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA).
- ARAÚJO, S. (Org.) (2001). *Relatório de Actividades 2000*. Lisboa: Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA).
- ESDIME (2007). *O Impacto da Certificação de Competências na Vida das Pessoas*. Camarate: ESDIME.
- GOMES, M. & SIMÕES, M. (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação (ANQ I.P.).
- MELO, A. (2007). "Apresentação e contextualização do estudo". In ESDIME (Org.). *O Impacto da Certificação de competências na vida das pessoas*". Camarate: ESDIME. pp. 7-30.
- ME & MTSS (2007). *Iniciativa Novas Oportunidades: dois anos em balanço*. Lisboa: Ministério da Educação (ME) & Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).
- MELO, A. et al (2002). *Novas Políticas de Educação e Formação de Adultos. O contexto internacional e a situação portuguesa*. 1.ª Edição. Nº 2. Lisboa: Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA).
- NICO, B. (2008). "Aprender no interior português: Vértices para um pensamento integrado e uma acção responsável". in Bravo Nico (org.) *Aprendizagens do Interior: reflexões e fragmentos*. Mangualde: Edições Pedagogo.
- NICO, L. (2009). *Avaliação do(s) Impacto(s) do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), no Alentejo (período 2001-2005)* [tese apresentada à Universidade de Évora tendo em vista a obtenção do Grau de Doutor em Ciências da Educação]. Évora: Universidade de Évora (policopiada).
- NICO, L. (2011). *A Escola da vida: Reconhecimento e validação dos adquiridos experienciais em Portugal (Fragmentos de uma década 2000-2010)*. Mangualde: Edições Pedagogo.

Legislação

- Decreto-Lei n.º 387/99, de 28 de Setembro
- Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro
- Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro
- Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro
- Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março
- Portaria n.º 183/2010, de 29 de Março

Documentação

- DREALentejo (Maio 2011)

Sítios da Internet consultados

- www.novasoportunidades.gov.pt
- www.poph.qren.pt

CAPÍTULO 2

FUNDAÇÃO ALENTEJO – DO CRVCC AO CNO: UM PERCURSO DE MATURAÇÃO, DE COMPLEXIDADE E DE OPORTUNIDADES

Adelina Santos

Hugo Rico

Centro Novas Oportunidades da Fundação Alentejo (Évora)

Foi em Novembro de 2001, que o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) se constituiu oficialmente como um novo dispositivo na área da Formação da Fundação Alentejo, direccionado para adultos maiores de 18 anos, procurando dar resposta ao público alentejano no sentido de elevar as habilitações escolares através da promoção de Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Nesta altura, e devido à influência positiva de uma política de proximidade da ANEFA junto dos CRVCC, então proliferantes, a Educação de Adultos detinha finalmente um dispositivo direccionado às necessidades das pessoas, quer em termos de horários de funcionamento, tipologia de respostas de formação e filosofia de base, ancorada no princípio de justiça social no qual se assumia que todos os adultos são portadores de experiências de vida que contêm um leque importante de aprendizagens formais, não-formais e informais que urge validar e certificar.

A ANEFA, (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos), hoje Agência Nacional para a Qualificação, constituiu-se inicialmente como entidade responsável pela concretização da assunção de prioridade estratégica que consiste em garantir a educação e formação ao longo da vida para todos os grupos sociais. Por outro lado, a aprovação, a formulação e a prática do princípio do chamado “reconhecimento e validação de aprendizagens (in) formais”, concretizam-se no Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, operacionalizado pelos proliferantes Centros RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) agora

(re) designados por Centros Novas Oportunidades (CNO). Estes encerram, em si mesmos, para além de outras valências, o direito a um Balanço de Competências que se traduzirá numa apreciação prévia, metódica, dinâmica, participada e contextualizada na história de vida do adulto, a partir da qual se possa fazer corresponder as suas aquisições ao conjunto das áreas do Referencial de Competências-Chave de Nível Básico (Linguagem e Comunicação; Cidadania e Empregabilidade; Tecnologias de Informação e Comunicação; Matemática para a Vida).

A inovação metodológica que se encontrava vinculada a um Processo de Reconhecimento de Competências escolares a partir de situações de vida (realização de Balanço de Competências) levou a que a equipa, do então Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, fosse capaz de desenvolver um processo auto-formativo, reflexivo e de rigor que pudesse granjear credibilidade, aceitação e diferenciação por comparação com a lógica escolarizada que, ainda hoje, se encontra enraizada na cultura educativa em Portugal. Nos primeiros tempos da nossa intervenção, existia um Kit metodológico desenvolvido pela ANEFA que continha Instrumentos de Mediação concebidos de forma a catapultar a história de Vida dos adultos para uma análise rigorosa à luz do Referencial de Competências-Chave (RCC) de Nível Básico. A linguagem era óbvia, no entanto a dificuldade surgiu quando pretendemos também fazer o óbvio: a partir dos Instrumentos de Mediação, analisar as histórias de vida dos adultos¹ à luz do Referencial de Competências-Chave, e tomar a decisão quanto ao nível e tipo de certificação – B1, B2 ou B3, Certificação total ou parcial. Após esta decisão, aconteceria o “encaminhamento” para Formação Complementar (sessões de formação de carácter residual de forma a ajustar o nível de proficiência do adultos em determinadas áreas de competência) ou para a sessão de Júri de Validação (momento final do Processo RVCC que conta com a participação do adulto, da equipa técnico-pedagógica – Profissional RVC e Formadores das Áreas de Competências-Chave, e Avaliador Externo) onde eram validadas formalmente as competências demonstradas pelos adultos ao longo do seu Processo RVCC, e que estariam demonstradas no seu Dossier Pessoal.

Esta foi uma etapa complexa de um percurso eminentemente auto-formativo, de partilha e assente numa filosofia construtivista permanente, reflexo de uma postura crítica e de questionamento por parte dos elementos que foram fazendo parte da equipa. Foi, depois, no início de 2004 que a equipa sentiu necessidade de promover alterações na sua abordagem técnica, e de uma devoção cega aos Instrumentos de Mediação, passou-se a questionar

1 Após as sessões de Balanço de Competências, o adulto deveria apresentar um Dossier Pessoal que continha todas as suas descrições e reflexões demonstrativas de competências adquiridas ao longo da vida.

a utilidade dos mesmos, em função dos seus objectivos para verificar competências do RCC. Os debates internos sucederam-se, confrontando interpretações e perspectivas que o RCC permitia, quer em termos de conteúdos e nível de proficiência, quer em termos de abordagem e intervenção junto dos adultos, no sentido de desocultar com rigor a linguagem experiencial dos adultos, potencialmente “portadora” de aprendizagens e competências.

Ainda em 2004, a ANEFA foi extinta e surgiu, então, a DGFV (Direcção Geral de Formação Vocacional). A oferta formativa dirigida ao público adulto foi-se diversificando a partir desta altura, com as ACÇÕES SABER+, os Cursos EFA, no entanto, o Processo RVCC continuou a assumir-se como “procura” primordial dos adultos com o objectivo de elevar as suas habilitações escolares. Apesar disso, os CRVCC ficaram votados ao esquecimento, uma vez que a monitorização por parte da DGFV não foi tão presente, quanto a prioridade que a ANEFA colocou no acompanhamento aos CRVCC.

No período de vigência da ANEFA, pudemos partilhar as nossas reflexões e as nossas práticas juntas de outros CRVCC, a convite da própria ANEFA. Estes eram momentos formativos, sobretudo para nós, pois do confronto com outras experiências formativas e práticas, não raras vezes questionávamos a abordagem que realizávamos junto dos adultos, potenciando a discussão construtiva e eliminando os efeitos estéreis da acomodação às concepções e práticas aplicadas no terreno.

Em Abril de 2007, na sequência da publicação da Portaria nº86/2007, e mais tarde, do Dec. Lei 370/2008 foi necessário repensar a nossa intervenção atendendo a que:

1. A missão dos (novos) Centros Novas Oportunidades incide no reforço da dimensão de diagnóstico da situação do adulto relativamente à sua esfera pessoal de qualificação.

Neste âmbito, e com a integração dos TDE, reforçámos a primeira linha de intervenção com os nossos clientes, ao nível da identificação, apoio e aconselhamento relativamente aos percursos de qualificação potencialmente mais adequados a cada uma das pessoas.

2. A intervenção no NS, embora suportada na metodologia de BC que já vínhamos desenvolvendo, determinou a definição de novas estratégias de trabalho.

O reforço da equipa foi a primeira mudança operada. A apropriação do RCC obrigou a um trabalho exaustivo de análise, descodificação e interpretação/operacionalização e definição das práticas a desenvolver

3. Foram desencadeadas acções tendentes ao desenvolvimento de trocas com os CNO do concelho de Évora.

Fruto da necessidade sentida de assegurar, cada vez melhor, uma harmonização das intervenções das diferentes equipas foi ensaiada a organização de diversas sessões de trabalho, com o objectivo de reforçar uma apropriação partilhada do RCC.

A Organização do CNO

Após um trabalho prévio de entendimento sobre o RCC e guia de operacionalização do NS, foram reflectidas as exigências inerentes e feito o confronto com as dinâmicas já (relativamente) estabilizadas no tocante ao trabalho de NB.

Na altura (em 2007), para a tomada de decisão, foram determinantes as seguintes variáveis:

- Reforço da equipa:
Prof. RVC - aumento de dois para 4
Formadores – aumento de 2 para 5, e mais tarde, em 2009, para 7
- As cerca de 800 pré-inscrições de adultos candidatos ao NS
- Necessidade de espaço físico para instalação e funcionamento da equipa.

Foi, pois, decidido que seria constituída uma equipa para o NS, em instalações autónomas, sendo que a equipa de Nível Básico continuaria no espaço já existente.

Relativamente ao balanço realizado neste 1º ano de trabalho “conjunto” e que, na prática, se traduziu em nove meses, destacamos (in Relatório de Actividades de 2008):

...“Desenvolvimento de todo um conjunto de abordagens centradas na efectiva mobilização dos adultos para percursos de educação e formação, criando e reforçando redes e parecerias com o intuito de melhor chegarmos ao potencial público. O início do Processo RVCC de Nível Secundário constituiu-se como mais um desafio, em que tentámos capitalizar a experiência já desenvolvida, tentando apropriar-nos do RCC e do desenvolvimento de metodologias diferenciadas e que melhor permitissem dar resposta ao que consideramos ser um paradigma diferente daquele com que já trabalhávamos.

Estamos conscientes que este é um trabalho permanentemente inacabado, sendo a nossa aposta a de mantermos uma postura de auto-crítica e de reflexão, de molde a permitir a melhoria contínua do nosso trabalho.

Relativamente às acções tendentes à divulgação da nossa intervenção o trabalho consubstanciou-se no **desenvolvimento de contactos junto de entidades cuja mobilização de candidatos se constituísse como um pólo dinamizador desses mesmos adultos** e, assim, tentámos diversificar e actuar em cenários que, de uma forma mais personalizada, promovesse a criação da necessidade ao nível do aumento das qualificações. Foram, assim, contactadas uma série de entidades propondo a organização de sessões para informação e mobilização dos adultos, de entre as quais destacamos: administração local (Câmaras e Juntas de Freguesia), serviços desconcentrados da administração central, serviços públicos de educação e saúde, forças militares e militarizadas, instituições de solidariedade social e sindicatos, num total de 42 entidades. Realizámos, ainda, um mailing para todos os pais e encarregados de educação com escolaridade inferior ao 9º ano, correspondendo a 292 adultos.

Na sequência destes contactos e, ainda, de outras iniciativas, foi possível realizar um conjunto de **acções de divulgação/informação e mobilização**, as quais envolveram 495 potenciais candidatos.

- De acordo com o no nosso plano estratégico de intervenção, este foi mais um ano em que continuámos a investir no **trabalho em rede**. Temos consciência que mais alguns passos foram dados, embora esta seja uma dimensão da nossa intervenção que necessita de permanente “alimentação”. Participámos na **Reunião de Acompanhamento da ANQ** (Portalegre, 2007/06/21) e na **Reunião Nacional dos CNO** (Reitoria da Universidade de Lisboa, 2007/10/13), neste último, como **animadores de uma sessão de trabalho em pequenos grupos, relativo à nossa experiência ao nível do diagnóstico/triagem e encaminhamento o que, uma vez mais, veio confirmar a importância de nos podermos encontrar e pôr em comum experiências, dúvidas e reflexões**.

Foram celebrados um conjunto de **protocolos e parcerias** que passamos a referenciar:

- Agrupamento nº 3 de Évora, Juntas de Freguesia da Senhora da Saúde, de S. Miguel de Machede e dos Canaviais;
- Exército português – Comando da Instrução e Doutrina (unidade de apoio);
- Casa do Povo de S. Miguel de Machede.

Relativamente aos objectivos a que nos propusemos (metas físicas) importa referenciar os ajustamentos/correções inerentes à necessidade de responder, em cada momento, às mudanças que se operam; assim, na equipa de Nível Básico, após mais um ano marcado pela saída de técnicos

(formadora de MV/TIC em Setembro e formadora de LC/CE em Dezembro), foi necessário investir na formação e integração dos novos elementos. Ainda, e com o início do trabalho ao nível secundário, uma das três Prof. RVC foi afectada a esta equipa o que permitiu um importante contributo em termos de organização do trabalho naquele nível de intervenção. No entanto, e uma vez que optámos (e bem, na nossa opinião) pela constituição de duas equipas distintas, naturalmente que a redução de uma Prof. RVC na equipa do Nível Básico pesou em termos de resultados quantitativos. No entanto, e apesar dos factos referenciados, consideramos o balanço como muito positivo, quer em termos quantitativos, quer qualitativos. Conseguimos, sem grandes sobressaltos, que os novos elementos (formadores) fossem *imbuidos* das práticas que vínhamos desenvolvendo, assumindo uma intervenção cooperativa e transdisciplinar o que permitiu um certo *continuum* no trabalho que já vinha sendo desenvolvido. Assim, as metas alcançadas foram de 658 inscritos, 531 em processo RVCC e 205 certificados.

Relativamente ao **Nível Secundário**, no que respeita ao cumprimento das metas físicas, pretendemos de uma forma assumida dar seguimento ao trabalho de qualidade que tem vindo a caracterizar a intervenção do cno – nível básico. A compatibilização do rigor, da qualidade, e a necessidade absoluta de dar resposta às necessidades do país em termos de qualificação torna, efectivamente, a tarefa exponencialmente mais complexa e exigente. Com o alargamento da intervenção dos CNO ao Nível Secundário, iniciámos um processo de construção, de interpretação, de conceptualização e aplicação de novas práticas e metodologias que pudessem constituir-se como o garante da qualidade, do rigor e da credibilidade da intervenção, também, neste nível.

Depois da formação decorrida em Abril de 2007, encetámos a análise, reflexão e descodificação do Referencial de Competências-Chave de Nível Secundário, num trabalho participado, articulado e muito discutido que se revelou extremamente positivo para a construção de uma metodologia de referência, envolvendo um trabalho de equipa muito meritório. No entanto, e conforme indicações da ANQ, optámos por avançar com processos de adultos que não se enquadravam nos requisitos das Vias Alternativas de Conclusão do Secundário, uma vez que, *a priori*, muitos dos adultos poderiam estar interessados nesta solução. Os processos com adultos cujas habilitações de referência se situavam entre o 9º e o 10º ano acabaram por se alongar um pouco mais no tempo. Simultaneamente, e no decurso do trabalho, acabámos por concluir que a intervenção neste nível seria sempre mais demorada, face à complexidade do processo, e ao rigor do qual não abdicamos para concretizarmos a nossa missão. Assim, e face às metas propostas, é de registar a extraordinária afluência e mobilização dos adultos, e que se traduziu nas

1639 inscrições registadas no nosso CNO-NS. Consequentemente, e face a este “boom” de inscrições, a reduzida equipa, face ao número de adultos que nos procurou, limitou bastante a celeridade de resposta do CNO. Destes 1639 adultos, conseguimos realizar diagnóstico e triagem a 795 adultos, 700 dos quais iniciaram processo RVCC – NS. Destes, 139 obtiveram a certificação de nível secundário. A discrepância de números (adultos em processo vs adultos certificados) explica-se pela ideia de facilitismo transportada pelos adultos face ao processo RVCC, ignorando a relativa complexidade de um processo de construção de um portefólio reflexivo de aprendizagens evidenciando, pelo menos, 44 competências.

A principal característica do processo neste nível é a autonomia, e grande parte dos adultos demonstrou dificuldades em seguir um plano de trabalho não directivo, auto-dirigido, co-participado, evidenciando-se, aqui, uma cultura escolar, ainda muito arraigada nos adultos portugueses. No entanto, e porque o caminho faz-se caminhando, temos monitorizado a nossa prática e temos tentado de forma insistente e audaz aproximar o nível de exigência do processo RVCC – NS com o perfil pessoal e de competências de quem nos tem procurado, sem descurar, obviamente as metas –físicas. Aliás, convém referir que num ano que se pretendia de experimentação e de interiorização de práticas e procedimentos inerentes à credibilidade do processo RVCC – NS, o CNO da Fundação Alentejo foi o primeiro no país a realizar um Júri de Certificação neste nível (4 de Outubro de 2007), e constituiu-se a nível nacional, como o CNO que mais adultos contabilizou como certificados no nível secundário, entregando os primeiros diplomas em 26 de Janeiro de 2008, num evento presidido por sua Exa., o Senhor Primeiro Ministro.

Como balanço final deste ano de trabalho...o grande desafio, este ano, colocou-se no alargamento ao nível secundário. Confrontados com um RCC e uma metodologia muito diferentes dos desenvolvidos no nível básico, optámos por constituir uma equipa para trabalhar exclusivamente nesta nova abordagem. Assim, e na tentativa de potenciar o trabalho, uma das Profissionais de RVC do Nível Básico foi transferida para o Secundário, tendo sido designado como coordenador um colega que já havia colaborado como Prof. RVC do Nível Básico mas que, entretanto, havia saído. Tentámos, desta forma, que a experiência e o conhecimento do desenvolvimento de balanços de competências pudesse constituir-se como alavanca, capitalizando o *know how* adquirido no Nível Básico.

Uma vez que a intervenção no Nível Secundário comporta um grau elevado de interacção entre os formadores das diferentes áreas, optámos por criar uma dinâmica articulada e complementar, transversal a todos os elementos da equipa, tendo sido apropriado por técnicos e formadores, os princípios fundamentais,

relacionais e técnicos, que a intervenção exige. O funcionamento de uma equipa independente tem sido positivo, já que o volume de adultos que ocorrem ao CNO é bastante elevado, e não seria possível termos apresentado as metas concretizadas com uma equipa que se desdobrasse em ambos os níveis. De realçar ainda o extraordinário trabalho efectuado nas itinerâncias permanentes – (Estremoz e Elvas) pelos técnicos e formadores, já que numa lógica descentralizada, tudo fizeram para que a credibilidade, o rigor e a igualdade de oportunidades no sistema fosse uma realidade.

Relativamente à equipa do Nível Básico, contámos com duas Prof. RVC e dois formadores, continuando a intervir num modelo de complementaridade disciplinar, reforçando o *continuum* do trabalho ao nível da desocultação de competências, numa perspectiva de transversalidade relativamente às quatro áreas do RCC. Uma vez mais, também este ano (2008), houve lugar à reconstituição da equipa, com a substituição das duas formadoras, tendo a formadora de MV/TIC cessado funções em Setembro e a de LC/CE em Dezembro. Estamos em crer que os resultados que, ainda assim, conseguimos alcançar, só foram possíveis fruto de uma intervenção caracterizada pela transdisciplinaridade o que tem permitido, de alguma forma, que o trabalho decorra com impactos mínimos relativamente à reconstituição frequente da equipa.

As linhas metodológicas da nossa intervenção consubstanciam-se na potenciação de todos os adquiridos pela via experiencial e o seu entrosamento com o RCC. Neste cenário, toda a intervenção se desenrola sob a batuta, quer do Prof. RVC, quer dos formadores, sendo que a intervenção destes últimos ocorre, sempre e ainda, durante a construção do Dossier Pessoal/PRA. A identificação de competências durante a construção do DP/PRA é absolutamente fulcral pelo que a intervenção dos formadores claramente potencia esta identificação. E mais: a sua participação nas sessões de BC promove a aprendizagem, porque enriquece a reflexão, e esta é, natural e progressivamente, mais profunda e enriquecedora.

Esta abordagem só é possível se, efectivamente, houver complementaridade funcional e disciplinar e muita flexibilidade.

Neste sentido, **e no nível básico**, o instrumento de base, o dossier pessoal (hoje designado, de uma forma generalizada como PRA), tem vindo a sofrer alguns ajustamentos com o objectivo de conseguirmos ajudar os adultos na reflexão das experiências de vida que conduzam à identificação de competências. Este tem sido um trabalho continuado pelo que, certamente, ainda poderá ser melhorado. Só a experiência nos tem permitido reflectir sobre o *encontro* do adulto com a sua História de Vida, no sentido de lhe conferir significado ao nível da identificação de competências consignadas no RCC.

De resto, **o PRA é um instrumento de trabalho dinâmico como, de resto, encaramos a nossa intervenção.** Sentimos que estamos longe de um modelo estabilizado embora as plataformas metodológicas de base estejam consensualizadas. O desafio continua a ser o de encontrar a melhor forma para levar o adulto a valorizar os saberes adquiridos, de modo a consciencializá-los e, logo, desocultá-los. No Nível Secundário, apostámos em partir para a construção do portfólio a partir de um único “instrumento de mediação”: a experiência pessoal, profissional, institucional e macro-estrutural que compõe a história de vida do adulto. A base de desenvolvimento do processo RVCC – NS é a autobiografia reflexiva realizada pelos adultos. A partir das sessões em grupo, que contam com a participação dos formadores de cada uma das áreas e das técnicas RVC, os adultos são orientados para identificarem núcleos geradores fortes e a partir daqui partem para a construção da autobiografia desenvolvendo os temas sinalizados. Depois, em sessões individuais os técnicos RVC orientam os adultos no desenvolvimento e reflexão dos temas integrados e inscritos *naquela* história de vida. Em momentos previstos, o grupo pode juntar-se novamente para fazer um balanço do seu trabalho e partilhar experiências e modos de traduzir experiências em competências.

Outra dimensão fundamental do nosso trabalho, prende-se com a **formação/actualização das competências das equipas.** Assim, para além da dinâmica interna de uma postura crítica permanente (fruto das trocas, reflexões e aprendizagens experienciais), promovemos/participámos nos seguintes eventos:

Reunião da equipa com Avaliadores Externos; Seminário “O impacto do RVCC na vida do adulto”; Reunião de acompanhamento da ANQ; Reunião Nacional dos CNO promovida pela ANQ; visita de acompanhamento do PRODEP, entre outros eventos levados a cabo por outros CNO, e que possibilitaram importantes momentos de partilha e consolidação de conhecimentos e práticas.

Continuámos a colaborar com os diversos estudos/trabalhos em curso, nomeadamente com dois mestrados, uma do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e, outro, de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Participámos, ainda, num estudo promovido pela ISCTE, no âmbito de um programa avaliação do processo RVCC e, outro, da Universidade Católica. Participámos também em estudos científicos que deram origem a dissertações de doutoramento, nos casos da Prof. Doutora Carmen Cavaco, da Universidade de Lisboa, e da Prof. Doutora Lurdes Pratas Nico, da Universidade de Évora.

Tivemos uma sessão de trabalho com a equipa de RVCC do Centro das Terras do Condestável, a pedido destes, no sentido de partilharmos a nossa experiência, uma vez que iam dar início à intervenção. Igualmente foi solicitado o nosso contributo, pela Universidade de Évora, relativamente à reflexão sobre

a construção de um curriculum para formação de Prof. RVC, no âmbito do programa promovido pelo IEFP para licenciados desempregados.

Recebemos, ainda, as visitas das equipas dos CNO da Escola Secundária de Montemor-o-Novo, da Fundação Odemira, da Escola Secundária de Vila Real de Santo António, da Escola Profissional do Montijo e da ASMAL (Associação de Saúde Mental do Algarve) por solicitação destes, para uma reunião connosco no sentido de poderem esclarecer dúvidas, colocarem questões, partilharem práticas e compreenderem o trabalho da equipa do CNO da Fundação Alentejo, pois obtiveram boas referências nossas, o que desencadeou o interesse na realização da referida visita de trabalho. Todos estes momentos tiveram por objectivo, essencialmente, a reflexão sobre o trabalho de nível secundário.

A **avaliação do nosso trabalho** resulta, por um lado, da análise das metas e, por outro, da avaliação realizada pelos adultos, no final do processo. Internamente tentamos fazer um balanço anual do nosso trabalho para o qual nos socorremos do roteiro de auto-avaliação proposto pela ANQ. Pensamos, ainda, que a **análise crítica do nosso trabalho tem permitido a introdução de medidas que visam a optimização da nossa intervenção, e são o fruto da preocupação e da nossa postura face ao nosso trabalho.**

Assim, e resultante da análise dos questionários respondidos pelos adultos, podemos extrair o seguinte:

1. Não existem discrepâncias significativas, em termos globais, entre os níveis básico e secundário;
2. A avaliação global é muito positiva, com claro destaque para as pontuações mais valorizadas (muito bom e bom)
3. Detalhadamente, podemos evidenciar os seguintes indicadores:

- **Relacionamento com a equipa**

A percentagem das pontuações mais elevadas situa-se acima dos 90%, o que, naturalmente, ilustra um aspecto muito importante no tipo de trabalho que desenvolvemos;

- **Informações prestadas**

Na linha do item anterior, também esta variável é avaliada muito positivamente, com um valor acima dos 90%;

- **Actividades realizadas**

Também neste item, a avaliação é muito positiva com os valores mais altos entre o bom e o muito bom;

- **Materiais/instrumentos**

Mantém a mesma linha positiva de avaliação

- **Duração do processo**

É igualmente avaliado como positiva

- **Duração das formações complementares**

No nível secundário encontramos um número significativo de **n.a.** (não aplicável) isto, por um lado, porque alguns dos adultos não necessitaram dela e, por outro, porque a este nível ainda estamos a aprofundar a implementação das mesmas. Esta foi, de facto, uma dimensão da intervenção que nos colocou algumas dificuldades as quais, pensamos, estamos progressivamente a resolver e a otimizar;

- **Júri de Certificação**

Também é avaliado na linha das apreciações anteriores;

- **Contribuição do processo na formação pessoal e profissional**

Com um ligeiríssimo destaque para a dimensão pessoal, de resto, e de acordo com as conclusões dos diversos estudos já realizados, é muito gratificante constatar que este é um trabalho que, efectivamente toca as pessoas ao nível da sua auto-estima e lhes abre novas fronteiras.

Relativamente à reflexão interna que desenvolvemos sobre as nossas práticas apresentamos uma súmula em que destacamos:

- o **Pontos fortes**

Dinâmica das equipas

Partilha de saberes e experiências/cooperação

Enfoque no adulto

Adequação das metodologias aos adultos em presença

Funcionamento dos júris de certificação

Utilização da internet como meio de comunicação com os adultos (NS)

Apropriação do RCC pela equipa NS

Capacidade de inovação e abertura à mudança – regular debate e reflexão sobre a intervenção

- o **Pontos fracos**

Rh insuficientes face à procura e às metas-físicas

Ausência de formação para trabalhar com o sigo

Circulação da informação

Espaços afectos ao CNO

Triagem dos adultos para processo RVCC

Gestão das metas-físicas

Dificuldades no encaminhamento por desconhecimento das ofertas formativas

Implementação e gestão das FC (NS)

Tempo reduzido na apropriação inicial da metodologia (NS)

o **Estratégias de melhoria**

- Criação e consolidação de um roteiro de circulação da informação
- Aprofundamento da integração dos formadores no decurso do processo (NS)
- Reuniões mensais conjuntas (NB e NS)
- Solicitação regular, junto das entidades competentes, das ofertas formativas.”

Decorrente do trabalho iniciado em 2007 com o NS, alicerçados em grande medida, pela experiência e aprendizagens decorridas desde 2001 (início do NB), partilhamos o que consideramos serem os grandes desafios para os anos vindouros e que, de alguma forma, na senda da monitorização e reflexão permanentes que pautam o nosso trabalho, apresentámos no relatório de actividades desenvolvidas no ano de 2010:

- **“...estabelecimento de contratos-programa com parceiros diversificados** de forma a potenciar o envolvimento dos diversos actores no aumento de qualificação dos activos. Este trabalho reveste-se de uma importância muito particular, pois é próximo das instituições de referência e dos territórios dos públicos mobilizáveis que poderemos envolver os agentes e os destinatários do nosso trabalho. Assim, durante o ano, foram estabelecidas parcerias e contactos tendentes à concretização de outras;
- **Deslocalização da intervenção** tendo em vista o desenvolvimento do nosso trabalho discriminando positivamente os adultos, os quais, pelas mais diversas circunstâncias, apresentam constrangimentos ao nível da sua mobilidade/deslocação para o CNO. Neste âmbito, intervimos em diversas freguesias rurais do concelho de Évora, designadamente na Torre de Coelhoos, Nossa Senhora de Machede, São Miguel de Machede, etc...
- **Segmentação da intervenção** com o que pretendemos aprofundar o trabalho já anteriormente iniciado junto de públicos em situação de desvantagem – reclusos, pessoas encaminhadas pelo Contrato Local de Desenvolvimento Social do concelho de Évora e pessoas com deficiências e incapacidades (PCDI). Neste âmbito, destacamos a intervenção no EPE – Estabelecimento Prisional de Évora onde, durante o ano em apreço, foram certificados 3 adultos de NB e 9 de NS (um dos quais já frequenta o ensino superior). A continuidade do trabalho prevê a organização de grupos para frequência de UFCD e, ainda, a mobilização dos funcionários do EPE. No que se refere às PCDI, iniciámos trabalho conjunto com técnicos da APPACDM (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental) na perspectiva da apropriação e operacionalização do guia metodológico para acesso das pessoas com deficiências e incapacidades

ao Processo RVCC – Nível Básico. Pela complexidade que este trabalho assume, iremos continuar a investir na nossa formação, designadamente junto de colegas de CNO com experiência já firmada, numa metodologia de formação-acção balizada pela estreita cooperação entre os técnicos da APPACDM e a consultoria do CNO da Arrábida (em princípio);

- **Contrato de gestão partilhada de objectivos** na perspectiva do aprofundamento do trabalho em rede já desenvolvido na Rede de Centros Novas Oportunidades no concelho de Évora. Esta articulação tem permitido o desenvolvimento da harmonização de diversas práticas, a clarificação e operacionalização de orientações, a gestão da intervenção em termos territoriais, a clarificação de percursos de adultos, entre outros. O alargamento da rede aos concelhos de Arraiolos, Reguengos de Monsaraz e Viana do Alentejo estava previsto para o início de 2011, e encontra-se já estabelecida.”

Bibliografia

- CANÁRIO, R. & CABRITO, B. (2005). “Educação e formação de adultos: Mutações e convergências”.
- CAVACO, C. (2002). *Aprender Fora da Escola. Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: Educa.
- CAVACO, C. (2009). *Adultos Pouco Escolarizados – Políticas e Práticas de Formação*. Lisboa: Educa e UI&DCE.
- CAVACO, C. (2009). *Adultos Pouco Escolarizados. Diversidade e Interdependência de Lógicas de Formação*. (Tese de Doutoramento apresentada à Universidade de Lisboa, tendo em vista obter o Grau de Doutor em Ciências da Educação). Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/972/1/17505_ulsd_re286_TD_Carmen_Cavaco3.pdf

CAPÍTULO 3

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS E DESENVOLVIMENTO LOCAL

Alexandra Correia

Centro Novas Oportunidades
da Associação Terras Dentro (Alcáçovas)

Após a revolução de 1974 no nosso país, o movimento do desenvolvimento local e a actividade no âmbito da educação e formação de adultos têm percorrido um caminho paralelo e muitas vezes interligado. A educação não formal e/ou informal (referenciamos aqui os conceitos de Aprendizagem Formal, Não-formal e Informal enunciados no Memorando da Aprendizagem ao Longo de Vida¹) e a aprendizagem da cidadania activa, surgem especialmente valorizadas no quadro dos processos de desenvolvimento local.

O movimento do desenvolvimento local implementa-se por todo o País, nomeadamente em áreas rurais de baixa densidade como é o caso do Alentejo. As Áreas Rurais de Baixa Densidade têm uma densidade populacional muito baixa, por exemplo no Alentejo era de 25 Hab/Km² em 2001 (Censos, 2001), a população destas regiões defronta-se com problemas de envelhecimento, perda de população, emprego e rendimento, e um risco de desertificação muito preocupante. É neste cenário que são constituídas entidades formadas por grupos de cidadãos apostados em mudar o seu destino e em melhorar as suas condições de vida. É o caso da associação Terras Dentro.

“Pensar globalmente, agir localmente” passa a ser a expressão que, nos finais dos anos setenta, sintetiza uma nova concepção do desenvolvimento. Este novo modelo assenta em três orientações: ser multidimensional, seguir uma lógica qualitativa e assentar numa valorização do local.

1 **Aprendizagem formal:** decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos.
Aprendizagem não-formal: decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a certificados formais. A aprendizagem não-formal pode ocorrer no local de trabalho e através de actividades de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos). Pode ainda ser ministrada através de organizações ou serviços criados em complemento aos sistemas convencionais (aulas de arte, música e desporto ou ensino privado de preparação para exames).
Aprendizagem informal: é um acompanhamento natural da vida quotidiana. Contrariamente à aprendizagem formal e não-formal, este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional e, como tal, pode não ser reconhecida, mesmo pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e aptidões (Memorando ALV, 2000).

Os processos de desenvolvimento local integram a educação e formação de adultos como parte da sua intervenção, poderemos mesmo dizer como uma das componentes do seu “ADN”. A educação e formação de adultos neste contexto constitui-se como um processo que contribui para o reforço da autonomia dos actores locais, promovendo e desenvolvendo aprendizagens que estimulam a mudança de “mentalidades”, o envolvimento na acção e a participação cívica.

Estas características remetem-nos para a importância que o movimento do desenvolvimento local atribui às pessoas, considerando-as como o recurso local mais “valioso”. Endogeneidade e participação, são assim considerados dois conceitos de base nestes contextos.

No quadro do desenvolvimento local, a intervenção no âmbito da educação e formação de adultos abraça uma perspectiva em que se valorizam as aprendizagens experienciais, a identidade, o património, o empreendedorismo, e o trabalho em parceria para a resolução de problemas. No contexto das ADL (Associações de Desenvolvimento Local), são envolvidas equipas pluridisciplinares e as instituições locais, nomeadamente as autarquias, as escolas, as empresas, as colectividades e outras associações. Os projectos e actividades são multidimensionais, ou seja, abrangem várias esferas da vida das pessoas e das comunidades, como sejam, a educação, a economia, a saúde, a cultura e a esfera social. A abordagem do real é integrada e sistémica e quer as comunidades, quer as pessoas, são vistas como um todo, ou seja numa perspectiva holística. O território, nesta perspectiva, é como um “chão” que sustenta e alimenta os processos de desenvolvimento local.

As ADL têm vindo a desempenhar um papel de mediadoras entre os vários níveis ou escalas desta sociedade global, da informação e do conhecimento e que vivemos hoje. A acção pode ser local, mas nunca está desligada das suas relações com os vários níveis, regional, nacional, europeu e internacional. As relações e influências estabelecem-se nos vários sentidos.

Segundo Alberto Melo (2008), o sistema de educação e formação de adultos que conhecemos hoje, foi de certa forma influenciado pelas experiências que ocorreram no seio de processos de desenvolvimento local. As ADL, na sua maioria, desenvolveram intervenções no âmbito da educação e formação de adultos, que preparavam o cidadão de uma forma global, olhando para o seu desenvolvimento pessoal e social, para o desenvolvimento das suas competências básicas e para a sua formação profissional. Estas 3 vertentes, reflexo de uma perspectiva integrada e holística do ser humano, de certa forma revêem-se nos actuais cursos EFA, que apostam numa dupla certificação. A valorização das aprendizagens experienciais, das vivências e história de vida de cada um como ser único, já faziam parte das metodologias desenvolvidas pelas ADL,

e que hoje são um aspecto central no sistema de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) implementado no nosso país.

Educação e Formação de adultos, a realidade Portuguesa, o Alentejo e a Terras Dentro como Associação de Desenvolvimento Local (dos anos 80 à actualidade)

Em 1986, é aprovada pela Assembleia da República a lei de bases do sistema educativo (Lei 46/86). No entanto, embora descrevendo com algum pormenor o sistema de ensino, muito pouco diz sobre a educação e formação dos adultos e sobre a educação não formal (Canário, 2007).

A integração de Portugal, em 1986, na União Europeia (na altura, a CEE - Comunidade Económica Europeia) leva a educação de adultos a entrar na "Deriva Vocacionalista". Segundo Lima (2008), a par de uma lógica de controlo social, que tomou forma no ensino recorrente, como uma segunda oportunidade de educação escolar para adultos, surge a lógica da modernização económica, preocupada em produzir mão-de-obra qualificada, seguindo orientações de tipo vocacionalista e de produção de capital humano.

Neste período, das décadas de 80 e 90, em que observamos um "vazio" de políticas públicas de apoio à educação popular e ao associativismo sócio-educativo, surgem à margem do sistema educativo, algumas iniciativas, nomeadamente no âmbito do desenvolvimento local. É o caso da Terras Dentro.

Dado o cenário de défice de dinamismo económico e social que se vivia no início dos anos 90, a Câmara Municipal de Viana do Alentejo, realiza em 1990, um inquérito à população, para a sua caracterização e levantamento de condições de habitação, emprego e actividades económicas. *"Posteriormente, a população participou em reuniões onde foram debatidas as necessidades locais, as expectativas da população e as perspectivas de desenvolvimento para a freguesia. Estas reuniões envolveram autarcas, comerciantes e industriais, jovens e professores, mulheres e trabalhadores agrícolas. A participação foi variável mas a população feminina destacou-se pela assiduidade e interesse manifestado. Este percurso tornou patente que a iniciativa de desenvolvimento local passava forçosamente pela valorização e qualificação dos recursos humanos da comunidade conduzindo às primeiras iniciativas de formação profissional. Neste contexto convém destacar o relevo que desde o início deste processo foi dado à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na estratégia de desenvolvimento local."* (Rêgo, Simplicio e Correia, 2003).

Este processo constituiu na sua essência um movimento de cidadania activa e reflectiu um elevado nível de participação cívica e social ao nível local.

Na sequência da análise dos resultados do referido inquérito à população e de forma a contribuir para ultrapassar os problemas com que se debatia a comunidade, foi planeado um projecto de Formação para o Desenvolvimento de Alcáçovas, inspirado num outro que já tinha sido executado em Messejana e que tinha dado origem à ESDIME. O projecto viria a ser financiado pelo IEFP (com a participação do FSE), e seria decidido criar uma associação para ser a promotora do mesmo. Surgiu assim a Terras Dentro – Associação para o Desenvolvimento de Micro Regiões Rurais, e seriam convidados alguns dos mentores do projecto de Messejana, a fim de orientarem os trabalhos e formarem a equipa a constituir para desenvolver o projecto de formação.

A Terras Dentro – Associação para o Desenvolvimento Integrado de Micro-Regiões Rurais foi constituída no cartório de Viana do Alentejo a 19 de Abril de 1991 (*Publicação no DR nº 159/91, III Série, de 13 de Julho*).

Embora estas iniciativas não tivessem como principal objectivo a educação de base de adultos, esta surgia muitas vezes como uma valência, presente na sua intervenção ao nível local. Estas organizações utilizavam outro tipo de apoios para desenvolver as suas actividades, nomeadamente fundos comunitários (FSE e FEDER) e da área da acção social. Estes financiamentos dirigiam-se essencialmente, ao desenvolvimento da formação profissional, ao desenvolvimento rural e à acção social. Como refere Lima (2008: 43), não surpreende que o exame temático da OCDE (2002: 76): *“Registe o importante papel na formação de adultos de baixa qualificação, incluindo os imigrantes, que vem sendo desempenhado por diversas associações locais e organizações não governamentais, assim assumindo uma “vocaçao cívica”(Ibid.) que parece faltar às políticas educativas e à intervenção de diversos organismos públicos de educação e formação”*.

Para Alberto Melo, em Portugal, os campos da educação de adultos e do desenvolvimento local encontram-se interligados, ou pelo menos têm uma relação de grande proximidade. Para este autor as dinâmicas desenvolvidas por diversas organizações ligadas ao desenvolvimento local desde meados dos anos 80, estiveram na origem de diversos momentos e processos de educação de adultos, nomeadamente de educação formal, não-formal e informal (Melo, 2007).

A Terras Dentro tem origem num projecto de formação para o desenvolvimento comunitário. Desde a sua génese, que educação e formação de adultos, desenvolvimento local e cidadania activa se vão desenvolvendo em conjunto, sempre interligadas, tecendo uma realidade que não pode ser entendida se as separarmos.

No seguimento deste projecto de formação surgiu, de imediato, a hipótese de realizar uma candidatura ao programa Leader (a Terras Dentro desenvolveu

o primeiro projecto LEADER na região), candidatura que foi aprovada, e que constituiu o suporte para uma intervenção integrada a nível local.

Com a adesão de Portugal à CEE em 1986, observou-se um grande investimento (com fundos europeus) em formação profissional, na maior parte das vezes em cursos de carácter técnico e com o objectivo de elevar as qualificações profissionais, e aumentar a competitividade e a empregabilidade dos indivíduos. No entanto, nestes primeiros Quadros Comunitários de Apoio, os regulamentos permitiam alguma flexibilidade (algo que hoje é mais difícil), e muitas Associações de Desenvolvimento Local, viram acções de formação aprovadas, em que lhes era permitido ter alguma autonomia pedagógica, adaptando os projectos aos públicos-alvo e aos contextos em que estavam inseridas (Melo, 2007).

Desde 1991 que a Terras Dentro vem implementando um trabalho de animação socioeconómica no meio rural e em pequenas comunidades. *“Apoiar e estimular o desenvolvimento integrado do mundo rural é o seu objectivo, ou seja: desenvolver sem desruralizar; aproveitar as potencialidades sem afectar os equilíbrios naturais; valorizar as gentes respeitando a sua autenticidade; promover a cultura, dignificando o Homem. Porém, as aceleradas mutações a que esta aldeia global onde vivemos está sujeita, depressa conferiu outra dimensão a este objectivo, preservando-o mas adaptando os processos de concretização. Houve que apreender novos conceitos e articulá-los com aquela filosofia, fazendo do mundo o local e estar preparado para agir no “sítio onde as coisas acontecem”... Seja onde for.”* (Terras Dentro, 2000:3).

Ainda segundo Alberto Melo, podemos identificar como três, as principais dificuldades, ou erros cometidos, relativamente ao enorme investimento em formação profissional em Portugal desde 1986. São eles: 1) A sua relativa ineficácia, por um lado, por não existir uma base educativa e cultural sólida, e por outro, por não existir uma verdadeira política pública de educação de adultos; 2) Devido à centralidade da oferta, ou seja, não foram tidos em conta os saberes prévios das pessoas, os seus contextos de vida e os seus projectos, mas sim desenvolveu-se uma formação normalizada e massificada; 3) Apesar de muitos adultos terem frequentado milhares de horas de formação, não obtiveram certificados com efeitos legais, o que os levou a uma situação de subcertificação (Melo, 2007).

A partir de 1997, em Portugal, o sector da educação de adultos leva mais um “abanão”, desta vez, através da introdução de algumas inovações. Alberto Melo refere que as referidas inovações não teriam acontecido, ou não teriam as características que tiveram, se não tivessem acontecido, por um lado os movimentos de 1975/1976 e por outro as dinâmicas educativas de desenvolvimento local que aconteceram em diversos pontos do País a partir de meados dos anos 80 (Melo, 2007).

c) Formação de agentes. Destes três eixos de intervenção apenas algumas actividades tiveram concretização prática.

No âmbito do primeiro eixo apenas foi realizado o lançamento da revista S@ber+ e o concurso de boas práticas S@ber+.

A Terras Dentro ganhou 2 prémios S@ber+, com iniciativas ligadas a projectos integrados de desenvolvimento local em que a dimensão da educação e formação de adultos era fundamental. Um dos projectos, podemos enquadrar numa iniciativa de aprendizagem intergeracional, e o outro, no âmbito da promoção do empreendedorismo.

No âmbito do segundo eixo, a ANEFA optou por um afastamento total dos programas escolares. Por esta altura foi encomendado a um grupo de consultores a elaboração de um referencial de competências-chave, “assentes nas “exigências da vida, da sociedade e da economia”, com utilização prevista tanto para identificar e validar conhecimentos e competências já adquiridas pelas pessoas adultas, como para orientar o desenvolvimento de currículos/ percursos formativos flexíveis e personalizados.

Tendo tomado posse a comissão instaladora da ANEFA, em Fevereiro de 2000, a sua actividade não reflectiu (por decisão política e conseqüente redução de recursos afectos) toda a proposta estratégica que os documentos atrás referidos sugeriam. No entanto, nos dois anos que se seguiram, várias inovações foram criadas e implementadas, que de “certa forma” ainda hoje perduram, são elas:

- Os **cursos de Educação e Formação de Adultos**, denominados de cursos EFA, dirigidos a maiores de 18 anos sem escolaridade básica de 4, 6 ou 9 anos, e permitindo uma dupla certificação (escolar e profissional). Estes cursos eram promovidos por uma grande diversidade de instituições (públicas e privadas) acreditadas como entidades formadoras. Estes cursos eram organizados em duas componentes, a de formação de base (que seguia o referencial de competências básicas, acima referido no texto) e a formação profissionalizante (baseada nos referenciais do IEFP). Eram precedidos de um processo de Reconhecimento e Validação de Competências, sendo que cada adulto iniciaria o curso com um percurso personalizado. Estes cursos previam ainda um módulo que se designava *Aprender com Autonomia* (promovendo a autoformação e integração no grupo), e que uma parte da formação profissionalizante fosse realizada em contexto de trabalho. Em termos pedagógicos a estrutura curricular era organizada em torno de temas de vida, que deveriam ser seleccionados pelo grupo de adultos em formação, sendo significativos para os próprios e contextualizados na sua esfera de vida;

A Terras Dentro iniciou a realização de cursos EFA de dupla certificação em 2001, tendo vindo desde então, a desenvolvê-los por toda a sua zona de intervenção.

- As **Acções S@ber+**, que consistiam em acções de formação de curta duração dirigidas a adultos. Estas acções não conferiam certificação escolar, mas as competências desenvolvidas poderiam ser reconhecidas nos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

A Terras Dentro desenvolveu várias acções S@ber+.

- **O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências**, Este Sistema foi implementado faseadamente, e tendo em conta a sua dispersão no território português, até 2005.

O referencial foi tido como um documento de trabalho, e sofreu algumas alterações entre 2002 e 2004, como resultado da reflexão e da experiência de quem o aplicou no terreno.

Em 2002, foi extinta a ANEFA e criada a DGFV (Direcção Geral de Formação Vocacional) (Decreto-lei 208/2002, de 17 de Outubro) no Ministério da Educação, deixando de existir uma dupla tutela do sector da educação e formação de adultos em Portugal.

A contínua instabilidade ao nível da gestão destes processos de implementação de políticas de educação e formação de adultos, que caracteriza a situação do sector ao longo de pelo menos as últimas três décadas, reflecte-se nas instituições, nas práticas e nas pessoas. O “alento” impulsionado pela actividade da ANEFA, introduzindo na sociedade e nomeadamente entre os profissionais associados à educação e formação de adultos uma nova forma de olhar para os saberes e os conhecimentos, valorizando outras formas de aprender, valorizando as pessoas e os contextos em que desenvolveram a sua vida e reflectindo sobre a falta de oportunidades a que muitos portugueses adultos foram sujeitos, foi abalado quando da extinção da agência. A ANEFA teve, ainda, um importante papel ao suscitar o debate, ao ser receptiva às propostas vindas “de baixo”, do “terreno”, ao dinamizar a formação e troca de experiências entre muitos dos implicados na educação e formação de adultos.

Com a criação da DGFV, e durante um período, as instituições ficaram sem saber ao certo se as políticas iniciadas pela ANEFA, nomeadamente o sistema nacional de RVCC, os cursos EFA e as Acções S@ber+, iriam ter continuidade. A par das indefinições de políticas e prioridades, encontrávamo-nos numa fase de mudança de Quadro Comunitário de Apoio, o que necessariamente se reflecte na actividade de educação e formação de adultos, uma vez que a mesma vinha a ser essencialmente financiada por fundos comunitários.

No entanto, o Sistema Nacional de RVCC manteve-se, tendo mesmo sido alvo de reforços nos anos seguintes. A partir de 2003, inicia-se um processo de reflexão e posterior concepção de um referencial de Competências-Chave para o nível secundário. O referido Referencial vem a ser apresentado publicamente em finais de 2006.

Em 2006, o governo lança a Iniciativa Novas Oportunidades. Posteriormente é criada a Agência Nacional para a Qualificação, sendo que o Decreto-lei 276-C/2007 de 31 de Julho, cria e aprova a estrutura orgânica da ANQ, I.P. *“é missão da ANQ, I.P. coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de RVCC”*.

A partir de finais de 2006, os antigos Centros de RVCC passam a designar-se por Centros Novas Oportunidades (CNO), e constituem à data uma rede de 219 Centros.

No âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, e com financiamento através do QREN (Quadro de Referência Estratégica Nacional – 2007/2013) os objectivos e ambições ampliam-se e observamos, nos últimos anos, um muito rápido ritmo de alargamento da rede de CNO, a par de uma “pressão” para aumento das metas físicas a atingir por cada um (metas que se concretizam, em número de adultos inscritos, número de adultos em diagnóstico/triagem e encaminhamento e número de adultos certificados por ano). Por esta altura é lançada pelos órgãos responsáveis uma campanha mediática de divulgação nacional da Iniciativa Novas Oportunidades (televisão; rádio; mupis; multibanco; imprensa escrita; etc.) e observamos uma crescente procura dos serviços dos CNO por parte dos adultos.

O objectivo da Iniciativa Novas Oportunidades era atingir um nº de 500 CNO e qualificar um milhão de activos até 2010.

O reconhecimento de adquiridos experienciais é hoje em Portugal e no Alentejo um ponto-chave no sector da educação e formação de adultos. No entanto, como diz Canário (2006), o sistema está envolto num paradoxo. Por um lado, manifesta e sustenta-se numa inspiração humanista e por outro, está enquadrado numa política de gestão de recursos humanos, que coloca e responsabiliza o indivíduo pela sua própria educação. A educação deixa de ser “sentida” como um direito para passar a ser um dever de cada cidadão. Hoje, passámos a falar de aprendizagem ao longo da vida, em que cada um é responsável pelas suas próprias aprendizagens.

A Terras Dentro organizou, desde o primeiro momento, o seu dossier de candidatura para ser reconhecida como entidade acreditada para o desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, tendo sido acreditada pela ANEFA em 2001.

No entanto só em 2005 houve financiamento para que abrisse o seu Centro RVCC. Desde então, a sua zona de intervenção, situada no centro do Alentejo, caracteriza-se por ser uma zona rural de baixa densidade, em que não existe nenhuma cidade e as localidades são muito pequenas e dispersas no território, com distâncias significativas entre elas.

A estratégia de actuação tem assentado em 3 pilares: o **trabalho em parceria** (cerca de 30 parcerias estabelecidas e em funcionamento com diversas entidades), o **trabalho em itinerância**, chegando às pequenas freguesias e populações mais isoladas, e no **trabalho com grupos desfavorecidos**, nomeadamente os acompanhados no âmbito da Redes Sociais onde a Terras Dentro está envolvida, promovendo o seu acesso a respostas de qualificação e certificação.

A actuação do CNO tem-se pautado pela contínua articulação do seu trabalho com outros projectos e actividades (“Contratos Locais de Desenvolvimento Social”, Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida - Grundtvig, cursos EFA - Educação e Formação de Adultos), projectos de formação para a inclusão, formações modulares certificadas, etc.) que contribuem para promover a aprendizagem ao longo da vida e em diversos contextos. Pensamos que o trabalho do CNO não termina com os processos de certificação de competências, acreditamos que é importante manter e estimular a continua participação e envolvimento dos adultos em actividades de aprendizagem. Neste sentido o CNO da Terras Dentro, em 2009, aderiu ao Plano Nacional de Leitura, tendo vindo a desenvolver um conjunto de actividades neste âmbito.

Oportunidades e fragilidades do sistema de RVCC implementado

O sistema de RVCC implementado em Portugal, desde 2001, constitui sem dúvida uma viragem no sector da educação e formação de adultos no país. No entanto, desde o seu início já sofreu algumas transformações, nomeadamente ao nível das políticas educativas que o orientam e sustentam.

Neste ponto irei manifestar a minha opinião pessoal enquanto cidadã portuguesa, enquanto coordenadora de um CNO e, portanto, profissional do sector da educação e formação de adultos na região Alentejo.

Vou começar por identificar algumas fragilidades associadas à implementação da rede nacional de RVCC. No quadro actual, penso que ainda não está consolidada uma linha de orientação política consensualizada ou, pelo menos, acordada entre as várias forças e poderes da sociedade, facto que tem ditado a inconstância ou irregularidade que tem acompanhado o sector da educação e formação de adultos, persistentemente ao longo das últimas décadas,

quer na região Alentejo, quer em Portugal. Quando falamos em políticas educativas, não podemos descurar a afectação de recursos humanos e materiais ao investimento realizado, nem as obrigações e orientações a que todos os intervenientes são sujeitos.

O sistema de RVCC, começou a ser implementado com algum cuidado, ou seja, com um ritmo que permitia um acompanhamento próximo de todos quantos se envolveram na sua implementação no “terreno”, quer entidades, quer profissionais. Foram realizados estudos, foram concebidos materiais, foram seleccionadas e acreditadas entidades, foram preparados técnicos, e o alargamento do sistema foi feito de forma compassada e controlada durante os primeiros 4 anos (até 2005). No entanto, a partir de 2006 o alargamento foi exponencial, sem que a entidade responsável e coordenadora tivesse capacidade de acompanhar entidades e técnicos na sua adaptação a este novo modelo. Correram-se e correm-se riscos de que todo o sistema seja desvirtuado dos princípios que o fundamentam e orientam. A escassa formação e preparação das entidades e técnicos que desenvolvem no terreno os processos de RVCC são preocupantes. É quase como “pôr a carroça à frente dos bois” quando se pretende implementar um novo modelo de actuação, sem se preparar devidamente os técnicos que o vão desenvolver. Penso que a formação que tem sido providenciada aos técnicos (coordenadores, profissionais de RVCC e formadores) tem sido insuficiente. No entanto começamos a observar na sociedade portuguesa uma crescente oferta de acções de formação (essencialmente da rede privada de entidades formadoras), dirigidas a estes agentes, sobre diversos temas ligados ao novo modelo de educação e formação de adultos. Será que a iniciativa para procurar formação nestas áreas por parte daqueles que estão no terreno, irá ser suficiente para colmatar as lacunas que já observamos nas práticas?

Com o alargamento da rede de CNO nas escolas da rede pública, passando o processo RVCC a ser uma das ofertas do ensino público, poderemos colocar a seguinte questão: Será que se pretende mudar e modernizar a escola ou escolarizar o processo de RVCC? Talvez as duas coisas estejam a acontecer, mas qual das duas irá subsistir? Será que uma invalida a outra?

O sistema como vimos anteriormente encontra-se envolto num paradoxo, por um lado tem uma inspiração humanista e por outro está sujeito a uma política de gestão de recursos humanos. O equilíbrio desta balança está cada vez mais ameaçado, uma vez que as exigências em termos de resultados quantitativos, estatísticos, ou se quisermos em números, são cada vez mais ambiciosos, sendo que actualmente a “pressão” que é realizada sobre quem está no terreno é cada vez maior. Essa pressão pode ser observada na forma como se condiciona o financiamento ou a avaliação de desempenho dos

técnicos (no caso do sector público), à avaliação do trabalho quantificado em metas físicas (número de inscritos; número de encaminhamentos e número de certificados emitidos).

O rápido crescimento da rede e a pressão a que todos nela estão sujeitos, e concomitantemente a falta de controlo e acompanhamento das entidades e dos processos, levanta na sociedade portuguesa a desconfiança e o descrédito relativamente ao modelo de RVCC, o que é muito grave, pois o reconhecimento social do sistema e do processo de RVCC é fundamental à sua consolidação, para não dizer sobrevivência. Penso que a situação está dependente dos próprios profissionais que no terreno desenvolvem os processos, da sua capacidade de crítica, da sua seriedade e da sua ética enquanto profissionais de educação.

Outro fenómeno que se vai observando no interior dos CNO, é que este modelo não é de maneira nenhuma adequado a todas as pessoas que não têm a escolaridade de 12 anos. Para realizar o processo de RVCC é necessário ter um determinado perfil, sendo que com a divulgação que foi realizada a nível nacional utilizando todos os meios de comunicação social, ficou a imagem na sociedade portuguesa de que o modelo se adequava a todos os adultos que não tivessem obtido ainda o 12º ano. O que acontece é que se vão avolumando adultos nos CNO que não se adaptando ao processo, (ou o processo não se adaptando a eles) se encontram à espera de outra oferta formativa. Esta situação começa a ser um grande problema no Sistema, uma vez que deverão existir milhares de adultos em situação de “abandono” ou desistência.

O facto de os CNO passarem a ser a “porta de entrada” dos adultos para um processo de qualificação escolar ou profissional, parece uma boa medida, sendo que esta passou a ser uma das principais missões dos CNO. No entanto é necessário que a mensagem chegue correctamente aos seus destinatários, e que os CNO possam contar com uma vasta e diversificada oferta formativa na sua área de intervenção, de forma a poderem fazer um bom trabalho de encaminhamento, ou seja, que os adultos possam de facto encontrar um percurso formativo adequado às suas motivações e necessidades. Com o QREN (Quadro Referência Estratégica Nacional) a funcionar, aumentou a oferta de formação, falta ainda conjugar melhor a oferta com as necessidades de quem a procura.

No entanto, apesar de todas as fragilidades e riscos que se correm, o modelo de RVCC, implementado no Alentejo e em todo o país, é, sem dúvida, uma oferta inovadora, que se adequa a uma parte da população activa portuguesa, que de facto não concluiu a sua formação escolar e profissional por falta de oportunidades, mas que no entanto desenvolveu muitas competências ao longo da vida.

O modelo está bem construído e tem uma base teórica sólida e consistente, constitui não só uma oportunidade para certificar competências adquiridas, como é ele próprio uma oportunidade de aprendizagem. O adulto aprende sobre si próprio, sobre os outros e sobre o meio em que está envolvido, é um processo transformativo que faz muitas vezes “brotar” a vontade de aprender mais, que é sem dúvida a maior necessidade da região, do país e da sua população.

Até ao momento conhecemos três estudos realizados sobre o impacto do processo RVCC nos adultos que o realizaram. Um estudo realizado pelo CIDEC editado em 2004, um estudo realizado pela ESDIME, editado em 2007 e um estudo realizado por profissionais do CNO da Fundação Alentejo, editado em 2009. Nas conclusões, todos referem o facto de que o processo de RVCC teve um contributo importante para aspectos como o auto-conhecimento, a auto-estima ou a auto-valorização do indivíduo. Outro aspecto comum realçado nos resultados é a contribuição para reconstrução/redefinição do projecto de vida pessoal e profissional e a motivação para continuar um processo de aprendizagem escolar e/ou profissional. Estes resultados poderão ser animadores se considerarmos que os mesmos possam estar de alguma forma relacionados com dimensão humanista que ainda está presente no modelo de RVCC.

Perspectivar o futuro

Pensamos que a actividade no âmbito da educação e formação de adultos no Alentejo faz necessariamente parte de um projecto de desenvolvimento da região, que se quer integrado e sustentável. O ser humano deverá estar no centro de qualquer intervenção, e um projecto de educação e formação de adultos deverá promover os contextos e condições favoráveis ao seu contínuo desenvolvimento.

Perspectivando o futuro, continuamos a considerar fundamental que exista um Plano Regional de Educação e Formação de Adultos e que o mesmo, assente nos 3 eixos que sustentaram a actividade da ANEFA no seu início, ou seja: a) Motivação das pessoas adultas para a procura de educação-formação; b) Oferta adequada, flexível e diversificada de educação-formação; c) Formação de agentes.

Imaginamos uma rede de Centros de Educação e Formação de Adultos, ou Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida, uma rede dispersa no território, com origem na sociedade civil mas prestando serviço público de base local, próximo das populações e acessível a todos.

Neste sentido, gostaríamos que a educação e formação de adultos no Alentejo viesse a ter as seguintes características:

- **Ser uma Intervenção Integrada**

Articulada com o meio e outras esferas de actividade, nomeadamente a económica, a social e a cultural. Um projecto de educação de adultos deverá estar assim integrado num projecto mais abrangente de desenvolvimento local.

- **Ser uma Intervenção “Multicontextos”**

As actividades de educação e formação de adultos deverão desenvolver e estimular processos de aprendizagem que podem ocorrer em contextos formais, não formais e informais. Por exemplo, desde os cursos que permitem a obtenção de um certificado legal, às visitas de estudo comunitárias e outras actividades sócio-educativas, envolvendo uma panóplia de parceiros.

- **Ser uma intervenção “Multigeracional” e “Intergeracional”**

Trabalhar em educação de adultos é ter em conta as relações destes com as outras gerações e o papel de interdependência e influência nos processos de socialização e educação que os mesmos desenvolvem. Assim ter em conta por exemplo, a educação parental e as actividades entre pais e filhos, entre avós e netos, etc. é fundamental para a concretização de uma intervenção lata e duradoura ao nível da educação de uma população.

As actividades educativas poderão ser desenvolvidas para cada grupo etário e/ou envolvendo várias gerações.

- **Ser uma intervenção “Multiescalar”, dinamizada em parceria e em rede**

Quando trabalhamos com pessoas deveremos ter em conta intervenções ao nível local. É na comunidade, no grupo, no indivíduo que os processos de educação e formação ocorrem. No entanto, hoje em dia, nada se passa unicamente ao nível local, ou seja, estamos sempre interligados, havendo interferências de baixo para cima e de cima para baixo, ou melhor, hoje em dia deveremos olhar o mundo de forma multiescalar.

Os Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida poderão funcionar como entidades mediadoras entre os vários actores presentes no território, captando recursos exógenos e constituindo o elo de ligação eficiente entre as diferentes escalas geográficas (local, regional, nacional e internacional), promovendo a interesalaridade que permite ligar o local (as comunidades alentejanas) aos vários espaços rede.

As entidades e as pessoas deverão reforçar a importância de trabalhar em conjunto, com os outros, e potenciar assim as capacidades de cada entidade, criar redes de partilha de recursos e de informação. Criar acessibilidades.

Por exemplo trabalhar em parceria com as bibliotecas, os museus, as empresas, os centros de ciência, etc.

- **Ser uma intervenção inovadora e criativa**

Promover a criatividade e a inovação deverá ser objectivo de toda a actividade formativa e de aprendizagem ao longo da vida.

A arte desenvolve a sensibilidade e criatividade dos indivíduos, reforçando desta forma as suas “capacidades” cognitivas, afectivas e expressivas. Embora sendo hoje considerada por muitos como fundamental na educação, este tipo de aprendizagem ocorre de forma difusa, ao longo da vida e em diversos contextos, muitas vezes informais. A actividade criativa surge como uma forma de expressão/comunicação da maneira de ver e pensar de cada um, ou mesmo, uma forma de questionar e reflectir sobre o mundo que nos rodeia.

Consideramos a criatividade e inovação como “competências” fundamentais para a resolução de problemas, para a procura de caminhos e estratégias inovadoras de desenvolvimento, das pessoas, dos grupos, das comunidades e da região.

Um olhar atento sobre a região Alentejo mostra-nos a riqueza das actividades artísticas desenvolvidas em diferentes contextos. A actividade artística e a criatividade permitem-nos reflectir sobre o passado, o presente e o futuro de uma região “empobrecida” mas com uma forte identidade cultural. Poderemos considerar que a actividade artística, promove e reforça a aprendizagem ao longo da vida, pelo que deve ser incentivada no âmbito dos processos de educação e formação de adultos.

Desta forma, conseguiremos melhorar a qualidade de vida de todos, ser mais participativos e dinâmicos, contribuindo para o desenvolvimento da região.

Bibliografia

ALONSO, Luísa, *et al* (2000). *Educação e Formação de Adultos: Referencial de Competências-Chave. Documento de Trabalho, Vol.I e II*. Lisboa: ANEFA.

ALONSO, Luísa, *et al* (2002). *Educação e Formação de Adultos: Referencial de Competências-Chave*. Lisboa: ANEFA (2ª edição).

ÁVILA, Patrícia (2004). *Relatório Nacional de Avaliação: Cursos de Educação e Formação de Adultos 2002/2003*. Lisboa: DGFV.

- C. M. de Viana do Alentejo e Junta de Freguesia de Alcáçovas (1990). *Emprego e Desenvolvimento de Alcáçovas* (Inquéritos à população, à habitação e às actividades económicas), Alcáçovas, policopiado.
- C. M. de Viana do Alentejo (1990). *Programa de Desenvolvimento Integrado da Freguesia de Alcáçovas*, Viana do Alentejo, policopiado.
- CANÁRIO, Rui (1999). *Educação de Adultos: Um campo e uma problemática*. EDUCA. Lisboa: FPCE.
- CANÁRIO, Rui e CABRITO, B. (org.) (2005). *Educação e Formação: Mutações e convergência*. EDUCA. Lisboa: FPCE.
- CANÁRIO, Rui (org.) (2007). *Educação Popular e Movimentos Sociais*. EDUCA. Lisboa: FPCE.
- CANÁRIO, Rui (1997). *Educar e Formar ao longo da vida*. Lisboa: CNE.
- CANÁRIO, Rui (2007). *Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal*. in *A educação em Portugal (1986-2006) alguns contributos de investigação*. Lisboa: CNE.
- CAVACO, Cármen. (2002). *Aprender fora da escola*. Lisboa: EDUCA
- CAVACO, Cármen (2007). Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Complexidade e novas actividades profissionais. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 21-34. Consultado em [mês, ano] em <http://sisifo.fpce.ul.pt>
- CIDEC (Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos). (2004). O Impacto do Reconhecimento e Certificação de Competências Adquiridas ao longo da vida. Lisboa: DGFV.
- COMISSÃO EUROPEIA (2000). *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas. Disponível na Internet: http://europa.eu.int/comm/education/policies/III/III_en.html
- CORREIA, Alexandra (2009). *Reconhecimento, Validação e Certificação de Adquiridos Experienciais: a participação no associativismo local como contexto para o desenvolvimento de competências de cidadania no Centro Novas Oportunidades da Terras Dentro*. Lisboa, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, dissertação de mestrado.
- COUCEIRO, Maria do Loreto Paiva (2002). *Um olhar... sobre o reconhecimento de competências*. In *Educação e Formação de Adultos – Factor de Desenvolvimento, Inovação e Competitividade*. Lisboa. ANEFA.
- DELORS, Jacques (1996). *Educação, um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. Porto: ASA.
- ESDIME – Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste. (2007). O Impacto da Certificação de Competências na vida das pessoas. Messejana: ESDIME.
- LEITÃO, José Alberto (coord.) (2002). *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA (2ª edição).
- LIMA, Licínio (2005). A educação de adultos em Portugal (1974-2004): Entre as lógicas da educação popular e da gestão de recursos humanos. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (orgs.). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa.
- MELO, Alberto (1994). *Educação e Formação para o Desenvolvimento Rural*. In *Educação de Adultos*, Forum I. Braga. Universidade do Minho
- MELO, Alberto (2007). *Sobre a origem dos centros de reconhecimento, validação e certificação de competências em Portugal*. In *O impacto da certificação de competências na vida das pessoas. A experiência da ESDIME*. ESDIME.
- NICO, Bravo, (org.) (2008). *Aprendizagens do interior: Reflexões e Fragmentos*. Edições Pedagogo.

- OCDE (2002). *A Aprendizagem dos Adultos em Portugal. Exame Temático*. Lisboa: Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.
- PIRES, Ana Luísa (2005). *Educação e Formação ao longo da Vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e competências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- PIRES, Ana Luísa Oliveira (2007). Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais. Uma problemática educativa. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 5-20. Consultado em [mês, ano] em <http://sisifo.fpce.ul.pt>.
- REGO, Patrícia, Simplício, Domingas e Correia, Alexandra (2003). Contribuição da formação Profissional para o desenvolvimento sustentável em espaço rural – exemplo de uma comunidade do Alentejo. Comunicação apresentada no Congresso Internacional – Territorios, Cooperación y Desarrollo sostenible, Cáceres. Policopiado.
- RICO, Hugo e LIBÓRIO, Tânia. (2009). Impacte do Centro de RVCC da Fundação Alentejo na Qualificação dos Alentejanos. Évora: Fundação Alentejo.
- ROQUE AMARO, Rogério (1999). *O Desenvolvimento Local como processo de Empowerment*. In Actas do colóquio Transnacional - Inserção Social e desenvolvimento Local. Serpa. Rota do Guadiana
- TERRAS DENTRO (1991). *Candidatura Leader, vol. I*, Alcáçovas, policopiado.
- TERRAS DENTRO (2000). *Apresentação*. Alcáçovas, policopiado.

CAPÍTULO 4

PASSADO, PRESENTE E FUTURO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS NO ALENTEJO

Um olhar a partir do percurso de uma associação de desenvolvimento local - o caso da Rota do Guadiana

Filomena Machado

Centro Novas Oportunidades da Rota do Guadiana –
Associação para o Desenvolvimento Integrado (Serpa)

“A reflexão sobre educação de adultos não se esgota, contrariamente ao que muitas vezes se pensou, nos métodos mais adequados para dar aos adultos a escola que não tiveram na infância. É uma reflexão muitíssimo mais vasta – hoje, mas também no passado – o que integra toda a educação e todo o ensino, nas “formas” e na “fôrmas” que a sociedade e o Estado consagraram nos últimos cem anos!”

A pedido da Universidade de Évora, procuramos, no texto abaixo, proceder a uma reflexão sobre o «passado, presente e futuro da educação de adultos no Alentejo». Tarefa difícil e que nos obriga, em primeiro lugar, a situar esse passado e a contextualizá-lo. Muitos e bons investigadores nacionais já escreveram sobre a história da educação de adultos em Portugal e no Alentejo. A própria Universidade de Évora tem-se dedicado a estas matérias quando organiza anualmente o congresso Aprender no Alentejo. Não nos cabe portanto aqui fazer uma retrospectiva do que se tem feito por este território imenso em termos de educação de adultos, mas tão só reflectir sobre este campo a partir da experiência que a Rota do Guadiana – Associação de Desenvolvimento Local tem desenvolvido nos seus quase 20 anos de existência²

¹ In Canário (1999, p.4).

² Em Outubro de 2012, a Rota do Guadiana celebrará 20 anos

A educação de adultos como campo de investigação e prática de intervenção no desenvolvimento local

Uma *primeira nota de reflexão* diz respeito ao próprio conceito de educação de adultos como campo de investigação e prática de intervenção. Concordando com Cármen Cavaco(2002), também para nós o termo educação de adultos “apresenta-se polissémico, pois compreende um conjunto de modalidades e situações educativas muito amplas e distintas” e é entendido “como sendo a totalidade dos processos educativos que estão presentes ao longo da vida. Neste sentido, inclui a alfabetização, o ensino recorrente, a formação profissional, a educação extra-escolar, ou seja, todas as modalidades educativas, quer sejam formais, não formais ou informais”³. Ainda de acordo com esta autora e outros (Nóvoa, Canário) parece consensual que “de uma visão mais restrita, cingida à alfabetização e ao ensino recorrente, se passou para uma visão mais alargada e diversificada, integrada nas estratégias de desenvolvimento. Neste sentido, a educação de adultos passou a ser entendida na sua dimensão mais vasta, em que “«formar-se» não é algo que se possa fazer num lugar à parte. Bem pelo contrário, é um processo que se confunde com a própria vida dos adultos” (Nóvoa, in Cavaco, 2002, p.19⁴). Ora também no caso da Rota do Guadiana, a educação de adultos esteve presente e pode ser testemunhada desde os primeiros passos, quando então um grupo de pessoas voluntariamente se juntou para constituir uma associação. Nos primeiros cartazes então editados pela associação podia ler-se “Aposte na Terra, Acredite em Si”. O slogan traduz bem a concepção de desenvolvimento local como um “*processo de valorização interactiva e sustentável das pessoas e do território* (Moreno: 2002)”.

A defesa da tese de que os processos de desenvolvimento local promovem a educação de adultos tem constituído motivo de debate e reflexão. A aposta em iniciativas que privilegiam o protagonismo das pessoas, que consideram essencial a identificação participada dos problemas, que entendem o desenvolvimento como um processo global nas suas esferas económica, cultural e social, constituem as bases de defesa, no pensamento e na acção. Aquilo que parece estar em causa são as potencialidades da auto-formação, das situações educativas não formais, da relação muito directa entre socialização e aprendizagem e a valorização daquilo que as pessoas sabem como ponto de partida para construírem a sua autonomia, que é o mesmo que dizer, para se desenvolverem.

³ Aprender Fora da Escola – Percursos de Formação Experiencial, 2002, EDUCA – FORMAÇÃO.

⁴ Idem.

Perfil da Rota do Guadiana

A Rota do Guadiana – Associação de Desenvolvimento Integrado é uma entidade privada sem fins lucrativos constituída por cerca de 60 associados, dos quais 12 são sócios colectivos. Criada em 1992, assume-se ela própria como uma iniciativa de desenvolvimento local, construída com base em parcerias locais e interinstitucionais, de que são exemplo Autarquias Locais, Escolas Profissionais, Associações de Desenvolvimento, IPSS's, Colectividades Recreativas e Culturais, etc. . Com sede social em Serpa, elegeu a Margem Esquerda do Guadiana como território prioritário de intervenção. Ao longo dos seus anos de actividade de animação sócio-económica e de promoção de inovação, a Rota do Guadiana, realizou e apoiou a realização de projectos, que permitiram a criação líquida de postos de trabalho, enquadrados em diversas áreas de intervenção e cuja visualização e localização no território está acessível através da página www.rotaguadiana.org

As grandes áreas de intervenção são: a animação económica, a cultura e ambiente, a educação, formação e certificação de competências, a inserção social, profissional e animação comunitária e os serviços de apoio aos agentes locais. A entidade está acreditada desde 1995, como entidade formadora, nos domínios da concepção, organização e promoção, desenvolvimento/ execução e outras formas de intervenção e desde 2001, como centro de reconhecimento, validação e certificação de competências. Em termos de participações externas destacam-se várias entidades como sejam a ANIMAR, a REAPN, a IDEIAlentejo, a ADRAL , a ACVER, entre outras.

A formação para a inclusão – uma necessidade de ontem, hoje e amanhã

As características do território e as necessidades das populações que os habitam ditam as práticas de intervenção. Foi em 1995 que a associação veio a desenvolver o primeiro projecto de educação de adultos, ao abrigo do então *Programa Integrar*. Tratou-se de um curso de Corte e Costura, para mulheres desempregadas de longa duração, numa freguesia rural de fronteira com Espanha - Vila Verde de Ficalho. Desde logo deparámo-nos com um conjunto de entraves por parte das formandas, no cumprimento do programa previamente estabelecido, que nos fizeram reflectir bastante sobre o público com quem estávamos a trabalhar, sobre as condições efectivas para aquele grupo de mulheres participar num processo formativo e sobre a adequação da resposta ao perfil do grupo. Desta experiência resultou um conjunto de aprendizagens acerca das necessidades locais que, mais tarde, se vieram a

materializar noutros projectos, nomeadamente o projecto Ombro a Ombro, ao abrigo da Iniciativa Comunitária Emprego, Eixo Integra. A experiência ao longo destes últimos quase 20 anos têm-nos permitido verificar que existe necessidade de intervenção, em termos pedagógicos, com públicos desfavorecidos, numa tipologia a que chamamos há alguns anos de *Treino de Competências Pessoais e Sociais*. Esta modalidade de intervenção já foi por diversas vezes implementada, e uma das suas características distintivas é o modelo de formação que combina sessões colectivas em sala com sessões individuais ao domicílio. A última destas acções que desenvolvemos ocorreu com um grupo de mulheres de etnia cigana, ao abrigo da medida 6.1 – Formação para a Inclusão do POPH. Daqui ressalta uma primeira nota para o futuro da educação de adultos no Alentejo – *a necessidade da continuidade de respostas educativas/formativas com funções primordiais ao nível da integração social*. Em muitos casos, como na acção descrita, a formação assume-se como um processo de (re)socialização, em que se trabalham sobretudo conteúdos ao nível das competências pessoais e sociais e se (re)estabelecem laços afectivos e sentimentos de pertença, que são fundamentais para o desagravamento da situação de exclusão social. Daqui decorre a convicção que a formação deve continuar a fazer parte de processos de promoção da inclusão social porque as competências básicas de vida diária continuam ausentes nalgumas camadas da população e é fundamental serem adquiridas tendo em vista o exercício pleno da cidadania, onde direitos e deveres devem ser assumidos por todos(as).

Os cursos de educação e formação de adultos – uma modalidade central na qualificação dos adultos no Alentejo

Faz parte da história da Rota do Guadiana a acção pioneira no campo da educação e formação de adultos, tal como nós a vemos hoje, em que simultaneamente são desenvolvidas competências de base (escolares) e tecnológicas (profissionais). Neste âmbito desenvolvemos duas acções de formação inovadoras e que vieram a receber, em 2001, o Prémio Nacional para a Educação e Formação de Adultos, lançado pela ANEFA – com o projecto *Empresas Solidárias – Turmas de 2º Ciclo ao abrigo de currículos alternativos*. Estas acções desenvolveram-se em 1998-99 (na altura em que a ANEFA dava os primeiros passos para se constituir) e partiam da convicção que a formação profissional deveria ter associada uma componente escolar, sob pena de estarmos a investir na qualificação profissional dos adultos sem lhes darmos uma formação de base capaz de suprir as lacunas de quem deixou a escola antes de ter completado pelo menos a escolaridade de nível básico.

Uma dimensão importante deste projecto foi a articulação com o Ministério da Educação, que assumiu a componente escolar da formação. Foi neste âmbito que começámos a trabalhar com base no conceito de competências e de saberes adquiridos. Quando em 2002, desenvolvemos o nosso primeiro Curso de Educação e Formação de Adultos, foi à experiência das Empresas Solidárias que fomos buscar alguma inspiração, a par da formação que a, então, Direcção-Geral de Formação Vocacional oferecia às entidades formadoras. Desde então, já desenvolvemos mais de 20 cursos de nível básico e secundário. Para o futuro, defendemos a manutenção desta modalidade de educação/formação e gostaríamos que a oferta de cursos de âmbito escolar não fosse exclusiva dos estabelecimentos com autonomia pedagógica, mas antes fosse dada oportunidade para que as entidades privadas, nomeadamente as associações que trabalham neste âmbito pudessem desenvolver esta oferta, já que, muitas vezes, a escola não responde com a celeridade necessária, comprometendo e fazendo adiar percursos de qualificação dos adultos que optam por esta modalidade.

Orientação – formação – inserção: a necessidade de projectos integrados para os jovens adultos.

Entre 2001 e 2004, testámos, ao abrigo da IC EQUAL, *os percursos integrados de orientação – formação – inserção*, tendo por base o pressuposto que qualquer processo formativo, sobretudo o dos jovens, carece de uma fase de orientação e preparação que é decisiva para a construção de projectos de vida consistentes. Foi com cerca de 50 jovens⁵ que testámos uma metodologia própria, criada para o efeito e que utilizava o balanço de competências, com um enfoque nos gostos e preferências pessoais em confronto com as necessidades pessoais e de mercado – *o que sei fazer, o que gosto de fazer, o que preciso aprender, o que gostaria de aprender*. Esta experiência não veio a ter seguimento em processos mais longos e daqui decorre mais uma nota de reflexão para o futuro da educação de adultos no Alentejo. A faixa etária dos 18 aos 24 anos, os chamados adultos-jovens carecem de uma intervenção particular ao nível da orientação e neste campo pensamos que ainda muito está por fazer. O trabalho que, actualmente, é efectuado pelos Centros Novas Oportunidades aproxima-se do campo da orientação mas falta o reconhecimento pela tutela desta necessidade e a consequente criação desta função

5 50 jovens de 5 entidades envolvidas na parceria territorial Margens de Desenvolvimento, que abrangia os concelhos de Mourão, Barrancos, Moura, Serpa e Mértola : ADEREM - Associação de Desenvolvimento do concelho de Mourão, Município de Barrancos, COMOIPREL – Escola Profissional de Moura, ADPM - Associação de Defesa do Património de Mértola e Rota do Guadiana-ADI

com metodologias, instrumentos e recursos humanos especializados. A este propósito convém realçar que as necessidades na Margem Esquerda do Guadiana ao nível da orientação vocacional são estruturais, pois faltam agentes de intervenção nas próprias estruturas escolares, que são muitas vezes colmatadas ou complementadas com projectos que as associações desenvolvem para públicos particulares⁶. Em zonas rurais como a nossa, em que o abandono escolar faz-se, maioritariamente, a partir dos 15 anos, atrevemo-nos mesmo a defender que os Centros Novas Oportunidades pudessem intervir com os jovens a partir dos 16 anos, numa metodologia integrada muito próxima da que já foi acima identificada – orientação – formação – inserção. Para tal é igualmente necessário melhor planear e concertar a oferta formativa que se faz na região.

PIPPLEA: uma experiência pioneira no Alentejo

Não são só as pessoas que aprendem com a experiência, são também as organizações, a sociedade e o Estado. Ora acontece que em Portugal, frequentemente não são tidas em conta as experiências anteriores. Neste contexto, faz sentido falar daquele que foi um dos mais importantes programas de formação – emprego existentes na região: PIPPLEA – Programa Integrado de Promoção Local do Emprego no Alentejo, que decorreu em plena fase de transição dos quadros comunitários de apoio (1999 – 2001). As virtudes do programa eram várias: desde logo, a possibilidade das associações desenharem programas de formação à medida das necessidades das empresas, envolvendo estes agentes no próprio processo de planeamento e na concepção dos processos formativos. O resultado foi o alcance de taxas de empregabilidade bastante elevadas, no caso da Rota do Guadiana, cerca de 91%. Uma outra virtualidade do programa era a possibilidade de serem criadas Unidades de Apoio à implementação do projecto, que permitiam contratar técnicos para trabalhar com os formandos e as empresas a montante e a jusante da formação. Durante muitos anos, a associação oferecia a possibilidade dos formandos beneficiarem de um acompanhamento pós-formação durante 6 meses gratuitamente. Actualmente, já não dispomos desse serviço, mas defendemos que ele deve existir, pois alarga as possibilidades de integração no mercado de trabalho, seja pela via do emprego ou do auto-emprego.

⁶ A Rota do Guadiana tem desenvolvido este trabalho ao nível de públicos desfavorecidos, estando apetrechada ao nível dos recursos humanos e técnicos (baterias de testes) para uma intervenção mais sustentada, mas que não resolve a ausência de psicólogos nas escolas, como é o caso actual do concelho de Serpa.

Reconhecimento, validação e certificação de competências

Foi na época da ANEFA que tomámos contacto com o conceito de reconhecimento de adquiridos, num projecto nacional mediado na altura pelo ICE - Instituto das Comunidades Educativas de Setúbal. O projecto previa identificar e traçar o perfil de adultos portadores de competências distintivas, reconhecidas localmente de modo informal, mas que não davam lugar a diplomas que permitissem o reconhecimento formal dessas mesmas competências. Na altura identificámos um senhor de Barrancos, analfabeto mas especialista local na matança e desmancha do porco preto.

Em 2001, abre o concurso para a certificação de entidades como encubadoras de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Os resultados foram sabidos a 12 de Setembro desse ano e dava-nos conta que tínhamos ficado em 1º lugar na região e em 13º lugar a nível nacional. Apesar dos resultados, não nos era permitido abrir o Centro RVCC, por questões de distribuição territorial e densidade populacional. Assim, o grau de expectativas criadas nesta sub-região do país viria a revelar-se nulo. Apesar da grande desmotivação que tal situação gerou não abdicámos de construir o nosso percurso em matéria de educação de adultos. Neste contexto é extraordinariamente importante falar do 2º concurso, em 2002, onde mais uma vez ficámos em 1º lugar. Contudo, só em 2004, nos foi possível apresentar pedido de financiamento ao PRODEP para o efeito.

É num contexto de experiência feita de 10 anos que nasce – a 4 de Maio de 2004, o então Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências da Margem Esquerda do Guadiana.

Foi um dia memorável, especialmente o momento solene com a participação de quem apadrinhou, desde o início, este projecto – o Professor e amigo Alberto Melo, o Dr. José Alberto Leitão, então vogal da DGFV e o Dr. José Sesinando da Câmara Municipal de Serpa.

Iniciámos a nossa actividade em 2004 com o nível básico, tendo como cenário o edifício recém-inaugurado do nosso centro, em Serpa. Aqui, embora de forma centralizada, trabalhamos com públicos provenientes das várias localidades do concelho de Serpa bem como de outros concelhos (incluindo Barrancos, Beja, Moura, Feijó/Almada, entre outros).

Em 2005, estendemos a nossa intervenção aos concelhos de Barrancos, Mértola e Moura, onde, para além do diagnóstico, realizámos alguns grupos de Processo RVCC, através da prática de itinerância (em Sobral da Adiça, Amareleja, Santana de Cambas e Barrancos).

Em 2006, esta prática estendeu-se à maioria das localidades do concelho de Serpa, nas quais angariámos um número significativo de inscrições,

nomeadamente em Vale de Vargo, Brinches, Pias, Vila Nova de S. Bento e Vila Verde de Ficalho.

No final do ano de 2006, com a abertura de outros CNO na Margem Esquerda do Guadiana, passámos a ter uma intervenção mais pontual no concelho de Moura e Mértola.

É neste ano que é aprovado o Decreto-Lei nº 213/2006, de 27 de Outubro, que veio a determinar a extinção da Direcção-Geral da Formação Vocacional e sua substituição pela Agência Nacional para a Qualificação, I. P., sob a tutela e superintendência conjuntas dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da educação e emprego e formação profissional.

A 12 de Janeiro de 2007, a Portaria nº 86, altera a Portaria nº 1 082-A/2001, de 5 de Setembro, que cria uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros RVCC), instituindo a Iniciativa Novas Oportunidades e oficializando o alargamento do Sistema RVCC para o nível secundário de educação de adultos.

A 12 de Março de 2007, a Rota do Guadiana abre as inscrições para o nível secundário e em Outubro desse ano inicia o 1º grupo experimental de nível secundário que integrou adultos provenientes dos concelhos de Beja, Moura e Serpa. Traçar o perfil do adulto para um processo de RVCC de nível secundário foi o principal desafio da altura. Quando sentimos que o nosso trabalho a este nível estava de certa forma consolidado, demos início a novos grupos, alguns noutras localidades do concelho de Serpa, outros noutros concelhos, nomeadamente Barrancos.

É neste ano, também, que assinamos protocolo com Universidade do Algarve tendo como objectivo a homologação dos certificados emitidos. Este protocolo viria a durar dois anos, data em que a UALG encerra o seu CNO. A partir de Janeiro de 2010, os certificados e diplomas passaram a ser homologados pelo Agrupamento nº 3 Santiago Maior, de Beja, escola com a qual a Rota do Guadiana assinou protocolo. De 2007 para 2008, o CNO experienciou ainda a transição do QCA III (2000-2006) para o QREN (2007-2013) e a conseqüente passagem do co-financiamento do PRODEP III para o POPH. A transição trouxe melhorias incontestáveis, desde logo a possibilidade das entidades apresentarem o seu Plano Estratégico de Intervenção e orçamento para 24 meses, ao invés dos anteriores 12 meses, possibilidade que, em muito, contribuiu para a estabilização das equipas de trabalho. Em Maio de 2008 é publicada a Portaria n.º 370, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que vem regular a criação e o funcionamento dos **Centros Novas Oportunidades**. Este período é ainda marcado pela introdução do SIGO – *Sistema de Informação e Gestão de Ofertas*, como um novo dispositivo de apoio à gestão de clientes e das oportunidades,

constituindo-se como uma nova plataforma de informação ao dispor dos CNO que, gradualmente, foi ganhando espaço em termos de uso diário, e que em muito contribuiu para a transparência interna/externa dos processos e para o reforço do trabalho em rede.

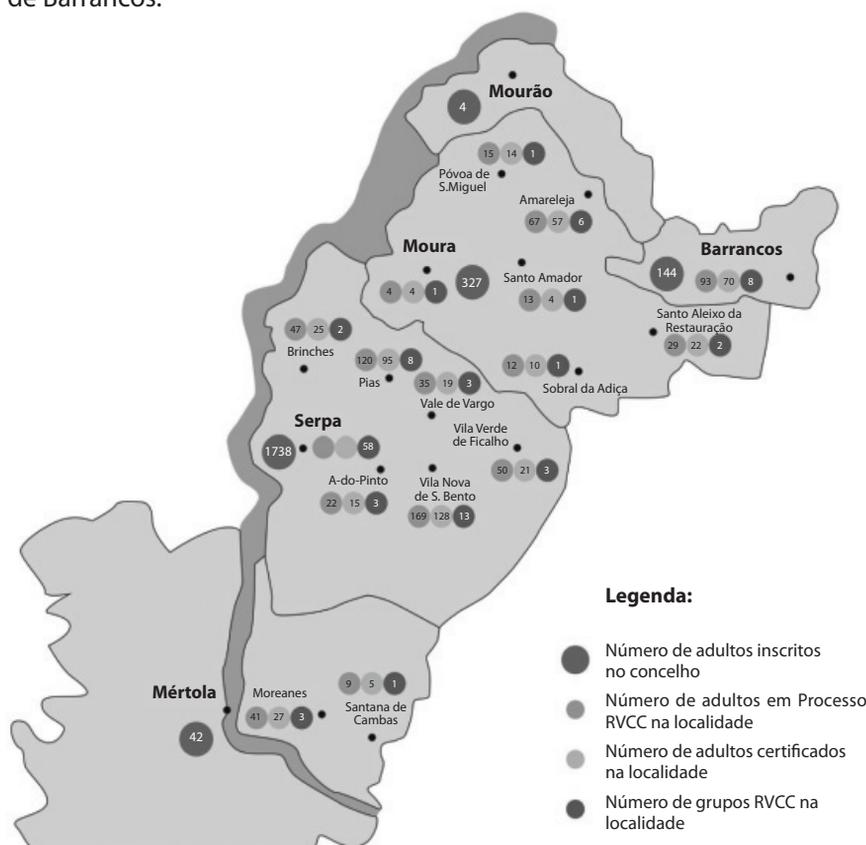
Com o novo quadro comunitário de apoio, a Agência Nacional para a Qualificação – ANQ anuncia, ainda, outras novidades e melhorias ao Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. A criação de uma nova figura dentro do corpo técnico dos CNO – o Técnico de Acolhimento, Diagnóstico, Triagem e Encaminhamento, a sua formação e a edição do manual de apoio à intervenção neste domínio, foram das mais marcantes deste período.

Em 2009, nova melhoria é anunciada, desta vez com enfoque na auto-avaliação dos CNO. A parceria entre a Universidade Católica Portuguesa (UCP) e a ANQ permitiu aos CNO uma dinâmica de discussão e reflexão interna orientada por consultores externos que permitiu fazer um primeiro retrato da situação de cada um e traçar um plano de acções de melhoria para 2010. O ano de 2010 marca o fim da 1ª fase da Iniciativa Novas Oportunidades e o presente ano é de arranque de novas metas estimadas até 2015. Embora nada de concreto se saiba, há rumores de que o Sistema Nacional RVCC irá sofrer profundas alterações, quer no que respeita à missão dos CNO, quer no que respeita aos públicos e metas a atingir. Para já, e de palpável, podemos testemunhar uma maior articulação entre os CNO e as estruturas públicas locais de emprego, formação e inclusão social (Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional, Núcleos Locais de Inserção) com uma viragem substancial para os destinatários. Com efeito, se até ao momento a maioria dos públicos que se dirigiam aos CNO eram activos empregados, hoje a maioria dos que nos procuram estão desempregados e recebem apoios sociais estatais. A qualificação escolar e profissional destes públicos adivinha-se como um trabalho exigente, quer em termos de metodologias de trabalho, quer em termos de metas expectáveis, já que se tratam de pessoas em grande medida atingidas por outros problemas, que não só a ausência de qualificação escolar e profissional. Contudo, o perfil e experiência de trabalho da Rota do Guadiana com públicos desfavorecidos constitui uma mais valia, em termos experienciais, que a formação interna e externa dos elementos da equipa pode ajudar a consolidar, tendo em vista a realização de um trabalho consistente e proveitoso para ambas as partes.

No final do ano de 2010, contávamos com os seguintes números:

- 2303 adultos inscritos;
- 1372 adultos integrados em 114 grupos de Processo RVCC;
- 959 adultos certificados.

Actualmente, a nossa intervenção continua a incidir, quer no nível básico, quer no nível secundário e, para além de todas as localidades do concelho de Serpa, mantemos uma intervenção de cariz mais permanente no concelho de Barrancos.



Impacto dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências na vida dos adultos

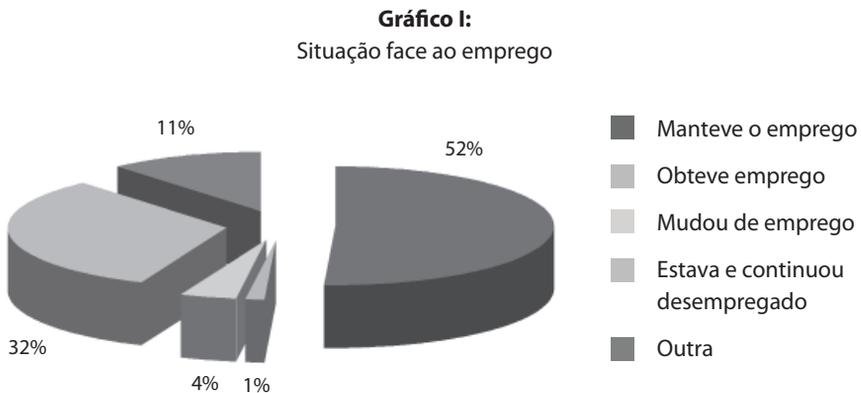
A avaliação do impacto que o processo RVCC teve na vida de cada adulto certificado é uma prática corrente no nosso Centro Novas Oportunidades. Anualmente são aplicados questionários ao telefone, seis meses após a sessão de júri de certificação. A título exemplificativo, de seguida apresentamos os resultados relativos a 137 adultos (70 homens e 67 mulheres) certificados total ou parcialmente entre Julho de 2009 e Junho de 2010.

A análise efectuada procura perceber os impactos em 3 dimensões: prosseguimento de estudos, obtenção de qualificação profissional e mudanças profissionais.

- Prosseguimento de estudos: 39% dos homens e 38% das mulheres investiram no prosseguimento de estudos;
- Qualificação profissional: 49% dos homens e 54% das mulheres obtiveram qualificação profissional;
- Mudanças profissionais: 12% dos homens mudaram de emprego e nenhum obteve emprego após a certificação; no caso das mulheres, duas obtiveram emprego e uma mudou de emprego.

Mudanças Profissionais por situação face ao emprego

As mudanças profissionais ocorridas no universo dos adultos certificados são pouco expressivas e representam apenas 5% do universo. A maioria (52%) tinha emprego e manteve-o; os que estavam desempregados (32%) continuaram nesta situação. Os restantes 11% encontra-se noutra situação (nomeadamente em situação de aposentação ou a frequentar formação).



Da análise dos dados, percebe-se que o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências apresenta-se como um dispositivo forte e impulsionador da mudança social. Mesmo que os impactos ao nível do emprego sejam pouco significativos, outras dinâmicas se instalam, como sejam, a criação de predisposição para prosseguir com o processo de qualificação escolar ou profissional. Este aspecto é extremamente importante pois permite concretizar o desafio da Aprendizagem ao Longo da Vida e tornar os dispositivos de educação de adultos mais atractivos e sustentáveis. Por outro lado, e não menos importante surge a dimensão pessoal do impacto do processo rvc. Auto-estima e auto-confiança são as palavras de força que melhor transmitem os benefícios pessoais do processo. Desta forma, estamos a contribuir para uma sociedade mais *in* formada e mais confiante nas

suas capacidades, duas condições indispensáveis para um desenvolvimento equilibrado e sustentável da região.

Notas de reflexão para pensar o futuro dos Centros Novas Oportunidades ou da educação de adultos no Alentejo

- √ Os antigos Centros RVCC, e agora Centros Novas Oportunidades, constituem uma rede de entidades públicas e privadas, cuja diversidade constitui um dos seus aspectos mais fortes e que portanto importa manter;
- √ A rede de parcerias alcançadas, a lógica de funcionamento em rede e o forte enraizamento local das entidades têm sido fundamentais para a consolidação destas estruturas locais e seu reconhecimento enquanto agentes locais de educação de adultos;
- √ Os centros Novas Oportunidades carecem, actualmente, da atribuição de novas funções porque o mercado para o qual estão vocacionados tende a esgotar-se; em simultâneo surgem novas necessidades (sinalização/orientação dos jovens a partir dos 16 anos, qualificação profissional dos detentores do 12º ano) e assiste-se à manutenção de necessidades de qualificação não satisfeitas, como é o caso dos analfabetos;
- √ A orientação – formação – inserção de jovens poderia assumir-se como uma nova valência dos Centros Novas Oportunidades, especialmente, os que se situam em meio rural, onde escasseiam dispositivos de apoio para este público-alvo;
- √ As entidades responsáveis pelos CNO devem manter uma perspectiva alargada de aprendizagem ao longo da vida, recorrendo aos diversos meios existentes para atrair novos candidatos com necessidades novas que emergem como desafios para as equipas;
- √ A excessiva politização das políticas educativas dirigidas à população adulta, como foi o caso da Iniciativa *Novas Oportunidades*, tem prejudicado bastante a credibilidade do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências;
- √ As associações de desenvolvimento local têm dado mostras da sua capacidade de montagem de um serviço, ou seja, da implementação de uma política nacional num espaço local, com efectiva participação dos agentes desde a fase de planeamento;
- √ A capacidade local tem, igualmente, sido demonstrada na capacidade de articulação e integração entre diversos instrumentos de política, trazendo conteúdo à expressão “construção de iniciativas de desenvolvimento

local em espaço rural”, a qual é naturalmente expressão fundamental do desenvolvimento rural.

Bibliografia

- CAVACO, Cármen (2002). *Aprender fora da Escola – Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: EDUCA.
- MORENO, Luís (2002). *Desenvolvimento Local em Meio Rural: Caminhos e Caminhantes*. (Tese apresentada à Universidade de Lisboa, tendo em vista a obtenção do grau de Doutor em Geografia Humana). Lisboa: Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa (policopiada).
- ROTA DO GUADIANA (2010). *Relatório de Execução Anual do Centro Novas Oportunidades*. Serpa: Rota do Guadiana. Policopiado.

CAPÍTULO 5

A VALÊNCIA CENTRO NOVAS OPORTUNIDADES NO IEFP: CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE PORTALEGRE

Paula Caeiro

Centro Novas Oportunidades
do Centro de Formação Profissional de Portalegre

Breve enquadramento institucional

O Centro de Formação Profissional de Portalegre é uma unidade orgânica de gestão directa do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP e é enquadrado pela Delegação Regional do Alentejo, tendo sido inaugurado em Junho de 1991. Situa-se na Zona Industrial da cidade tendo como área de intervenção todo o distrito de Portalegre.

Inclui-se no grupo de 6 Centros que, na região Alentejo, iniciaram o desenvolvimento de processos de reconhecimento, valorização e certificação de competências (RVCC), entre 2001 e 2005 (conjuntamente com ESDIME, Fundação Alentejo, Associação para o Desenvolvimento Litoral Alentejano, Associação Rota do Guadiana e Associação Terras Dentro), visando a atribuição de equivalências escolares ao nível básico (4º, 6º e 9º anos de escolaridade). Surge na sequência de uma necessidade identificada em todo o país de melhoria dos baixos níveis de qualificação e de implementação de uma estratégia de promoção da aprendizagem ao longo da vida.

Em 2005, o lançamento da *Iniciativa Novas Oportunidades* (INO) define o 12º ano como patamar mínimo de escolaridade, alicerçado em objectivos e metas concretas de aumento da qualificação da população portuguesa. Estende-se assim o desenvolvimento também dos processos de reconhecimento, valorização e certificação de competências também ao nível secundário, metodologia que se inicia no Centro de Formação Profissional de Portalegre, formalmente, em 2007.

Os Centros de Reconhecimento, Valorização e Certificação de Competências (CRVCC) da rede do IEFP, agora denominados Centros Novas Oportunidades, vão, a partir de 2005, progressivamente, integrando o funcionamento

de toda a rede de Centros de Formação Profissional, seja de Gestão Directa, seja de Gestão Participada. O IEFP assume um papel central na política de qualificação da população portuguesa e na implementação de medidas que promovam a Aprendizagem ao Longo da Vida. Sendo o órgão responsável pela política de emprego e formação profissional, os centros de formação centram, actualmente, a quase totalidade da sua actividade na formação profissionalizante de dupla certificação dirigida quer a jovens, quer a adultos. Os Centros Novas Oportunidades são a “*porta de entrada*” para os processos de qualificação escolar e profissional dos adultos. Surge assim um novo contexto de actuação para todos os adultos com mais de 18 anos que pretendam obter uma qualificação, e onde lhes pode ser definido o encaminhamento mais adequado ao seu perfil – encaminhamento para processos de RVCC Escolares e/ou Profissionais ou para ofertas educativas e formativas.

Nesta linha, incrementa-se igualmente o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC Profissional) e reorganizam-se os Centros de Formação no objectivo último de garantir uma abordagem integrada aos adultos, na busca de melhoria generalizada das suas qualificações. Isto é, os objectivos de qualificação, reconversão e progressão dos profissionais implicam, na prática e, na maioria dos casos, processos complementares e simultâneos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares, profissionais e de encaminhamento para percursos formativos.

Não sendo excepção a esta regra, o Centro de Formação Profissional de Portalegre centra a sua actividade essencialmente nas ofertas de dupla certificação e no Sistema de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências, envolvendo os adultos em percursos qualificantes, permitindo o reconhecimento de competências adquiridas pela via da experiência, e em simultâneo propondo itinerários formativos adequados ao ponto de partida de cada um, tornando possível a realização de percursos diversificados, flexíveis, individualizados e integrados.

O Centro Novas Oportunidades do Centro de Formação Profissional de Portalegre, no âmbito da sua estrutura orgânica, funciona em estreita articulação com os Centros de Emprego da sua zona de intervenção: Centro de Emprego de Portalegre, Centro de Emprego de Elvas, Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sôr e Centro de Emprego de Estremoz.

1ª FASE 2001-2005: alguns resultados

Os resultados apresentados, durante os primeiros anos de actuação, assentam em taxas de realizações físicas relativamente modestas mas que se justificam dado o carácter inovador do sistema de RVCC e as condicionantes

que este projecto, por ter esse carácter, teria sempre na sua fase de arranque, sendo típicas de primeiros anos, antes de uma fase de cruzeiro.

Nível Básico	2001	2002	2003	2004	2005
Nº de Inscritos	59	140	232	280	342
Nº de Certificados	-	-	36	83	99

Fonte: IEFP/Centro de Formação Profissional de Portalegre: Mapas C15

2ª FASE 2006-2011: fase de cruzeiro e consolidação da metodologia

A forte campanha de divulgação e mobilização de públicos lançada pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), enquanto entidade responsável pela implementação da INO e enquadradora dos Centros Novas Oportunidades, geraram um forte fluxo de inscrições junto do Centro, em especial, a partir de 2007, com a implementação da metodologia de RVCC para o nível secundário. Neste Centro, pioneiro no distrito também no desenvolvimento de processos de reconhecimento para este nível de escolaridade, verifica-se o maior número de inscrições de sempre, justificando assim o interesse da população nesta metodologia. Ainda em 2007 são certificados os primeiros 5 adultos com certificações totais e equivalência ao 12º ano de escolaridade.

Também para este patamar se constata a valia e pertinência do Sistema Nacional de RVCC: as aprendizagens e as competências que resultam das experiências de vida dos adultos permitem processos de reconhecimento e validação verdadeiramente ricos confirmando a necessidade de um sistema alternativo de equivalência escolar.

Os resultados alcançados pelo CNO do Centro de Formação Profissional de Portalegre apresentam-se, assim, da seguinte forma, actualizados à data de Abril de 2011:

Anos	Nível Básico			
	Inscritos no ano	Com diagnóstico e encaminhamento	Processo RVCC	Certificados
2006	546	---	323	128
2007	473	---	155	166
2008	479	548	338	139
2009	559	570	240	136
2010	702	768	427	213
Abr-11	373	412	215	115

Anos	Nível Secundário			
	Inscritos no ano	Com diagnóstico e encaminhamento	Processo RVCC	Certificados
2006	---	---	---	---
2007	1148	---	547	5
2008	379	937	619	138
2009	462	489	185	114
2010	355	460	140	96
Abr-11	160	169	54	5

Anos	Total do CNO Escolar			
	Inscritos no ano	Com diagnóstico e encaminhamento	Processo RVCC	Certificados
2006	546	---	323	128
2007	1.621	---	702	171
2008	858	1.485	957	277
2009	1.011	1.059	425	250
2010	1.057	1.228	567	309
Abr-11	533	581	269	120

Fonte: IEFP/DFP/SIGO

A partir de 2008, apesar das campanhas nacionais para a captação de públicos, assiste-se a uma diminuição do número de inscritos e uma crescente dificuldade na mobilização de adultos para este sistema. A procura activa e autónoma por parte dos adultos que procuram o aumento das suas qualificações é, hoje em dia, bastante escassa.

O crescimento dos níveis de desemprego e a necessidade imprescindível de inverter o padrão de baixas qualificações que caracteriza o distrito de Portalegre, à semelhança do quadro nacional, gera a necessidade de captação de novos públicos e a mobilização em torno do objectivo de qualificação escolar e profissional da população desempregada inscrita nos Centros de Emprego.

O CNO do CFP Portalegre inicia assim, em articulação com os Centros de Emprego que integram a sua área de intervenção, uma metodologia de trabalho tendo em vista o encaminhamento dos desempregados para as diferentes modalidades de qualificação previstas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

Esta realidade aplicada já, desde 2008, no CNO do CFP Portalegre, foi entretanto contextualizada através da publicação do Despacho nº 17658/2010

de 25/10 e pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) no final do ano de 2010 através da emissão da “*Nota de Procedimentos – Encaminhamentos dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego sem o 12º ano de escolaridade para a rede nacional de Centros Novas Oportunidades*”. Procura-se, assim, através da parceria com o IEF, IP aumentar a capacidade de resposta a este público, considerando-o prioritário, e potenciar o seu encaminhamento para os Centros Novas Oportunidades, com base em critérios de proximidade geográfica, para posterior integração em percursos de qualificação de adultos de acordo com as diferentes modalidades possíveis: processos RVCC, cursos de Educação e Formação de Adultos, Formações Modulares Certificadas, Vias de Conclusão do Secundário (DL 357/2007 de 29/10) ou Programa de Formação em Competências Básicas.

Neste sentido, a actividade do CNO do CFP Portalegre centraliza-se, actualmente, no esforço de mobilização e motivação desta tipologia de público. A realidade traduz-se em pessoas com níveis de escolaridade baixos e com reduzidas ou inexistentes qualificações profissionais, que devido à sua situação de desemprego, teriam todo o interesse em elevar a sua escolaridade e/ou obter qualificação profissional. No entanto, o trabalho com esse público revela-se bastante difícil. A maioria apresenta normalmente uma baixa autoestima, revelando-se demasiado acomodados, desmotivados ou descrentes.

É fundamental o trabalho da equipa do CNO, como sempre e mais do que nunca, no acompanhamento próximo, nos processos de motivação, na mudança de mentalidades, no “desenhar” de projectos actuais e futuros de qualificação, que permitam efectivamente potenciar os objectivos desta metodologia.

Desta realidade resulta para o CNO, e para lá do processo RVCC, um encaminhamento crescente para percursos educativos e formativos que se apresentam fundamentais face a uma população pouco qualificada. Neste campo, a concretização deste encaminhamento têm cabal resposta no âmbito da actividade do Centro de Formação Profissional de Portalegre o que se constitui como uma potencialidade.

Importará cada vez mais reforçar o papel do CNO como espaço de reconhecimento de competências adquiridas para posterior posicionamento em percursos formativos flexíveis e individualmente definidos para cada adulto.

O Reconhecimento Valorização e Certificação de Competências Profissionais (RVCC PRO)

Com a disponibilização por parte da ANQ dos kits das diferentes profissões necessários para o desenvolvimento dos processos de RVCC Profissional cria-se uma nova oferta de qualificação para os adultos.

No CNO do CFP Portalegre, é possível desenvolver este tipo de processos para as seguintes saídas profissionais:

Saídas Profissionais RVCC PRO –CNO CTF Portalegre
Técnico de Refrigeração e Climatização
Cabeleireiro/a de Senhora
Electromecânico de Refrigeração e Climatização
Canalizador/a
Cozinheiro/a
Electricista de Instalações
Empregado/a de Bar (Barman/Barmaid)
Empregado/a de Mesa
Pedreiro/a
Serralheiro/a Civil
Serralheiro/a Mecânico/a

Esta metodologia apresenta ainda graus de execução extremamente baixos. É necessário reforçar a divulgação da medida e acima de tudo reforçar junto da população, empregada e desempregada e entidades empregadoras, a importância dos processos de qualificação profissional e da certificação das profissões.

Neste campo considera-se que apenas uma obrigatoriedade legal em termos de exercício das profissões poderá incrementar verdadeiramente a captação de público para esta metodologia. A não obrigatoriedade ao nível da certificação de aptidão profissional origina algum desinteresse e comodismo por parte dos adultos.

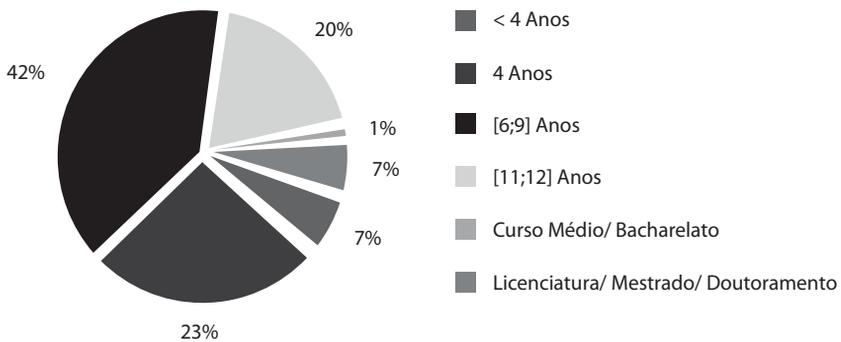
Breve análise prospectiva

Na sequência de diferentes estudos, projectos de investigação publicados, e principalmente tendo em conta as principais conclusões referentes à Avaliação Externa do Eixo Adultos da Iniciativa Novas Oportunidades elaborada pela equipa da Universidade Católica, sob a coordenação do Prof. Roberto Carneiro, são globalmente muito positivos os resultados da Iniciativa Novas Oportunidades.

São reconhecidos os impactos benéficos do aumento da escolaridade na probabilidade de inserção profissional dos desempregados.

Em termos de realidade local verificamos que, ao fim de 10 anos de actividade, e face aos resultados atingidos e atrás já expressos, verificamos que, ainda, muito há por fazer. Senão vejamos:

Em Março de 2011 e no que se refere ao conjunto dos Centros de Emprego com actuação na NUT III Alto Alentejo, encontravam-se inscritos 6485 desempregados. Deste grupo, aproximadamente 72% tem como habilitações literárias o ensino básico ou inferior, sendo que 31% possui habilitações inferiores ao 6º ano de escolaridade. Apenas 20% dos desempregados inscritos possui o ensino secundário.



Fonte: IEFP, IP - DRA – Março 2011

Deste quadro caracterizador resulta um elevado deficit de baixas qualificações escolares e profissionais o que se constitui como um elemento estrutural fortemente condicionador da (re)inserção no mercado de trabalho, objectivo último e principal dos processos de qualificação.

A continuidade da aposta no aumento dos níveis de escolaridade da população adulta é fulcral e continua a ser um desafio, que apenas se poderá ganhar a médio/longo prazo.

Actualmente, estão criadas as condições ao nível das diferentes modalidades de encaminhamento previstas no Sistema Nacional de Qualificações que permitem abordagens diferenciadas, percursos flexíveis, individualizados, integrados que permitem a estruturação de um sistema de aprendizagem ao longo da vida.

Nestes termos, o trabalho continua.....

Bibliografia

- Carneiro, Roberto (coord.) (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: resultados da Avaliação Externa 2009-2010*. Lisboa: ANQ.
- ANQ (2010). *Nota de Procedimentos - Encaminhamento dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego sem o 12º ano completo para a rede nacional de Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ.

Sítios da Internet

Site ANQ: www.catalogo.anq.gov.pt

Site IEFP: www.iefp.pt

O Alentejo Litoral detém uma localização de charneira entre a Área Metropolitana de Lisboa e o Algarve, fazendo também fronteira com o Alto e com o Baixo Alentejo. Esta proximidade à Metrópole, nomeadamente aos núcleos de Setúbal e de Lisboa, que nem sempre tem sido potenciada por debilidades nas infra-estruturas (rodo e ferroviárias), representa uma enorme oportunidade.

Apesar de persistirem algumas carências em termos de infra-estruturas de transporte, nomeadamente no que respeita às comunicações intra-regionais, as sedes de concelho dos cinco municípios apresentam acessibilidades bastante boas.

Em termos de infra-estruturas de transportes, deve ser destacada a importância do Porto de Sines que constitui um factor catalisador da dinamização económica da região. No pólo portuário e industrial de Sines estão instaladas a central termoeléctrica, a refinaria da Galp, uma petroquímica da Repsol e estações de produção eólica. Por outro lado, merecem destaque as elevadas proporções de solo urbano destinadas a fins turísticos, sobretudo, em Grândola e em Alcácer do Sal (43% e 34%, respectivamente).

(b) Demografia e Qualidade de Vida

Contrariando aquela que foi a tendência de evolução dos territórios rurais que, na última década censitária, registaram uma perda média de 1,4%, o Alentejo Litoral teve um acréscimo de 3,2% embora com dinâmicas intra-regionais diferenciadas. Com efeito, apesar deste resultado globalmente positivo é acentuado o declínio populacional em grande número de freguesias, particularmente nas que apresentam um maior nível de ruralidade.

Por via das taxas de crescimento migratório positivas, Sines e Odemira apresentam-se como concelhos atractivos. No primeiro caso, explicado pelas oportunidades de emprego decorrentes do dinamismo económico e, no segundo, pela população imigrante que se dedica ao trabalho agrícola nas plantações de regadio e nas estufas.

A estrutura etária do Alentejo Litoral, em 2001, caracterizava-se por uma população tendencialmente envelhecida, face ao Continente, mas ligeiramente mais jovem do que a observada na Região Alentejo.

(c) Economia e Emprego

A composição da estrutura etária de uma população tem repercussões inevitáveis na economia e produtividade dos territórios. É certo que em 2001 mais de 45% da população do Alentejo Litoral vivia do trabalho, no entanto, as pessoas que tinham como principal fonte de rendimentos a

pensão/reforma representavam 28%, enquanto que as que estavam a cargo da família eram 17%.

A NUT III Litoral Alentejano é uma região definida por duas grandes zonas que contrastam entre si, litoral e interior, sendo a primeira dotada de alguns aglomerados urbanos e a segunda predominantemente rural.

Com uma taxa de emprego a rondar os 46%, o Litoral Alentejano apresentava uma estrutura do emprego, segundo o sector de actividade, assente num padrão intra-regional bastante diferenciado. Por concelho, destaca-se o Primário em Alcácer do Sal e Odemira, o Secundário em Sines e Santiago do Cacém e o Terciário em Grândola.

Recuando no tempo, apercebemo-nos de que a taxa de desemprego, na NUT III Alentejo Litoral, agravou-se entre 1991 e 2001 (subiu de 9% para 9,8%), contrariando a tendência da NUT II Alentejo que assinalou uma pequena descida de 9,2% para 8,4%. Em ambas as situações observou-se uma diminuição da taxa de desemprego feminina.

(d) Nível de Instrução

De acordo com dados dos Censos de 2001, o baixo nível de escolaridade nesta NUT III era evidente, destacando-se uma taxa de analfabetismo de 25% e apenas cerca de 7% da população com frequência ou conclusão de um nível académico médio ou superior.

Nos 5 concelhos (Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém, Sines e Odemira), que compõem o Litoral Alentejano, verificava-se uma maior percentagem da população ao nível do 1º ciclo e um decréscimo progressivo de indivíduos ao longo dos níveis escolares seguintes, fenómenos observáveis também ao nível regional e nacional.

Quadro 1. Estrutura da População Residente por Nível de Instrução, em 2001

Concelhos	Sem Instrução	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	Secundário	Médio Superior	Taxa de Analfabetismo
Alcácer do Sal	3254	5583	1540	1377	1783	750	22,7
Grândola	3713	5340	1669	1377	1968	834	24,9
Odemira	7732	9159	2841	2527	2680	1167	29,6
Santiago do Cacém	6077	1022	3225	3614	5455	2712	27,5
Sines	2192	4574	1575	1717	2366	1153	16,1
Total	22968	25678	10850	10612	14252	6616	25,2

Fonte: INE, XIV Recenseamento Geral da População, 2001.

Os níveis de instrução são globalmente baixos se tivermos em conta que só 18% da população entre os 25 e os 64 anos é que tinha completado o ensino secundário (menos de $\frac{1}{4}$ da população desse escalão etário).

Os concelhos onde se verificam maiores défices na escolarização das suas populações são os concelhos de Santiago do Cacém e Odemira, apresentando, este último, uma taxa de analfabetismo elevada (29,6%). No concelho de Sines, o nível educacional dos recursos humanos é superior, onde a taxa de analfabetismo é de 16,1%.

A oferta de Educação, Formação e Certificação de Adultos: o passado recente e o presente

O ensino básico e secundário configura-se no Litoral Alentejano de acordo com o ordenamento instituído a nível nacional, de modo a proporcionar igualdade de acesso e oportunidades de escolaridade a todos. Contudo, os problemas ligados às acessibilidades e rede de transportes do território condicionam a frequência e o sucesso dos alunos nestes estabelecimentos de educação.

Até há pouco tempo atrás não existia nenhum estabelecimento de ensino superior na zona de intervenção da ADL. Em 2002, a implementação do Campus Universitário do Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares - Instituto Piaget, em Vila Nova de Santo André, veio alterar um pouco a realidade do Litoral Alentejano, abrindo as suas portas com a licenciatura em Motricidade Humana. Hoje também estão disponíveis licenciaturas em Engenharia e Segurança no Trabalho, Engenharia de Petróleos - Ramo Refinação, Gestão de Hotelaria e Turismo e Gestão de Recursos Humanos, bem como diversas pós-graduações e CET - Cursos de Especialização Tecnológica. O Pólo da Universidade Aberta de Grândola, aberto em 2008, veio trazer uma nova dinâmica à região, já que permite o ensino superior à distância.

As Coordenações Concelhias da Educação de Adultos, entretanto extintas, iam organizando, ano após ano, o primeiro e o segundo ciclos, um pouco por todas as freguesias da região, de modo a abranger o maior número de pessoas possível.

As escolas secundárias e as básicas 2/3, de uma forma geral, ofereciam o ensino recorrente como oferta de educação de adultos, apresentando um nível significativo de inscrições todos os anos. Contudo, o nível de desistências durante o ano lectivo era extremamente elevado (CEDRU, Estudo do OEF sobre "Potencialidades do Litoral Alentejano, IEF). Ao longo da última década os alunos começaram a ser progressivamente redireccionados para os Cursos de Educação e Formação de Adultos - EFA - até à efectiva inexistência actual de oferta de ensino recorrente.

Os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são uma oferta integrada de Educação e Formação para públicos Adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, que possuam baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional, incluindo empregados e desempregados. Esta modalidade - EFA - tinha sido promovida pela ANEFA (Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos) criada em 1999 e cujo principal objectivo foi o desenvolvimento de cursos de dupla certificação (certificação profissional e escolar) e a implementação do Sistema Nacional de RVCC - Reconhecimento Validação e Certificação de Competências. O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências foi criado em 2001 (Portaria nº1082-A/2001, de 5/9) e tem como objectivos reduzir os défices de qualificação escolar e profissional e contribuir para a eliminação da sub-certificação, através do reconhecimento pessoal, social e oficial das competências adquiridas ao longo da vida e do reforço da educação e formação ao longo da vida.

Em 2002, foi extinta a ANEFA através da publicação da nova Lei Orgânica do Ministério da Educação. As atribuições da ANEFA passaram entretanto para a Direcção Geral de Formação Vocacional e desta para a actual ANQ - Agência Nacional para a Qualificação.

As principais instituições promotoras de cursos EFA eram, nessa fase e no Alentejo Litoral, associações do terceiro sector, empresas e associações empresariais e centros de formação do IEFP, que se concentravam na oferta de cursos destinados a um público menos qualificado escolar e profissionalmente e maioritariamente desempregado.

Existiam entidades com sede no Litoral Alentejano e acreditadas pelo extinto INOFOR que proporcionavam formação, qualificação e certificação profissional aos indivíduos da região. Algumas delas mantêm-se, outras não, mas surgiram novas entidades.

QUADRO 2. Entidades Formadoras acreditadas/certificadas no Litoral Alentejano (2004 e 2011)

CONCELHOS	ENTIDADES em 2004	ENTIDADES em 2011
Alcácer do Sal	ADT – Associação para o Desenvolvimento do Torrão	Não consta da listagem de entidades da DGERT, mas promove formação modular certificada
Grândola	CERCIGRÂNDOLA – Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados	Acreditação caducou
	INESLA – Instituto de Estudos Superiores do Litoral Alentejano	Foi extinto
Santiago do Cacém	ADL – Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano	ADL – Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano
	CERCISIAGO – Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados	CERCISIAGO – Cooperativa para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados
	AAIDES – Associação de Apoio e Desenvolvimento Integrado de Ermidas do Sado	_____
Sines	_____	ASSOCIAÇÃO CENTRO DE INCUBAÇÃO DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA VASCO DA GAMA (SINES TECNOPOLO) REPSOL - Polímeros, Lda Matos e Coelho - Contabilidade e Consultoria, Lda
Odemira	TAIPA – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado do Concelho de Odemira	TAIPA – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado do Concelho de Odemira
	FUNDAÇÃO ODEMIRA	FUNDAÇÃO ODEMIRA
	CERNE – Serviços Agro-Ambientais	_____

Fonte: INOFOR, in “Diagnóstico de Necessidades de Qualificação e Certificação de Activos, ADL, 2004”; DGERT, 2011.

Para além destas, existiam e continuam a existir dois Centros de Formação Profissional de gestão directa do IEFP, com intervenção na sub-região do Alentejo Litoral: o Centro de Formação Profissional de Santiago do Cacém e o Centro de Formação de Aljustrel.

O conjunto de entidades supracitadas assegura, regularmente, o desenvolvimento de diferentes tipos de oferta formativa:

- **Sem equivalência escolar:**

- o Qualificação Inicial
- o Especialização Tecnológica
- o Qualificação e Reconversão Profissional
- o Reciclagem, Actualização, Aperfeiçoamento
- o Especialização Profissional
- o Formação de Activos Qualificados

- **Com equivalência escolar:**

- o Aprendizagem
- o Educação e Formação de Adultos (EFA)
- o Educação e Formação de Jovens (a partir de 2005)

Recentemente tem sido registada a crescente apresentação de ofertas formativas de entidades formadoras provenientes de outras regiões do país, de forma autónoma, ou em regime de colaboração/prestação de serviços a entidades promotoras/beneficiárias locais, as quais contribuem para a diversidade de opções disponíveis no Alentejo Litoral. Os Centros do IEPF dispõem hoje de uma menor oferta relativamente ao passado, sendo que o de Santiago esteve para ser encerrado no final de 2010.

Apesar do investimento no sector educativo, persistiam elevados níveis de iliteracia, os quais se correlacionam com os índices de envelhecimento. A situação mais grave encontra-se no concelho de Odemira, que é um exemplo claro desta relação, uma vez que apresenta também um índice de envelhecimento muito superior e distante de qualquer índice concelhio ou regional.

O RVCC no Litoral Alentejano

O primeiro Centro RVCC a ser criado no Alentejo Litoral foi promovido pela ADL.

A ADL - Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano é uma associação sem fins lucrativos, constituída em 1994 com a finalidade de valorizar as potencialidades dos concelhos de Odemira, Santiago do Cacém, Sines, Grândola e Alcácer do Sal, no contexto de uma política global de dinamização do desenvolvimento rural. Integra entidades, públicas e privadas, do Litoral Alentejano, com representatividade na região, nomeadamente autarquias, associações ligadas às actividades económicas, entidades financeiras, organismos locais da administração pública, entidades de apoio social, entidades culturais e de ensino.

A ADL foi acreditada pela extinta ANEFA (publicação no Diário da República II série, de 22 de Agosto de 2002) tendo o Centro RVCC sido criado 2 meses depois (publicação no Diário da República II série, de 28 de Outubro de 2002). Na falta de instalações próprias da associação que assegurassem o desenvolvimento do RVCC, este Centro foi instalado na Escola Secundária Manuel da Fonseca, de acordo com o protocolo estabelecido com aquela instituição.

A experiência da ADL e a complementaridade dos projectos

Ao longo dos quase 10 anos de existência, que detinha à data da implementação do CRVCC, a ADL apresentava um vasto trabalho, que veio a dar continuidade e enriquecer com este novo projecto.

Em matéria de Instrumentos Comunitários de Desenvolvimento Rural a ADL, no II Quadro Comunitário de Apoio (1994-1999) a ADL teve como experiência a Co-Gestão do PIC LEADER II “AL SUD”, em parceria com a Esdime e Alentejo XXI, no QCA III foi Entidade Gestora do PIC LEADER + “Alentejo Litoral” (2000-2007) e actualmente é gestora do Sub- Programa III - Dinamização das Zonas Rurais do PRODER na sub-região. O Litoral Alentejano passa a beneficiar, no actual período de programação, de uma dotação financeira de aproximadamente 19 Milhões de Euros para apoiar projectos de investimento que visem a melhoria da qualidade de vida e a diversificação da economia e do emprego.

Paralelamente, é entidade gestora do GAC - Grupo de Acção Costeira “Além Tejo” relativamente à implementação do Eixo 4 do PROMAR - Desenvolvimento Sustentável das Zonas de Pesca, no Litoral Alentejano e Península de Setúbal.

Para além destes, a ADL executou outros instrumentos de desenvolvimento rural, tendo sido Promotora do Plano - Revitalizar A Bella, financiado pela Medida Agris, Sub.Acção 7.1. Recuperação e valorização do património, da paisagem e dos núcleos populacionais em meio rural (2004-2006) e Coordenadora/Promotora do Projecto - Centro Rural de Ermidas Sado/Azinheira de Barros, no âmbito do Programa de Revitalização dos Centros Rurais - PPDR (Promoção do Potencial de Desenvolvimento Regional (1997-1999).

A intervenção da ADL na área do Desenvolvimento Sócio-Comunitário passou pela gestão e coordenação de um conjunto de programas/projectos, tais como o “Semear” (financiado pelo Programa Iniciativa Piloto de Promoção Local de Emprego no Alentejo, 2000-2002) “Crescer”, “Caminhar” e “Passo a Passo” (financiados pelo POEFDS Eixo 5.1. Desenvolvimento Sócio-Comunitário, 2002-2007).

Enquanto entidade formadora acreditada e promotora de um Centro RVCC, desenvolveu projectos formativos diversos. As áreas de formação que foram contempladas, antes e ao longo deste período de intervenção, foram as seguintes: Desenvolvimento Local, Criação de Empresas/Gestão Empresarial, Igualdade de Oportunidades, Tecnologias de Informação e Comunicação, entre outras. A opção por estas áreas de formação relacionava-se com o tipo de projectos que a ADL desenvolvia e que visavam uma complementaridade entre eles, e, também, com os levantamentos de necessidades que, informal ou formalmente, têm sido feitos ao longo da sua actuação. Tem colaborado nos planos Formação para as entidades/território e dinamização de acções de formação (ex: Plano Integrado de Formação de Grândola, planos de formação para as autarquias, formações modulares certificadas, formação-acção para empresas, entre outros), constrói instrumentos de apoio à actividade formativa e organiza seminários de diversas temáticas dirigidos a pessoas, empresas e instituições.

Desde 2000 que presta apoio na intermediação entre desempregados e entidades empregadores através de serviços como é exemplo o actual GIP - Gabinete de Inserção Profissional, através de contrato com aquele instituto público. Presta, ainda, consultoria e serviços a empresas e instituições.

O Diagnóstico das Necessidades de Qualificação e Certificação de Activos com menos de 9 anos de escolaridade no Litoral Alentejano

Em 2003 e 2004, a ADL promoveu um Diagnóstico de Necessidades de Qualificação e Certificação de Activos com menos de 9 anos de escolaridade, a partir do qual foi possível desenhar propostas de educação e formação de adultos que promovessem a intervenção do CRVCC do Litoral Alentejano, a valorização dos recursos humanos do Alentejo Litoral e a promoção de uma atitude de aprendizagem ao longo da vida. Este estudo teve por objectivo fazer o diagnóstico e caracterização das necessidades de qualificação e certificação de activos empregados e desempregados com escolaridade inferior a 9 anos, por forma a analisar a receptividade da população alvo do Centro de Reconhecimento, Validação Certificação de Competências (CRVCC) do Litoral Alentejano.

O estudo visava, ainda, adequar a estratégia de divulgação/selecção junto dos potenciais interessados no RVCC e contribuir para o desenvolvimento de planos integrados de educação e formação de adultos, de forma a promover o aumento da qualificação escolar e profissional da população do Litoral Alentejano e, conseqüentemente, para a sua afirmação cultural e económica, cidadania activa e coesão social.

No Diagnóstico de Necessidades de Qualificação e Certificação de Activos no Litoral Alentejano (ed. ADL, 2004) em que foram inquiridos 345 indivíduos com escolaridade inferior a 9 anos (empregados e desempregados) e 371 empresas, ficou evidente que o tecido empresarial do Litoral Alentejano é composto, predominantemente por empresas muito pequenas, na sua maioria pouco sensíveis a necessidades de inovação, com dificuldades de adaptação e sustentabilidade, marcadas por um recrutamento de pessoal pouco qualificado e oferecendo reduzidas possibilidades de formação profissional. Neste estudo verificou-se uma predominância de micro-empresas, muitas delas de tipo familiar, em que o género dominante, no conjunto dos seus empregados, ainda era o masculino. Por outro lado, os empregadores/dirigentes apresentam, também, baixos níveis de educação e formação. A população empregada inquirida era jovem, maioritariamente na faixa etária dos 26 aos 35 anos. Todavia, as empresas não sentem, geralmente, necessidades de formação (42,6% nas micro-empresas, 65% nas médias e 80% nas grandes) ou de certificação profissional (90,2% nas micro-empresas, 80% nas médias e nas grandes). Ao nível da certificação escolar apenas 14% do total de empresas referiu ter necessidades de certificação escolar, sendo a principal razão o acesso a formação profissional com requisitos ao nível da escolaridade. Consequentemente, é necessário sensibilizar as empresas para a importância da formação e certificação escolar e profissional, no que diz respeito à competitividades das mesmas.

No que diz respeito aos indivíduos, 42% referiu necessidades de elevar níveis de certificação escolar, sendo que o nível dominante é o 9º ano (55%), seguido pelo 12ª ano (24%). A maioria destes, (36%) considerou que o RVCC seria a melhor forma de o fazer, logo seguido pelos cursos EFA (33%).

A população empregada interessada na elevação do seu nível escolar apresentou preferência pela oferta de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências proporcionada pelo Centro promovido pela ADL, enquanto que a população desempregada mostrou uma inclinação mais forte para a participação em cursos EFA, que lhe permite conciliar a ocupação do tempo disponível com um rendimento fixo.

A maioria dos inquiridos não sentia necessidade de formação profissional (61,2%) ou certificação profissional (82%). O distanciamento da formação e certificação era menor na população desempregada, que via na formação e na certificação escolar e profissional, meios para a promoção das suas oportunidades de entrada no mercado de trabalho. Também são os desempregados que apresentam mais experiências formativas em virtude do que foi dito anteriormente e das políticas de educação e formação junto deste público.

Apesar deste estudo evidenciar uma baixa identificação de necessidades por parte das empresas e dos indivíduos, é óbvia a sua existência face aos níveis de qualificação da população portuguesa, em geral, e no Litoral Alentejano em particular, relativamente ao resto da Europa.

Como o estudo teve um carácter de investigação-acção os processos de diagnóstico e encaminhamento dos indivíduos em análise para as diferentes ofertas de educação, formação e certificação ocorreram em simultâneo.

Ao longo da aplicação de questionários, foram encaminhados 44 adultos com menos de 9 anos de escolaridade para o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Litoral Alentejano, de acordo com a motivação apresentada para aumentar o seu nível de escolaridade quando inquiridos. Contudo, registou-se a mobilização para o processo de apenas 2 indivíduos, apesar dos restantes terem sido contactados pelas profissionais do Centro acima mencionado.

• O InfoCert

Complementarmente ao CRVCC foi também implementado um projecto designado "InfoCert", apoiado pelo POSI/POSC - Programa Operacional Conhecimento, que consistiu na disponibilização de um espaço "Internet" à comunidade, onde puderam ser desenvolvidas e treinadas competências informáticas, assim como a certificação das mesmas através da atribuição de Diplomas de Competências Básicas em TIC. Este projecto foi de grande utilidade para os adultos que se propuseram validar e certificar competências no âmbito do processo RVCC (público prioritário), pois muitos deles tinham pouco ou nenhum contacto com computadores e internet, não sendo possível colmatar estas lacunas apenas com as formações complementares previstas no processo e que, na época, tinham o limite máximo de 25 horas por adulto.

Foram previstos, numa lógica integrada de desenvolvimento local, diferentes projectos com suporte em diferentes parcerias e apoiados por diversos programas: projectos de formação nas autarquias (programa Foral), de construção de recursos didácticos (POEFDS), de apoio à inserção na vida activa (UNIVA - IEF), de apoio ao empreendedorismo (EQUAL).

Gestão, funcionamento do Centro RVCC do Litoral Alentejano e seus impactos

Na sequência dos recorrentes e graves atrasos no reembolso de despesas por parte das entidades competentes - DGFV/PRODEP - a Direcção da ADL decidiu encerrar este projecto no final de 2005, mas o CRVCC do Litoral Alentejano funcionou entre Março de 2003 e Dezembro de 2005.

O CRVCC do Litoral Alentejano apresentava os seguintes objectivos:

Objectivos Gerais:

1. Diminuir o défice de qualificação escolar e profissional no Litoral Alentejano.
2. Promover a empregabilidade e a ascensão profissional.
3. Contribuir para fixar e melhorar as condições de vida da população.

Objectivos Específicos:

1. Desenvolver as actividades do Centro RVCC nos 5 concelhos que compõem o Litoral Alentejano;
2. Mobilizar o público-alvo para o processo RVCC;
3. Realizar o diagnóstico local de necessidades de forma contínua;
4. Reconhecer e Validar os conhecimentos e competências adquiridos por pessoas adultas com menos de 9 anos de escolaridade;
5. Promover as condições de acolhimento, informação, aconselhamento, orientação e apoio à construção de projectos de educação e formação de adultos activos;
6. Criar condições para a conclusão de percursos incompletos de formação com vista à certificação;
7. Adaptar e construir materiais de apoio ao processo RVCC e à educação e formação de adultos de acordo com as características dos públicos;
8. Valorizar e promover a Aprendizagem ao Longo da Vida.

Divulgação

A divulgação e promoção do CRVCC do Litoral Alentejano e dos seus serviços, realizou-se como opção estratégica da ADL, em articulação com os diferentes projectos em que esta associação está envolvida e com diferentes parceiros do território de intervenção: informal e regularmente no âmbito das reuniões de trabalho com diversos parceiros em contextos diversificados, como sejam as Redes Sociais concelhias, Planos de Prevenção Municipal de Toxicodependências, Planos de Formação para autarquias, entre outros; formalmente na realização de sessões de informação e de trabalho específicas junto de diferentes entidades e respectivos públicos alvo. A estratégia de divulgação do CRVCC junto dos adultos integrou actividades de divulgação personalizada e de divulgação em larga escala: a) encaminhamento contínuo de pessoas que se inscreveram nos serviços de apoio à inserção profissional da ADL (ex: UNIVA) e que apresentavam perfil para integrar o processo RVCC;

b) foram distribuídos panfletos informativos em locais públicos, em entidades de toda a região e foi feita divulgação no outdoor digital municipal, em diversas feiras e certames regionais.

Foi possível manter a harmonia entre o funcionamento do Centro e o da escola em que esteve instalado, assim como a parceria com a Escola Básica 2/3 de Grândola, com o apoio e articulação da organizadora local da DGFV – Dra. Céu Pinto.

Caracterização dos Adultos no CRVCC do Litoral Alentejano

De acordo com os Planos Estratégicos de Intervenção anuais, foram abrangidos pela actividade deste Centro adultos pertencentes a três grandes categorias de públicos-alvo, a saber:

1. Activos empregados com escolaridade inferior a 9 anos
2. Activos desempregados com escolaridade inferior a 9 anos
3. Jovens que não concluíram os seus percursos obrigatórios

Registou-se a predominância de adultos do sexo feminino, com a faixa etária compreendida entre os 26 e os 45 anos, empregados e com habilitações de partida maioritariamente ao nível do 2º ciclo de escolaridade.

Relativamente ao concelho de residência, verificou-se um maior número de adultos inscritos do concelho de Santiago do Cacém visto que era neste que se localizavam as instalações do CRVCC do Litoral Alentejano.

A equipa

O Centro RVCC do Litoral Alentejano contou com uma equipa de 8 pessoas: 1 Directora, 3 profissionais de Reconhecimento de Competências, 1 formadora para as áreas de Linguagem e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade, 1 formadora de Matemática para a Vida e TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação, 1 administrativa e 1 técnica de apoio à gestão financeira. Foi considerado fundamental que a equipa pedagógica se encontrasse exclusivamente afectada a este projecto, razão pela qual se atribuíram duas áreas a cada formadora, de forma a uma maior articulação e integração de actividades de reconhecimento e formação.

O funcionamento

A lógica de funcionamento deste Centro colocou a tónica na descentralização do mesmo, através da itinerância dos técnicos pelos concelhos da zona de intervenção. Cada uma das profissionais de RC assumiu a responsabilidade pela itinerância em localidades específicas. As diversas entidades parceiras colaboravam ao nível da cedência de espaços, equipamentos e encaminhamento de adultos.

Em Santiago do Cacém, o Centro funcionou na Escola Secundária Manuel da Fonseca, tendo disposto de 1 gabinete de trabalho para a equipa, 2 salas de atendimento individual e de várias salas para a realização de sessões de grupo. Estas últimas foram utilizadas tendo em conta a conciliação das necessidades dos adultos e as disponibilidades dos espaços ao nível do horário escolar.

O Centro funcionava às Segundas e Quintas – Feiras, das 14 às 21 horas, e às Terças, Quartas e Sextas-Feiras, das 9 às 17.30 horas. Este horário procurou ter em conta as necessidades de activos empregados e desempregados, tendo sido, por vezes alterado, em direcção à satisfação das necessidades dos adultos e à prossecução das metas físicas.

Verificou-se uma maior adesão de adultos aos horários pós-laborais, visto serem maioritariamente empregados.

Resultados e Impactos

Entre 2003 e 2005, registou-se um aumento significativo do número de adultos que entrou em processo RVCC, mas o número de inscritos no último ano sofreu uma diminuição, provavelmente porque já se antecipava e anunciava ao público, desde o final de 2004, a possibilidade de encerramento do Centro. A mesma situação poderá explicar o aumento de desistências e transferências em 2005.

Dos 1087 adultos do Litoral Alentejano que se inscreveram no Centro, cerca de 53% conseguiu obter a certificação escolar, 4% foram transferidos para outros Centros, 5% desistiram formalmente do processo e 2% foram encaminhados para outras ofertas de educação e formação de adultos.

QUADRO 3. N.º de adultos do CRVCC do Litoral Alentejano, por fase e por ano civil

Adultos	2003	2004	2005	TOTAL
Inscritos	375	494	218	1087
Em processo RVCC	341	407	552	1300
Em Formação Complementar	77	247	233	557
Validados	70	271	237	578
Certificados	68	271	237	576
Transferidos	5	3	31	39
Encaminhados	10	8	3	21
Desistentes	1	40	15	56

Fonte: Bases de Dados do CRVCC do Litoral Alentejano, ADL.

O número de adultos certificados foi menor em 2003, devido ao facto de ter sido o ano de instalação e arranque do Centro, que só aconteceu em Março. A esmagadora maioria das certificações situaram-se no nível B3 (9º ano de escolaridade) já que a maioria dos adultos apresentava o 6º ano como nível de escolaridade conculuído. O Nível B2 foi obtido por 13% dos adultos, tendo sido residual a certificação de nível B1(1º ciclo). Em todos o período de funcionamento do Centro registou-se uma predominância de adultos do sexo feminino (61%).

QUADRO 4. N.º de adultos do CRVCC do Litoral Alentejano, validados/certificados, por sexo e por ano civil

Nível	2003			2004			2005			2003-2005		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
B1	0	0	0	3	2	5	1	1	2	4	3	7
B2	1	4	5	16	33	49	6	7	13	23	44	67
B3	28	37	65	94	123	217	79	143	222	201	303	504
Total	29	41	70	113	158	271	86	151	237	228	350	578

Fonte: Bases de Dados do CRVCC do Litoral Alentejano, ADL.

O impacto que a certificação escolar teve pode ser apresentado, parcialmente, pelos acompanhamentos realizados aos adultos 6 meses após a sua certificação.

Os dados apresentados não correspondem à totalidade dos adultos validados/certificados, pois não foi possível o contacto com muitos deles. Assim, apresentam-se os resultados dos acompanhamentos efectuados a 59% dos adultos validados no período de 2003 a 2005, o que corresponde a 341 indivíduos.

QUADRO 5. Situação dos adultos do CRVCC do Litoral Alentejano, após 6 meses da validação/certificação, por sexo (%) (2003-2005)

Acompanhamento após 6 meses	H	M	Total
Prosseguiu os Estudos	36%	64%	16%
Obteve Qualificação Profissional	46%	54%	33%
Obteve Emprego	61%	39%	7%
Mudou de Emprego	29%	71%	6%
Progrediu na Carreira	48%	52%	50%

Fonte: Base de Dados do CRVCC do Litoral Alentejano; ADL

A consequência mais frequente após a certificação de adultos foi a sua progressão na carreira (50%), seguida da obtenção de qualificação profissional (33%).

De facto, muitas pessoas procuraram e encontraram na certificação escolar a progressão há muito esperada, especialmente nos serviços públicos, nos quais a habilitação escolar era condição obrigatória. Outras procuravam a certificação escolar com o objectivo de acederem à certificação profissional em determinada área, que, no caso deste Centro RVCC, foi maioritariamente a Higiene e Segurança no Trabalho. Devido à existência do complexo industrial de Sines, onde o Certificado de Aptidão Profissional (CAP) dos técnicos de segurança se tornou obrigatório, muitos completaram o 9º ano, dado constituir habilitação de acesso ao CAP.

A oferta de Educação, Formação e Certificação de Adultos: o Futuro

Actualmente, o Litoral Alentejano, conta com diversas entidades formadoras locais, como a ADL, e nacionais, que promovem um conjunto de oferta de educação e formação para adultos bastante diversificada, desde as formações modulares certificadas, a formação para a inclusão, a formação-acção para empresas e entidades da economia social, entre outras financiadas pelo POPH. Também existe prestação de serviços à medida das empresas/indivíduos. Estas acções tendem a manter-se enquanto existir financiamento, ou seja, até 2013.

Ao nível do RVCC, e depois do encerramento do primeiro, promovido pela ADL, foram criados gradualmente 7 Centros Novas Oportunidades, já ao abrigo da Iniciativa que lhes dá o nome:

Centro Novas Oportunidades	Concelho
Escola Secundária de Alcácer do Sal	Alcácer do Sal
Escola Secundária com 3º Ciclo António Inácio da Cruz	Grândola
Escola Secundária Manuel da Fonseca	Santiago do Cacém
Escola Secundária com 3ª Ciclo Poeta Al Berto	Sines
Centro de Formação de Santiago do Cacém	Santiago do Cacém
Fundação Odemira	Odemira
Escola Secundária Dr. Manuel Gonçalves	Odemira

Gradualmente, e com crescente importância e adesão, têm sido criadas Universidades Sénior por todo o concelho, oferecendo um leque variado de actividades formativas não formais para esta faixa etária, proporcionadas por colaboradores em regime de voluntariado.

Bibliografia

ADL (s/d). Base de Dados do CRVCC do Litoral Alentejano; ADL.

ADL (2004). *Diagnóstico de Necessidades de Qualificação e Certificação de Activos no Litoral Alentejano*. Santiago do Cacém: Associação para o Desenvolvimento do Litoral Alentejano (ADL).

CAPÍTULO 7

ESDIME: 20 ANOS A PROMOVER A MUDANÇA NA VIDA DAS PESSOAS

Renata Veríssimo

Centro Novas Oportunidades da Esdime – Agência para o
desenvolvimento local no Alentejo Sudoeste
A Casa do S@ber + (Ferreira do Alentejo)

Desenvolvimento local

Objectivo fundamental de uma cultura deve centrar-se na inclusão de todos os cidadãos e como fundamento da boa consciência ética individual e comunitária, indispensável a um progresso compatível com as exigências e as oportunidades do nosso tempo.

Se a cidadania implica a participação de todos, então, ser cidadão de pleno direito implica o respeito pelos valores fundamentais e, simultaneamente, a responsabilidade assumida na intervenção. Valores a promover são, sem dúvida, a consciência da dignidade humana de cada um, a capacidade de relação na igualdade e na diversidade, e o compromisso na actividade humana, com a certeza de que, por meio dela, se contribui para o desenvolvimento.

A verdade é que esta sociedade não é de previsão fácil. Hoje a complexidade é tal, que marcar pela certeza a sociedade dos nossos tempos seria criar a ficção de que dominamos a complexidade social e que a vida tem a dimensão da nossa própria certeza. Ora não tem!

A visibilidade social que hoje assumem as problemáticas das baixas qualificações e subsequente desemprego, emprego precário, o isolamento social, a ausência de participação social, entre outras, mais incidentes em grupos em situações de desfavorecimento social, tem determinado o aparecimento de diversas medidas de intervenção neste contexto.

Mas, não obstante o enquadramento desta intervenção e o empenhamento das diversas instâncias, formais e informais, que actuam ao nível dos grupos em situação de desfavorecimento social, existem profissionais que se debatem e trabalham quotidianamente nestes contextos com as dificuldades inerentes

à complexidade e à delicadeza desta questão, bem como às especificidades dos diversos saberes e sectores sociais e institucionais que aí convergem.

Para tal, e enquanto profissionais da intervenção social, devemos procurar reflectir e adaptar, quando necessário, as ferramentas e instrumentos de trabalho à nossa actuação.” (Esdime, 2007).

Programar uma intervenção para a qualificação das iniciativas de formação realizadas nesta região, surge como absolutamente necessário. No âmbito da experiência da Esdime a qualificação de pessoas e organizações é ponto fundamental e determinante para alcançar patamares de competência locais que permitam a permanente construção do desenvolvimento.

Em territórios, à margem dos grandes investimentos e distantes dos centros de decisão, a construção do desenvolvimento deve ser assumida como um desígnio de todos os que nele habitam e trabalham.

Breve Caracterização da ESDIME

A ESDIME – Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste, com sede em Messejana, Concelho de Aljustrel, foi constituída em Fevereiro de 1989 e é uma Cooperativa de Solidariedade Social, com uma forte intervenção no domínio da formação e da qualificação das pessoas.

Desde a sua constituição, em Fevereiro de 1989, a Esdime tem vindo a desenvolver projectos e programas que visam o desenvolvimento da zona onde intervém, tendo, para o efeito, vindo a construir e a alargar uma base de reflexão que reúne várias entidades da região. O trabalho que, desde então, promove – desde o seu lançamento como ILE de Apoio, passando pelos Programas de Iniciativa Comunitária NOW, YOUTHSTART, LEADER II, LEADER+ e PRODER, pela Formação Profissional, pelas publicações em nome do Desenvolvimento Local, por projectos desenvolvidos no âmbito do PORA, INTEGRAR, PIPPLEA, IDT e POEFDS, entre outros – levou ao seu reconhecimento como entidade idónea pelos mais variados sectores, organizações e instituições. É ainda de salientar a atribuição de um prémio no âmbito do Concurso S@ber+ - pelas boas práticas implementadas pela Esdime, que se traduziu no convite para participação nas experiências piloto de lançamento dos Cursos EFA, em 2000/2001, e dos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), actualmente Centros Novas Oportunidades (CNO).

Tem como objectivos:

- Apoiar e potenciar o desenvolvimento integrado e participado do Alentejo Sudoeste integrando os vectores económico, social e cultural.

- Diagnosticar, estudar e conhecer as realidades da sub-região para, em cooperação com entidades da sub-região, actualizar e melhorar uma estratégia que consideramos adequada às suas necessidades e oportunidades de desenvolvimento.
- Valorizar os pontos fortes da zona de intervenção – boa acessibilidade, um ambiente preservado e com características marcadamente diferentes, a riqueza de valores culturais capaz de sustentar uma oferta de produtos de qualidade e as razoáveis condições de acolhimento e desenvolvimento e actividades económicas.
- Minimizar os pontos fracos, com acções para superar a fraca formação dos recursos humanos, a fraca dinâmica empresarial, a forte tendência demográfica negativa e a grande fragilidade do tecido produtivo.
- Reforço da qualificação dos recursos humanos presentes na Zona, numa tentativa de formar protagonistas com capacidade para revitalizar a vida sócio-económica da sub-região, de forma diversificada, inovadora, qualificada e inteligente, o que passará também pela atracção de quadros e empreendedores externos.

As áreas de intervenção da Esdime sintetizam-se nos seguintes pontos:

• Apoio ao Associativismo

Apoio técnico às associações de base local – estas organizações expressam a prática da cidadania por excelência, corporizando o princípio da construção do próprio desenvolvimento;

• Apoio à Criação e Revitalização de Empresas

O fomento da cultura empreendedora e de iniciativa na região é um passo fundamental para combater os fenómenos de desertificação e de desemprego. A valorização da iniciativa empresarial e o apoio à criação, inovação e revitalização de empresas é uma trabalho que a Esdime prioriza desde a sua constituição há 19 anos;

• Educação e Formação de Adultos

A qualificação das pessoas é o ponto de partida para qualquer intervenção que vise o desenvolvimento dum território. Esta qualificação realiza-se através de projectos de formação pessoal, social e profissional associados a iniciativas de certificação escolar, nomeadamente através do CNO. Nos últimos anos, destacamos as seguintes acções/intervenções:

- Formação para o Empreendedorismo
- Formação para a Inovação e para o Desenvolvimento Empresarial
- Formação para a Integração Profissional

- Formação para a Inserção Social
- Formação para Activos Desempregados
- Formação de Dirigentes, Técnicos e Animadores de Instituições Locais
- Formação de Formadores e Profissionais de Formação
- Centro Novas Oportunidades
- Formação e sensibilização em temáticas como a Igualdade de oportunidades / igualdade género;

- *Apoio às Iniciativas Juvenis e às Actividades das Escolas*

Este domínio de intervenção é fundamental no contexto da evolução demográfica da região. A fixação de jovens é um objectivo alcançável através da participação associativa, como por via da adaptação dos currículos escolares às necessidades do território.

- *Igualdade de Género – Mulheres*

Assumindo a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como uma questão chave a ser trabalhada, a Esdime tem desenvolvido diversas actividades em áreas que passam pela valorização do emprego da mulher, apoio ao empreendedorismo feminino, acções de formação e motivação para o emprego, integração socioprofissional e apoio psico-social a mulheres desfavorecidas. Na lógica de uma abordagem integral e participada desenvolveu no concelho de Almodôvar (ao abrigo da pequena subvenção) um projecto que permitiu delinear intervenções no âmbito da Igualdade de género, sensibilizar e informar a comunidade e capacitar as entidades locais para a criação de projectos de intervenção na área da igualdade de género.

- *Promoção da Cidadania e do Desenvolvimento Social*

A inserção social e profissional de pessoas socialmente desfavorecidas é uma questão complexa que depende de inúmeras variáveis e que deve considerar as causas subjacentes à situação de exclusão. Em muitos casos a inserção não depende apenas de variáveis externas, mas tem, essencialmente, a ver com o desenvolvimento de determinadas competências intrínsecas às pessoas ou aos grupos a integrar. A exclusão, sendo um problema de raiz essencialmente social pode, muitas vezes, ser consequência de determinadas insuficiências ao nível individual a que importa dar resposta.

O trabalho de integração, que deve considerar a pessoa como um ser individual, para ser eficaz não pode obedecer a políticas generalistas que não respondam a cada caso específico, e que não tenham em consideração as particularidades, quer do indivíduo, quer da realidade onde este se insere.

A Casa do S@ber+ - Centro Novas Oportunidades

A fase de lançamento do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, iniciada pela ANEFA (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos), caracterizou-se pela aposta na participação e na mobilização dos actores sociais locais, constituídos em CRVCC, que desde 2001 acolhem e encaminham os adultos para processos de RVCC (reconhecimento, validação e certificação de competências) e para as ofertas disponíveis de educação-formação de adultos, partindo de um princípio que valoriza a ligação ao contexto de vivência dos actores-chave.

Em 2000/2001, quando esta Agência de Desenvolvimento Local se candidatou para desenvolver experiências piloto dos Cursos EFA, devido ao reconhecimento, por parte da Anefa, das boas práticas de educação de adultos já por ela desenvolvidas, a Esdime foi convidada para a constituição a título experimental, do actual Centro Novas Oportunidades, que foi um dos seis primeiros Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências implementados a nível nacional no ano 2001.

A Esdime propôs a implementação do CRVCC a três Câmaras Municipais da sua zona de intervenção. Foi, no entanto, a Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo que maior interesse manifestou, ao disponibilizar-se para ajudar a criar as condições necessárias à sua implementação, mantendo, actualmente, a Esdime uma parceria com este Município.

Sendo a sede do Centro Novas Oportunidades em Ferreira do Alentejo, a intervenção da Esdime pautou-se, em primeira instância, pela necessidade de dar resposta a todas as solicitações da região, utilizando para o efeito os “processos em Itinerância”. Desde 2001 até à data, o CNO interveio em 17 concelhos do Alentejo: Grândola, Santiago do Cacém, Sines, Alvito, Cuba, Vidigueira, Serpa, Moura, Barrancos, Ferreira do Alentejo, Beja, Aljustrel, Castro Verde, Mértola, Ourique, Odemira e Almodôvar.

Face ao contexto geográfico, demográfico e sócio-económico-social onde se insere, caracterizado por fraca densidade populacional, índices de desertificação humana muito elevados, distâncias muito significativas entre as localidades, acrescendo o facto da rede viária e de transportes públicos ser precária – fraca e quase inexistentes acessibilidades, levou a Esdime a utilizar a itinerância como “chave” do sucesso da sua intervenção. *Desenvolver é chegar a todos permitindo igualdade de oportunidades.* Neste âmbito, consideramos como pressuposto fundamental da sua intervenção o respeito pela individualidade de cada adulto e o desenvolvimento de acções que melhorem as condições de vida e de inserção sócio-profissional dos visados.

Importa sublinhar e divulgar os factores de inovação introduzidos pelo Sistema de RVCC, actualmente Iniciativa Novas Oportunidades, a sua estratégia de intervenção junto das populações locais e a própria metodologia de reconhecimento, validação e certificação de competências assim como é igualmente importante reconhecer o impacto não apenas para os adultos em processo mas para todos os actores envolvidos, nomeadamente: comunidade local, “tecido” empresarial e institucional, impactos culturais/sociais, entre outros. Para o bom êxito desta inovação, considera-se que a “ligação ao meio é um dos caminhos para chegar a cada adulto, a grupos de adultos e às suas comunidades.

Promover a qualidade dos serviços prestados pelo CNO passa, inevitavelmente, pela articulação estreita e eficaz com outras entidades que possam potenciar o alargamento de respostas adequadas à comunidade que servimos. Neste sentido, ao longo dos 10 anos de funcionamento da Casa do S@ber+, a Esdime priorizou o estabelecimento ou a consolidação de parcerias com diversas entidades, variando o seu objecto e a sua qualidade em função dos interlocutores envolvidos e das necessidades do território que assiste.

Mais do que “encaminhar” para percursos de qualificação escolar e/ou profissional, importa apoiar na definição de percursos após certificação. Nomeadamente, continuar a incutir no adulto, já sensibilizado para percursos de qualificação, a necessidade de continuar a “aprender”. *“A formação é encarada como uma estratégia que deve ser integrada num projecto de intervenção mais amplo para que possa despoletar mecanismos de mudança, com reflexos a nível social. Nestes casos, a formação tem por objectivo despoletar iniciativas individuais e colectivas e suscitar a eclosão de ideias que permitam a realização de projectos.”* (Cavaco, 2009. P.441)

A metodologia da intervenção formativa da Esdime, sendo indissociável da metodologia de desenvolvimento local que se defende - ou seja, a *forma de conceber, gerir e dirigir a sua actuação* -, resulta da adaptação de princípios gerais a cada situação. Portanto, os métodos têm de ser permanentemente estudados. A metodologia de intervenção é, pois, experimental, voluntarista e integrada, na medida em que deve ser pluridisciplinar, plurisectorial e demonstrativa. Face à sua actividade, às experiências vividas e o conhecimento real das dificuldades de implementação das “ideias” no terreno, lembra que as melhores intenções e acções falham se as metodologias não são *adaptadas ao contexto e não respeitam os ritmos, os usos, as aspirações e as capacidades dos destinatários das acções.*

A Experiência da Esdime – Estudo de Impacto da Certificação de competências na vida das Pessoas (certificadas)

É essencial que exista uma aposta na qualidade dos serviços que o CNO presta, paralelamente à existência de momentos de reflexão e de avaliação do trabalho realizado.

Há que delinear ou redefinir novas estratégias para os anos seguintes e apesar do feed back informal e pontual de alguns adultos certificados e dos dados obtidos pelo estudo elaborado pelo Cidec a nível nacional, houve necessidade, por parte da Esdime, realizar um estudo de carácter regional dadas as especificidades da zona de intervenção.

O referido estudo realizou-se durante o ano 2006/2007 e teve como objectivo geral *“Conhecer o impacto da certificação na vida dos adultos certificados pela Casa do S@ber+ da Esdime nos anos 2002 a 2004 e realizar um diagnóstico de necessidades formativas e/ou educativas da zona de intervenção”*.

Não sendo a realização de investigação uma das prioridades da organização, tem sido feito algum trabalho neste domínio, principalmente numa perspectiva de investigação/ acção. A realização de diagnósticos de necessidades junto dos diversos públicos-alvo e parceiros locais é uma metodologia corrente, que nos tem permitido regular a nossa intervenção, adequando os diferentes projectos às reais necessidades detectadas.

Também ao nível da avaliação tem vindo a ser feito um esforço de aperfeiçoamento. A preocupação com a formação dos técnicos neste domínio tem permitido o desenvolvimento e aplicação deste tipo de processos ao nível dos projectos desenvolvidos.

Sendo uma das actividades estruturantes dos Centros Novas Oportunidades, a certificação escolar, o diagnóstico local, encaminhamento para outras ofertas mais condicentes com o perfil do candidato e a promoção e divulgação, a Esdime, enquanto entidade pioneira deste processo e após quase 5 anos de funcionamento do Centro Novas Oportunidades, considerou de todo pertinente e relevante a elaboração de um estudo de investigação sobre os impactos da certificação na vida dos Adultos certificados.

Fundamentámos a pertinência deste estudo com base:

- A existência de um único estudo efectuado a nível nacional (CIDEDEC), não permitia aferir resultados do trabalho realizado pelo Centro Novas Oportunidades da Esdime e da realidade concreta e especificidades da região. Impossibilitava a elaboração de um diagnóstico de necessidades da região e a implementação de um plano de intervenção que melhorasse os serviços de formação/qualificação prestados pela Esdime.
- A realização deste estudo, permitir-nos-á avaliar se as metodologias e procedimentos desenvolvidos nestes quatro anos pelo Centro Novas Oportunidades resultaram em alterações importantes na vida dos Adultos Certificados. Procurou-se aferir dados referentes aos adultos, no que concerne à capacidade de inserção profissional e social, motivação para a aprendizagem, prosseguimento dos estudos, auto-estima, entre outros,

que, de alguma forma, possam ser imputadas ao processo de certificação das competências adquiridas.

- Melhorar a qualidade dos serviços prestados/ orientar os projectos de vida dos adultos, nomeadamente analisar de que modo a estrutura de gestão e funcionamento do CNO da Esdime contribuiu para potenciar os impactos produzidos nos adultos, tentando simultaneamente identificar alterações passíveis de ser introduzidas no modelo de funcionamento do Centro de modo a torná-lo mais eficaz e eficiente, particularmente ao nível da estrutura organizativa e funcional dos recursos humanos, procedimentos de informação, aconselhamento e acompanhamento dos adultos, balanço e avaliação de competências, medidas de promoção e divulgação, recursos didácticos existentes.
- Elaborar um diagnóstico de necessidades formativas e educativas do público-alvo, através de um levantamento das áreas de formação em que os adultos referem ter menos competências e mais necessidade de formação para melhorar o seu desempenho pessoal, social e/ou profissional.
- Efectuar um diagnóstico de viabilidade de cursos EFA-NS e do RVCC-NS no sentido de (re)conhecer se existe interesse ou necessidade por parte do público-alvo em aumentar a sua escolaridade ao nível do ensino secundário, assim como qual o perfil do adulto que pretende essa progressão.
- Divulgar e disponibilizar o estudo a todas as entidades formadoras e empregadoras da região, de modo a que todos os responsáveis pela conceptualização de planos de formação – emprego possam prestar um melhor serviço à comunidade, adaptando estes planos às reais necessidades da comunidade e por outro lado sensibilizar / consciencializar as entidades empregadoras, do impacto que este processo tem nos seus funcionários, que o procuraram ou que o podem vir a procurar, ao nível do aumento da sua valorização pessoal, na procura de formação profissionalizante e na melhoria da sua performance profissional.

Alguns resultados do estudo - “Impacto da certificação de competências na vida do Adulto”

A pertinência deste estudo centrado na avaliação dos impactos de RVCC na vida do Adulto (certificado) representou para a Esdime uma oportunidade para divulgar o trabalho desenvolvido, mas também discutir do ponto de vista crítico, as potencialidades e fragilidades do processo de RVCC. Na medida em que uma das actividades estruturantes dos Centros Novas Oportunidades consiste no diagnóstico local, análise de perfil e encaminhamento para

ofertas educativas/formativas mais adequadas, divulgação e disseminação, certificação escolar e desenvolvimento do plano de desenvolvimento pessoal, a Esdime, enquanto pioneira deste processo, tanto na implementação do nível básico, como após o estudo, na implementação do nível secundário, considerou pertinente e relevante a elaboração de um estudo de investigação sobre esta temática.

O impacto do reconhecimento de competências no domínio da auto-realização pessoal e da afirmação social e profissional

Todos os adultos entrevistados reconhecem e identificam claramente a importância do processo de RVCC nas suas vidas, o que fornece indicadores para a compreensão do seu impacto nos domínios pessoal, social e profissional.

Arminda afirma: *"Fiquei ainda com mais auto-estima. Hoje não preciso que me reconheçam por que sei dar valor a mim própria."* E acrescenta: *"Se não tivesse frequentado este processo ainda não estava na Faculdade."* E diz, ainda: *"Quanto mais escolaridade temos, mais temos uma outra forma de interpretar as coisas."*

Fernanda conta: *"Passei a ver-me de outra forma porque ao ter feito o 9º ano meti na cabeça que conseguia mais."* Mais adiante afirma: *"Deu-me muita força. No Banco dizem-me: É empregada de limpeza no papel. Você é como nós."* Assim, Fernanda considera: *"Tenho o meu objectivo alcançado."* *"Tenho uma porta aberta".* *"No Banco o 12º ano é o mínimo!"* *"Um conselho que dou às pessoas é que estudem, que não se acomodem".* E conclui: *"O Centro é uma porta aberta que nos dá força para continuarmos."*

Sandra Carocinho diz-nos, igualmente: *"Depois de fazer o dossier comecei a olhar para as coisas de forma diferente, a dar valor às coisas que eu tinha guardado da escola. O processo de RVCC foi muito importante. Sem o 9º ano, que não teria feito sem o Centro, não tinha a minha carteira profissional. Prosseguir os estudos? Ir para o recorrente nunca. Mas gostava muito de entrar para a Universidade e conseguir tirar Nutrição."*

Paula afirma que: *"Foi óptimo entregar o currículo quando procuro emprego e já poder entregar o diploma... foi uma mudança muito grande. Sem o Centro eu continuaria com o desgosto de não continuar com os meus estudos. Ganhei uma experiência muito grande. Sempre quis continuar a estudar mas quando voltei a Portugal não me sentia capaz. Fiquei com muita vontade de continuar os meus estudos. Já tirei um curso de contabilidade porque agora me sinto motivada e preparada."*

Para o Sérgio, *"O maior ganho foi a auto-estima. Sinto-me melhor, mais seguro. O 9º ano pode não ser muito mas já mudei de emprego e tudo correu bem. Os estudos são importantes para não sermos discriminados."*

Quando fui chamado para chefe de segurança perguntaram-me se tinha o 9º ano e quando me convidaram para um cargo de chefia na Rodoviária também. Sem o 9º ano não tinha sido igual. Eu gostava de tentar fazer mais estudos."

O João afirma: *"Quando houver o 12º ano ainda o tiro. Pode-me fazer falta se entrar no hospital. Depois do processo de RVCC fui frequentar aquela formação que eu queria aprender e trabalhar. Sem o RVCC nunca teria saído da agricultura. Entrei numa área... a do frio... que é muito vasta, em que só não trabalho mais se não quiser ou se não puder. Na agricultura estava mais limitado."* E confidencia, ainda: *"Comprei um computador com o meu subsídio de Natal e agora quero começar a usar a Internet normalmente."*

Desta forma, é possível concluir que a análise do conteúdo das entrevistas realizadas, mostra claramente que as vidas destes adultos mudaram com a participação no processo de RVCC. Mudança que advirá, essencialmente, da obtenção do certificado de 9º ano através de um processo que lhes possibilita "parar para pensar em si" (Sandra Jesus), para "lembrar os tempos" (Sandra Carocinho), "descrever-se para si" (Bruno), o que a todos deu mais que a certificação, em si mesma, factor de valorização pessoal, social e profissional.

O processo de RVCC deu-lhes mais "confiança" e "auto-estima" (Paula, Sérgio e Arminda), "valorização" (Ermelinda) e "motivação pessoal" (Bruno), "segurança" (Miguel) e "liberdade" (João), deu-lhes "muita força" (Fernanda) e "uma maneira diferente de ver as coisas" (Sandra Carocinho) ou até "um mais alto astral" (Sandra Jesus).

Contribuiu, igualmente, para promover a aprendizagem ao longo da vida. Tal como as diferentes "vozes" aqui convocadas bem expressam, todos encaram os seus percursos formativos de forma diferente, valorizando todas as aprendizagens realizadas, estando a frequentar diferentes cursos ou manifestando vontade de vir a frequentar cursos num futuro em que, a educação já não é vista com(o) uma barreira na vida, mas como algo para o qual se sentem capazes e motivados, uma mais valia "que abre portas."

Adultos certificados, segundo a forma como a participação no processo de certificação influenciou os aspectos relacionados com a sua actividade profissional

Porém, em aparente contradição/oposição com as respostas anteriores, 50,5% dos adultos certificados afirmam que o processo de certificação terá "influenciado muito" a "melhoria da sua situação profissional". Para uma maior percentagem de adultos, a conclusão do RVCC exerceu também influência elevada nos seguintes níveis:

- (i) a motivação para trabalhar (47,5%);
- (ii) o aumento das oportunidades de arranjar emprego (44,9%);
- (iii) a melhoria do desempenho da sua actividade profissional (43,5%); e
- (iv) a progressão na carreira (41,5%).

Depreende-se daqui, que embora sem impactos imediatos/a curto prazo no domínio profissional, o processo de certificação acaba por ter uma influência positiva, a médio/longo prazo e de forma mais indirecta, nos aspectos associados à empregabilidade. Além disso, após concluída a análise dos impactos que induzem o facto de o RVCC influenciar aspectos da vida pessoal, como auto-estima, confiança, melhor relação com os outros, etc., verifica-se que estas competências individuais terão sempre repercussões no contexto de integração profissional do indivíduo.

Adultos certificados, segundo a forma como obtiveram conhecimento do RVCC

Uma percentagem bastante elevada de adultos inquiridos tomaram conhecimento do processo de RVCC via “amigos ou conhecidos que já haviam participado” (68,7% das ocorrências). A outra opção com mais ocorrências assinaladas (22,6%) é através dos “técnicos da Esdime” nas sessões de divulgação promovidas. Mais uma vez se comprova que a “mobilização” mais eficaz para processos de educação / formação de adultos se faz recorrendo ao “modelo vizinho”. O estudo comprova, que mais do que campanhas publicitárias, cartazes e fliers, os adultos da nossa região são sensibilizados através de quem já frequentou e tem uma mensagem positiva a passar ou através de sessões promovidas na sua comunidade.

Nível de influência do RVCC na motivação para obter certificação equivalente ao 12º ano de escolaridade, segundo a perspectiva de continuar a estudar no futuro

Neste campo, analisou-se os elementos que relacionam o grau de influência da participação no RVCC na motivação dos adultos em obterem o 12º ano de escolaridade e a vontade de continuar a estudar no futuro, mesmo que terminado o processo e ainda que actualmente ainda não se tenham voltado a matricular. De acordo com os resultados obtidos, importa ressaltar a estreita relação entre estas duas variáveis, na medida em que no total de adultos que tencionam dar continuidade aos estudos no futuro (60%), a

sua maioria considera que o processo de RVCC influenciou muito a vontade de obter o 12º grau de escolaridade.

Estes resultados permitem validar esta análise, com base na distribuição da amostra no que respeita à questão da influência do CRVCC na decisão de voltar a estudar. Deverá ter-se em conta que esta questão foi dirigida somente aos indivíduos (cerca de 10,4% da amostra) que após o RVCC voltaram a matricular-se para voltar a estudar. Assim, considerando este grupo, pode concluir-se que: o grau de influência do processo de RVCC na decisão de voltar a estudar é muito elevada, atendendo ao facto de cerca de 95% reconhecer muita ou alguma influência do processo na decisão de dar continuidade aos estudos.

Pode então concluir-se que, de acordo com esta análise centrada no percurso de aprendizagem e de certificação, o CRVCC representa uma motivação para prosseguir os estudos, pois uma vez obtida a escolaridade obrigatória, cria-se uma vontade acrescida de valorização pessoal, através da aprendizagem e aquisição de qualificações.

Adultos certificados, segundo as razões que os levaram a frequentar acções de formação após a certificação

Sobre a frequência de outras acções de formação após a certificação, 54% dos inquiridos afirma não o ter feito, apontando como principais razões o desconhecimento sobre a formação existente e/ou não existência de acções de formação em áreas de interesse (60,6%). A falta de tempo é apontada por 22,4% dos inquiridos, enquanto que a falta de necessidade/ausência de vantagens é assinalada por 10,4%.

Dos 153 adultos certificados que já frequentaram formação após a certificação (cerca de 45,7%), apenas 134 referem o número de acções frequentadas. Para este total, verifica-se que perto de 50% só realizaram 1 acção de formação e que próximo de 40% efectuaram entre 2 a 3 acções. Os restantes 12% frequentaram entre 4/5 e mais acções.

Relativamente às razões que terão levado à frequência de formação após a certificação, constata-se que, para mais de metade dos adultos certificados, a mesma se relacionou com motivações de índole profissional, designadamente: a "*vontade de desempenhar melhor a actividade profissional*" (24,3%), a "*vontade de aprender mais sobre a actividade profissional*" (17,1%) e a "*vontade de progredir na carreira*" (11,8%).

Impactos da Certificação na Vida Profissional

A maior incidência de trabalhadores por conta de outrem, antes da certificação, encontrava-se nas “empresas privadas” (33,3%), logo seguida pelas autarquias/juntas de freguesia (21,1%) e das IPSS e escolas/estabelecimentos de ensino (10,9% respectivamente). A situação actual não difere muito dessa, embora se assista a uma pequena diminuição dos adultos certificados em empresas privadas e em escolas/estabelecimentos de ensino e a um insignificativo acréscimo dos adultos certificados a trabalhar em autarquias/juntas de freguesia e IPSS.

Porém, a mesma análise, mas com base na percentagem de repostas, ou seja, face ao total de indivíduos (332) que responderam à questão, permite-nos concluir que, ainda assim, se registaram alterações positivas em termos da situação profissional nos 6 meses após a conclusão do RVCC, uma vez que 47% das respostas incidem nas situações relativas: ao acesso ao mercado de trabalho (10,3%), à melhoria das condições de trabalho (9,1%), ao assumir de outras funções (21,7%) e à mudança de emprego (5,9%), conforme se pode constatar pelo quadro anterior.

O reconhecimento das competências e dos graus ou diplomas escolares no contexto profissional tem maior impacto nos homens do que nas mulheres - traduz-se no reconhecimento das suas funções, desempenho de outras funções e no assumir cargos de chefia, em particular (15,2% dos homens inserem-se nesta categoria, em comparação com 11,3% das mulheres). Estes resultados ilustram a falta de interiorização do princípio de igualdade de oportunidades na sociedade portuguesa e na cultura das organizações empregadoras.

Curiosamente, a promoção e o aumento de salário constitui um impacto quase equitativo para os homens como para as mulheres (5,8% e 5,4%).

Salienta-se, ainda, que a percentagem de mulheres que arranjou emprego/abriu actividade por conta própria é superior à dos homens. No entanto, paralelamente, a situação de desemprego afectou também mais as mulheres do que os homens (7,0% para 1,4%). A situação de desemprego que afecta mais mulheres do que homens não está relacionada com o processo de RVCC, mas sim com a conjuntura económica do país e, uma vez mais, com a penalização destas pelas dificuldades de conciliação da vida familiar e profissional e com o não reconhecimento da igualdade de género.

Que futuro?

Os Centros RVCC de 1ª geração que nasceram com a preocupação de valorizar instâncias/entidades mediadoras da relação formação/empregabilidade nos territórios estão, na fase actual da Iniciativa Novas Oportunidades,

confrontados com um desafio de grande envergadura que deve motivar uma reflexão em profundidade acerca do seu posicionamento futuro no que é, em grande medida, um novo formato para as actividades RVCC.

Com efeito, existe um conjunto de entidades (Associações Empresariais, Associações de Desenvolvimento Local, ...) que emprestaram ao processo uma componente de inserção territorial e de relação entre públicos/destinatários alvo e metodologias de intervenção que deve ser representada numa fase em que a polaridade das iniciativas se desloca para os estabelecimentos de ensino, por um lado, e para os empregos/entidades empregadoras, por outro lado, ou seja, para algumas das entidades parceiras das AAEE e ADL, a título de exemplo (Esdime, 2007).

Trata-se, então, de reflectir o novo posicionamento no sistema de entidades como a Esdime que até ao presente, desenvolveram trabalho, que se comprova/reconhece como meritório, na base de dois argumentos-chave:

- Relação de parceria com entidades dos sub-sistemas de formação escolar e profissional, facilitadora da mobilização de recursos educativos para operacionalizar as metodologias de aprendizagem veiculadas pelo processo RVCC;
- Relação de proximidade territorial às condições favorecedoras do recrutamento de “clientes” e da sua actual/posterior empregabilidade.

Neste passo da reflexão, importa recordar que a Rede de Centros RVCC nasce como uma vertente de aproximação aos destinatários-alvo, ou seja, aos contextos de residência e de local de trabalho sendo estes, naturalmente, marcados por características sócio-económicas específicas decorrentes do respectivo padrão de actividades e de empregabilidade, ou seja, do quadro potencial de valorização de competências dos adultos, objecto de acções RVCC/Cursos EFA/Formação Modular.

Em nosso entender, a afirmação do Centro Novas Oportunidades da ESDIME passa justamente por valorizar a inscrição territorial da sua vocação e actividades, o que pressupõe dinamizar as parcerias existentes e suscitar a estruturação de outras, norteadas pela preocupação de ampliar as condições de eficácia dos diagnósticos e encaminhamentos quer para outras ofertas quer para processo RVCC e das propostas formativas complementares, designadamente na óptica da reconversão de competências.

A afirmação do papel da Esdime, como condição para a ampliação das condições de eficácia dos processos RVCC, pressupõe um conjunto de actuações de carácter operacional relativamente expressivo e que, no contexto territorial da zona de intervenção da Cooperativa, reforça a necessidade de aprofundar o trabalho de parceria institucional estabelecido desde 2001 (ESDIME, 2007).

Por outro lado, tem-se revelado da maior importância *cooperar* com todas as instituições que representam os interesses das populações. A constituição de *parcerias*, de confiança sólidas na base de projectos práticos e de sínteses consensuais, também com os poderes locais, é, portanto, condição indispensável ao êxito de um plano de acção. Importante também tem sido a *exploração das complementaridades e sinergias* entre as diferentes iniciativas locais, no sentido da permuta sempre enriquecedora de experiências, know-how adquirido, solidariedade e mesmo um olhar crítico sobre o que andamos a fazer, já que podemos, assim apercebermo-nos das formas de actuação dos outros.

Os campos da educação de adultos e do desenvolvimento local têm revelado ao longo deste percurso uma conciliação que, na maioria dos casos, se revelou frutífera e promissora. A mais-valia desta aliança reside, sobretudo, nas metodologias centradas na concepção e execução de processos participados e integrados, e assentes numa abordagem global eminentemente educativa e não tecnocrática.

Na procura de combinação entre desenvolvimento pessoal e colectivo, as organizações de desenvolvimento local têm desempenhado um papel determinante pelas estratégias de intervenção adoptadas e pelas dinâmicas criadas nos seus territórios. A proximidade estabelecida com o tecido social dos seus territórios de implantação e a capacidade para gerar empowerment das populações para quem e com quem trabalham constitui por si só, um aspecto de vantagem que não deve ser desvalorizado. Pelo Contrário, deverá merecer atenção por parte do Estado que nelas deverá depositar confiança e focalizar apoios, de modo a qualificar a sua intervenção no domínio da educação de Adultos e, em particular no funcionamento de Centros Novas Oportunidades.

A Casa do S@ber + que projectámos para o futuro imediato, assume a forma de um centro de qualificação e formação multidisciplinar, munido da valência de certificação escolar, que oferece respostas adequadas a diferentes necessidades, de diferentes públicos, de distintas organizações, para variados interlocutores, potenciando à posteriori o “almejado” desenvolvimento local.

Estamos certos que o know-how adquirido em mais de 20 anos de projectos e experiencias pioneiras na área da educação, formação e qualificação de jovens/adultos, permitir-nos-á continuar a desenvolve-los, adaptando-nos, sempre que necessário, às políticas de crescimento e desenvolvimento da “nossa” região.

Bibliografia

- ESDIME (2007). *Cadernos de Práticas Interventivas – Dinâmicas de Integração Social*. Messejana: Esdime.
- ESDIME (2007). *Estudo sobre o Impacto da Certificação de Competências na Vida das Pessoas: A Experiência da Esdime*. Camarate: IIEFP.
- Cavaco, Cármen (2009). *Adultos Pouco Escolarizados – Políticas e Práticas de Formação*. Lisboa: Educa e UI&DCE.