



Dolores Daniela de Figueirôa Telles Camacho e Mendes

A MINHA ESCOLA FOI A MINHA VIDA

O reconhecimento formal da aprendizagem ao longo da vida

Coimbra, 2016



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Dolores Daniela de F. Telles Camacho e Mendes

A MINHA ESCOLA FOI A MINHA VIDA

O reconhecimento formal da aprendizagem ao longo da vida

Dissertação de Mestrado em Sociologia, apresentada à Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientador: Prof. Doutor Paulo Peixoto

Coimbra, 2016

Foto da capa: Hidrafil, 2007 (Domínio Público, *Wikimedia Commons*)

*“A educação exige os maiores cuidados,
porque influi sobre toda a vida.”*

(SÉNECA)

*“ Diz-me, e eu esquecerei;
ensina-me e eu lembrar-me-ei;
envolve-me, e eu aprenderei.”*

(BENJAMIN FRANKLIN)

Dedicatória

À minha avó Dolores por ser uma referência na minha vida.

Aos meus pais, Daniela e António, por terem sido os meus pilares, dando-me uma educação baseada em princípios e valores, que fazem de mim a mulher que sou hoje.

Aos meus irmãos e sobrinhos pela amizade e apoio incondicional.

Ao meu namorado Miguel Pedro pelo amor, dedicação e companheirismo durante esta fase.

Aos pais do meu namorado Ariete e Joaquim e seus netos Pedro e Tomás, pelo carinho e paciência.

À tia Margarida e às primas Ema, Ana Margarida e Catarina, pela força e ânimo.

Às minhas amigas Alexandra, Ana, Clotilde, Dora, Elisabete, Hermínia, Mónica, Raquel, Sandra, Susana Gaspar e Susana Sousa, pelos momentos vividos ao longo destes anos.

Agradecimentos

Ao meu orientador da dissertação de mestrado, Professor Doutor Paulo Peixoto, pela sua postura dinâmica, motivadora *“Não largue a dissertação. Todos os dias um bocadinho...”* e com sentido prático de análise dos problemas sociais!

À saudosa orientadora de final da licenciatura, Professora Doutora Maria Ioannis Baganha, por me ter sempre incutido o “bichinho” para continuar a investir na minha formação académica.

Aos meus superiores e colegas de trabalho no CNO de Oliveira do Bairro, pela capacidade de superação e dos “laços que perduram”!

À equipa técnica que me acompanhou nestes 5 anos: Fátima Clemente, Joana Jesus, Joana Pina, Pedro Guerra e Vera Ferreira, uma palavra de apreço e carinho, pelo profissionalismo e amizade com que nos debatemos!

Em memória do meu colega de trabalho Carlos Quintaneiro, por ter abraçado o projeto das Novas Oportunidades como sendo o “seu menino”!

Aos adultos que gentilmente acederam participar nas entrevistas e a todos os que fizeram parte desta experiência profissional de intensas vivências e emoções!

Ao meu amigo Pedro Galvão que disponibilizou o seu tempo e paciência a escutar as minhas dúvidas e a ajudar-me nas formatações deste trabalho.

E a todos os que não mencionei, mas que me auxiliaram na concretização desta dissertação.

Resumo:

O presente trabalho, realizado no âmbito do Mestrado em Sociologia, visa obter respostas acerca das motivações dos cidadãos, das organizações e do Estado em valorizar competências adquiridas ao longo da vida. Pretendo mostrar que, no atual contexto de incerteza económica e social vivenciado a nível nacional e internacional, pautado pela austeridade, as aprendizagens ao longo da vida são a salvaguarda ou a mais-valia para que os cidadãos ativos tenham “novas oportunidades” de serem reconhecidos formalmente.

O motivo principal que me levou a abordar esta temática do reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida está relacionado com o âmbito da minha última experiência profissional, no âmbito dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (R.V.C.C.'s).

Ao longo desta mesma experiência profissional, e, mais concretamente, através do Programa *Novas Oportunidades*, tive o ensejo de comprovar o quanto eram enriquecedoras, para as pessoas que relatavam as suas histórias de vida, as aprendizagens que adquiriam de modo não formal, ou mesmo informal.

Em geral, sobretudo nos discursos da imprensa, houve momentos de manifesto desprestígio pelo reconhecimento dos ofícios e das competências adquiridas pela educação não formal e informal. Até que se chegou a um contexto de viragem, de derrapagem económica e de choque social, em que as competências certificadas pela via escolar formal deixaram de ser exclusivas, para se enfatizar a “escola da vida”.

A reestruturação a que se assiste, em termos de contexto económico e de tecido empresarial, promove a reinvenção dos cidadãos e a procura constante, na sua esfera de competências, de capacidades que lhes permitam garantir ou alcançar uma crescente valorização e aceitação social.

Palavras-chave: Adultos certificados ou não certificados; Competências formais, informais e não formais; Inclusão social; Empreendedorismo social; Emprego; Referencial de competências-chave; Programa e Centro Novas Oportunidades.

Abstract:

The following dissertation, written as part of the Master's degree in Sociology, aims to find answers about the motivations of citizens, organisations and the State concerning the importance given to lifelong learning skills. I intend to demonstrate that, in the current context of economic and social uncertainty, experienced national and internationally, and ruled by austerity, the lifelong learning skills are the safeguard or the added value so that active citizens can have “new opportunities” to be formally recognised.

The main reason that led me to approach this topic of the formal and social recognition of lifelong learning skills is connected to my last professional experience, in the field of Processes of Recognition, Validation and Certification of Skills.

During this professional experience, specifically through the programme “New Opportunities”, I had the chance to verify how rewarding were, for people who were sharing their life stories, the learning skills acquired in a non-formal or even informal way.

Overall, especially in the press, there were moments of evident loss of prestige by the recognition of trades and skills acquired through non-formal or informal education/learning. Until we got to a turning point, of economic overrun and social crash, where skills certified by the formal scholastic way were no longer exclusive; the “school of life” becomes more and more important.

The restructuring we are witnessing in terms of economic context and business structure promotes the reinvention of citizens and the constant demand of abilities, within their skills, which allows them to achieve a growing social acceptance and appreciation.

Key Words: Certified or Non-Certified Adults; Formal, Informal and non-Formal Skills; Social Inclusion; Social Entrepreneurship; Employment; Key-Skills Framework; Program and New Opportunities Centre.

Lista de Siglas

ACIB	Associação Comercial e Industrial da Bairrada
AMPER	Associação dos Amigos de Perrães
ANEFA	Agência Nacional Educação e Formação de Adultos
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
ANQEP, IP	Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, Instituto Público
CE	Cidadania e Empregabilidade
CEI	Contratos de Emprego e Inserção
CET	Curso de Especialização Tecnológica
CFAECIVOB	Centro de Formação do Agrupamento de Escolas do Centro: Ílhavo, Vagos e Oliveira do Bairro
CLC	Cultura, Língua e Comunicação
CNO	Centro Novas Oportunidades
CP	Cidadania e Profissionalidade
CQEP	Centro de Qualificação e Ensino Profissional
CRVCC	Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de competências
CT	Código do Trabalho
DETEFP	Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional
DGFV	Direção Geral de Formação Vocacional
DR	Domínio de Referência
EA	Educação de Adultos
ECET	<i>European Cooperation Education and Training</i>
EFA	Educação e Formação de Adultos
EP	Educação Permanente
GIAGI	Consultores em Gestão Industrial, Lda.
IEC	Instituto de Educação e Cidadania
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INO	Iniciativa Novas Oportunidades
KAI	<i>Key Activity I</i>

LC	Linguagem e Comunicação
MV	Matemática para a Vida
NG	Núcleo Gerador
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ONU	Organização das Nações Unidas
PALV	Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida
PNAEBA	Plano Nacional Alfabetização da Educação Básica de Adultos
POC	Programa Ocupacional
PPD	Plano Pessoal de Desenvolvimento
PQI	Plano Individual de Qualificação
PRA	Portefólio Reflexivo de Aprendizagem
RCC	Referencial de Competências-chave
RVC	Reconhecimento e Validação de Competências
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SIGO	Sistema de Informação e Gestão Orçamental
SOLSIL	Associação de Solidariedade do Silveiro
STC	Sociedade, Tecnologia e Ciência
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
UC	Unidade de Competência
UFCD	Unidade de Formação de Curta Duração
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

Sumário

RESUMO:	VII
LISTA DE SIGLAS	XI
SUMÁRIO	XIV
1. INTRODUÇÃO GERAL	1
CAPÍTULO 1 – A EDUCAÇÃO DE ADULTOS VERSUS POLÍTICAS EDUCATIVAS	7
1.1 INTRODUÇÃO	7
1.2. CONTEXTUALIZAÇÃO INTERNACIONAL	7
1.3. ENQUADRAMENTO HISTÓRICO, EM PORTUGAL	10
1.4. A INICIATIVA E OS CENTROS NOVAS OPORTUNIDADES	12
1.5. O PROCESSO DE RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (R.V.C.C.)	13
1.5.1. <i>O Reconhecimento de Competências</i>	15
1.5.2. <i>A História de Vida versus PRA</i>	17
1.5.3. <i>Validação de Competências</i>	19
1.5.4. <i>Certificação de Competências</i>	20
1.5.5. <i>Certificação total</i>	21
1.5.6. <i>Certificação parcial</i>	21
1.6. O DESENHO CURRICULAR E O REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS CHAVE	23
CAPÍTULO 2 – O CASO DO CENTRO NOVAS OPORTUNIDADES DE OLIVEIRA DO BAIRRO	25
2.1. INTRODUÇÃO	25
2.2. CUMPRIMENTO DAS METAS	26
2.2.1. <i>Parcerias e Protocolos</i>	27
2.2.2. <i>Plano de Atividades</i>	28
2.2.3. <i>Ofertas Formativas</i>	28
2.2.4. <i>Divulgação</i>	29
2.2.5. <i>Equipa do Centro Novas Oportunidades</i>	30
2.3. EIXOS ESTRUTURANTES DO PROCESSO DE RVCC	31
2.3.1. <i>O Reconhecimento de Competências</i>	32
2.3.2. <i>A Validação de Competências</i>	32
2.3.3. <i>A Certificação de Competências</i>	32
2.4. METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS DE TRABALHO	35
2.4.1. <i>Nível Básico</i>	40

2.4.2. <i>Nível Secundário</i>	41
2.5. O C.N.O. COMO UMA RESPOSTA SOCIAL VÁLIDA AO PROGRAMA “VIDA ATIVA” DO INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL	43
2.6. O C.N.O. COMO UMA ALTERNATIVA VÁLIDA À FORMAÇÃO DE ATIVOS, DE PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS	44
CAPÍTULO 3 – OS JÚRIS DE CERTIFICAÇÃO COMO O MOMENTO CRUCIAL DO RECONHECIMENTO FORMAL E SOCIAL	47
3.1. INTRODUÇÃO	47
3.2. A DINÂMICA ORGANIZACIONAL DOS JÚRIS	47
3.3. AS RESPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO VERSUS AS EXPETATIVAS DOS ADULTOS	49
CAPÍTULO 4 – A EDUCAÇÃO E O RECONHECIMENTO TRANSGERACIONAL	51
4.1. INTRODUÇÃO	51
4.2. A EDUCAÇÃO COMO FATOR DE INCLUSÃO E DE COMPETITIVIDADE.....	51
4.3. REGRESSO À ESCOLA.....	54
CAPÍTULO 5 – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	61
5.1. UMA INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA.....	61
5.1.1. <i>A investigação participante</i>	63
5.1.2. <i>A investigação-ação</i>	64
5.1.3. <i>A investigação etnográfica</i>	65
5.1.3.1. <i>Grupo de estudo</i>	65
5.1.3.2. <i>O Registos fotográficos</i>	67
5.1.3.3. <i>O diário de campo</i>	67
5.1.3.4. <i>A análise de conteúdo tem três características fundamentais</i>	67
CAPÍTULO 6 – O PROCESSO VISTO PELOS ENTREVISTADOS	69
6.1. ANÁLISE REFLEXIVA DAS ENTREVISTAS DOS ADULTOS	69
6.2. ANÁLISE REFLEXIVA DAS ENTREVISTAS ÀS INSTITUIÇÕES VS ENTIDADES EMPREGADORAS	89
CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
CONCLUSÃO GERAL	107
BIBLIOGRAFIA	115
ANEXOS	119
ANEXO A: AUTORIZAÇÕES DO ORIENTADOR DA DISSERTAÇÃO E DA DIRETORA DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE OLIVEIRA DO BAIRRO	120
ANEXO B: ENQUADRAMENTO DAS ETAPAS DE INTERVENÇÃO DOS CNO’S	122

ANEXO C: ATIVIDADES DE DIVULGAÇÃO E MOBILIZAÇÃO PRÁTICA DO CNO DE OLIVEIRA DO BAIRRO	123
ANEXO D: PLANO PESSOAL DE QUALIFICAÇÃO (PPQ).....	124
ANEXO E: INSTRUMENTOS DE MEDIAÇÃO ADAPTADOS DO NÍVEL BÁSICO (B2 E B3).....	126
ANEXO F: REFERENCIAIS VERSUS INSTRUMENTOS ADAPTADOS DO NÍVEL SECUNDÁRIO.....	148
ANEXO G: PLANOS DE FORMAÇÃO (USO DA TRANSVERSALIDADE), DO NÍVEL SECUNDÁRIO.	176
ANEXO H: PLANO DE FORMAÇÃO ÀS EMPRESAS - RVCC - NÍVEL BÁSICO	180
ANEXO I: PLANO DE FORMAÇÃO ÀS EMPRESAS - RVCC - NÍVEL SECUNDÁRIO.....	181
ANEXO J. DINÂMICA ORGANIZACIONAL DOS JÚRIS DE CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DE NÍVEL BÁSICO	183
ANEXO K: DINÂMICA ORGANIZACIONAL DOS JÚRIS DE CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DE NÍVEL SECUNDÁRIO	189
ANEXO L: PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL (PDP)	191
ANEXO M. SINOPSES DAS ENTREVISTAS AOS ADULTOS DO NÍVEL BÁSICO.....	192
ANEXO N. ENTREVISTAS AOS ADULTOS DO NÍVEL BÁSICO	197
ANEXO O. SINOPSES DAS ENTREVISTAS AOS ADULTOS DO NÍVEL SECUNDÁRIO	213
ANEXO P: ENTREVISTAS AOS ADULTOS DO NÍVEL SECUNDÁRIO.....	224
ANEXO Q: SINOPSES DAS ENTREVISTAS ÀS ENTIDADES VS INSTITUIÇÕES	254
ANEXO R. ENTREVISTAS ÀS ENTIDADES.....	259

Ilustração 1: CNO Oliveira do Bairro, 2011 (Viva Associações, Oliveira do Bairro).....	2
Ilustração 2: Peça de teatro sobre o Ambiente, 2009.....	4
Ilustração 3: Carlos Lopes e Rómulo Santos (adultos).....	16
Ilustração 4: Portefólios Reflexivos de Aprendizagem, 2011.	18
Ilustração 5: Fernando Delgado (Avaliador Externo), 2009.	20
Ilustração 6: Gilberto Fernandes (Mentor da iniciativa em Oiã), 2010.	21
Ilustração 7: Júlia Gradeço (Diretora do AEOB), 2011.	26
Ilustração 8: Carlos Matos (Provedor da S.C.M. de Anadia), 2011.	28
Ilustração 9: Equipa Técnico-Pedagógica do CNO, 2011.....	30
Ilustração 10: Ana Margarida Oliveira (Avaliadora Externa), 2010.	33
Ilustração 11: Adultos no Júri de Certificação de Nível Secundário, 2009.....	34
Ilustração 12: Dias Coimbra (Avaliador Externo), 2010.....	41
Ilustração 13: Equipa Técnico-Pedagógica do CNO, 2010.....	42
Ilustração 14: Dinis Bartolomeu (Presidente da Junta de Freguesia de Oiã), 2011.	46
Ilustração 15: Licínio Cravo (adulto do Nível Secundário), 2009.....	48
Ilustração 16: Renato Ladeira (adulto do Nível Secundário), 2010.	53
Ilustração 17: Augusto Semedo (adulto do Nível Secundário), 2010.	55
Ilustração 18: Eduarda Rola (adulta de Nível Básico e Secundário), 2011.....	56
Ilustração 19: Atividade exterior com os adultos do CNO, 2012.....	59
Ilustração 20: Exposição de Portefólios Reflexivos de Aprendizagem, 2011....	70
Ilustração 21: João Paulo Teles (adulto de Nível Secundário), 2009.....	73

Diagrama 1: Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades.....	12
Diagrama 2: Fluxograma dos eixos estruturantes de um processo de RVCC	14
Diagrama 3: Referencial de Competências para a Educação e Formação de Adultos, de Nível Básico	24
Diagrama 4: Referencial de Competências para a Educação e Formação de Adultos, de Nível Secundário	24

Tabela 1:Quadro-síntese dos adultos entrevistados no âmbito da pesquisa 66

Tabela 2:Caraterização geral dos adultos entrevistados para a nossa pesquisa.. 74

1. Introdução geral

Noutro contexto, esta dissertação poderia assumir a modalidade de relatório de estágio. Provavelmente, teria sido essa a opção se tivesse assumido mais cedo a vontade em realizar o Mestrado em Sociologia. Ainda que a descoincidência de agendas - a da experiência de trabalho e a da realização do mestrado - não o tenham permitido, assumo desde já que, na forma, esta dissertação se aproxima de um relatório de estágio. Ainda assim, tendo decidido optar por sacrificar a realização de um “estado das artes” mais convencional, em detrimento da valorização da experiência que vivi e que me colocou como observadora privilegiada do objeto que analiso, para dar a este trabalho a forma de dissertação, sustento a tese que o reconhecimento formal das aprendizagens ao longo da vida, promovido no âmbito dos CNO's pelo Programa Novas Oportunidades, se constituiu como um mecanismo de investimento afetivo e funcional por parte dos adultos e demais parceiros envolvidos. Com esta tese procuro relativizar um certo conhecimento de senso comum, frequentemente associado ao Programa Novas Oportunidades.

O tema que selecionei para realizar a minha dissertação de mestrado em sociologia visa refletir e promover a capacidade crítica sobre o valor intrínseco e o valor acrescentado das competências adquiridas de modo informal e não formal para a determinação e afirmação dos indivíduos no Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências num Centro Novas Oportunidades. Procura também abordar o valor dessas competências no contexto das relações comunitárias. Neste âmbito, pretendo direcionar a minha investigação para a problemática do reconhecimento formal e social dado às competências adquiridas ao longo da vida.



Ilustração 1: CNO Oliveira do Bairro, 2011 (Viva Associações, Oliveira do Bairro)

No exercício da minha atividade profissional recente, tive o privilégio de trabalhar, maioritariamente, na área da educação e formação de adultos. Para lá da ideologia e das limitações dos programas, a minha experiência permitiu-me um olhar mais detalhado sobre este tipo de projetos. Não querendo dissertar sobre a minha própria experiência, creio que ela valoriza o meu olhar sociológico e me dá uma visão suficientemente global e contextualizada do objeto que retenho para análise.

Ao longo destes anos, tendo em conta o meu trajeto de vida e a minha experiência profissional, considero fundamental que se faça um investimento ao nível da nossa educação, formação e qualificação profissional, pois estes são os pilares e as ferramentas que nos possibilitam ter acesso a outros horizontes profissionais, ingressar e sustentar determinados percursos e carreiras profissionais. Se a sociologia se acomoda, muitas vezes, em abordagens desconstrutivistas, a minha dissertação procura fugir a esse padrão, sem deixar, como creio ser capaz de o fazer, de manter a devida e crítica distância.

Para situar, desde já, o meu posicionamento, e porque penso que não se faz sociologia descomprometida, considero a aposta do Governo, no sentido de reconhecer as qualificações informais dos adultos, válida, uma vez que a nossa sociedade é composta por indivíduos que enriquecem a sua capacidade de organização e as suas interações com a participação que são capazes de concretizar no seu quotidiano. O

Estado, como ator social que é, tem objetivos específicos, como é o caso da melhoria das qualificações escolares dos portugueses. Para atingir estes objetivos, o Estado dispõe de meios; ou seja, dispõe de uma estrutura que lhe permite compatibilizar os objetivos educacionais com os objetivos pessoais dos cidadãos. Manter em permanência uma adequação qualitativa e quantitativa das qualificações escolares com as necessidades de emprego implica uma política dinâmica, um esforço permanente de qualificação e de formação dos portugueses. Nesta perspetiva têm de ser encontradas soluções para os menos qualificados.

A situação da qualificação escolar e profissional dos portugueses constitui-se como um fator de preocupação por diversos motivos. O mais relevante deles é que Portugal continua a ser o país da União Europeia com os mais baixos índices de qualificação.

Para que o nosso país adquira formas evoluídas de gestão e de trabalho suscetíveis de projetar as empresas para desempenhos elevados e de construir uma sociedade moderna e dinâmica num clima de equilíbrio, equidade, bem-estar e qualidade de vida são necessárias e urgentes determinadas mudanças sociais. A formação e o desenvolvimento de novas competências escolares e profissionais devem pressupor uma melhoria visível no acesso às novas oportunidades de qualificação, visando uma *performance* prática, mensurável e com efeitos no reconhecimento social. Para tal, terá de haver uma conciliação de práticas no domínio das políticas educativas e dos objetivos empresariais, tendo em conta a facilitação e a adequação das rotinas laborais às necessidades educativas dos seus colaboradores, pois as competências destes são o fator-chave de competitividade do tecido empresarial português.

A vertente do “Ensino Tradicional” tem sido tendencialmente dinamizada e ajustada às necessidades educativas e sociais que imperam atualmente, uma vez que as políticas educativas têm cada vez mais em conta uma adequação entre as metodologias de ensino e de avaliação, bem como das estratégias e dos recursos à realidade e especificidades dos alunos, assim como em relação às perspetivas futuras que existem para a melhoria das qualificações escolares e para a inserção no mercado de trabalho.

O caminho da inclusão de novos públicos na oferta formativa tem sido percorrido com a integração gradual de outras ofertas educativas nos diversos estabelecimentos de ensino, tais como Centros Novas Oportunidades, Cursos de

Educação e Formação de Jovens, Cursos de Educação e Formação de Adultos, aos quais foram afetos os professores do ensino regular.

A função da escola deixou de ser vista como exclusiva para o ensino de crianças e jovens, para passar a incluir uma função social mais ampla, com os agregados familiares a partilharem o mesmo estabelecimento para a sua aprendizagem e qualificação.



Ilustração 2: Peça de teatro sobre o Ambiente, 2009.
(RVCC-NB3, CNO Oliveira do Bairro)

Em resultado da minha experiência profissional enquanto Profissional de R.V.C.C., a qual decorreu numa Escola, não considero ser este fator inibidor ou constrangedor para os adultos. Pelo contrário, registei que este facto gerou uma maior proximidade entre os vários elementos do agregado familiar que partilhavam o mesmo espaço de ensino, constituindo-se também como fator de reconhecimento pessoal e social entre ambas as partes.

Se antes eram os pais a incutir nos filhos a importância e a necessidade da aprendizagem, ocorreu uma inversão dos papéis sociais, uma vez que os filhos responsabilizam cada vez mais os pais por integrarem este tipo de projetos educativos, trazendo-os para o seu meio escolar.

Ainda que esta observação decorra de uma mera intuição da minha qualidade de observadora privilegiada num contexto específico, vale a pena acompanhar esta premissa enquanto hipótese académica.

Atualmente, na sociedade portuguesa emerge um modelo de desenvolvimento que valoriza o conhecimento como fator de competitividade e de inovação. Para tal, implementou-se uma educação e formação com novos meios e outros objetivos, geradora de novas oportunidades de aprendizagem e de valorização profissional, reforçando-se a competitividade económica e a coesão social.

Capítulo 1 – A Educação de Adultos versus Políticas Educativas

1.1 Introdução

Para poder enquadrar o meu objeto de estudo, o qual se debruçará sobre o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida de adultos que integraram o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (R.V.C.C.), é fundamental convocar a realidade internacional relativa à educação de adultos, uma vez que as medidas introduzidas e ajustadas no contexto nacional dependem de diretivas europeias e estas, por sua vez, dependem de resoluções internacionais.

Atendendo à mobilização de competências e de profissionais, a intervenção que se regista em termos de educação e de emprego assume dimensões cada vez mais transversais, pelo que se torna imperativo que haja a preocupação, por parte das pessoas, em se qualificarem e serem reconhecidas as suas aprendizagens ao longo da vida, designadamente as que adquiriram desde que, por diversos motivos, tiveram de interromper os seus percursos escolares.

A dimensão global alcançada pela problemática da educação de adultos possibilitou que se viabilizassem estratégias e medidas de reconhecimento, validação e certificação de competências que anteriormente não tinham equivalência a um certificado ou diploma.

1.2. Contextualização Internacional

O movimento estruturado da Educação de Adultos iniciou-se nas décadas de 50 e 60, através da UNESCO, e alargou-se à escala mundial. A ação foi distinta se compararmos os países industrializados e os países do Terceiro Mundo. Nos países industrializados registou-se uma necessidade urgente de reciclagem, que se traduziu na

atualização de profissionais, na formação contínua de formadores e na formação inicial equivalente à educação tradicional. Nos países do Terceiro Mundo a base constituiu-se através da alfabetização. As campanhas que decorreram neste último tipo de países foram, em geral, uma desilusão, uma vez que eram utilizados processos de aprendizagem tradicionais. Registaram-se dois fenómenos predominantes: a alfabetização regressiva e a alfabetização funcional (Conselho Nacional de Educação, 2007).¹

A alfabetização gerou mão-de-obra dócil, fortalecendo a produção e o consumo, promovendo-se um desequilíbrio ecológico e um fosso crescente entre as classes.

Nos anos 60, a ONU “decreta” a distinção entre países desenvolvidos, países em vias de desenvolvimento e países subdesenvolvidos. Nos anos 70, predominou a consciencialização para a degradação das condições de vida, evidenciando-se os casos mais severos. A alfabetização passou a ser enquadrada como uma componente sócio cultural.

Segundo a Comissão Europeia (2014, pp 6), a aprendizagem é algo que ultrapassa as barreiras de uma escola, estendendo-se a outros contextos; porque a vida é um contínuo de aprendizagens, nos mais variados contextos.

Neste âmbito, a União Europeia avançou com uma abordagem em relação ao que se pode entender por aprendizagem, tipificando-a em aprendizagem não formal, aprendizagem informal e aprendizagem ao longo da vida.

A aprendizagem ao longo da vida é aquela que se inicia num contexto formal, mas que continua depois desse processo ter sido concluído, permitindo a assimilação de novas coisas.

A aprendizagem informal adquire-se, sobretudo, de forma não intencional, nas mais variadas vivências e através da experiência profissional. Não tem uma estrutura própria, como, por exemplo, as aprendizagens adquiridas através da gestão de projetos e as competências em T.I.C., adquiridas no local de trabalho; as competências linguísticas, estudadas ou adquiridas em viagens ao estrangeiro; e as competências adquiridas em atividades de voluntariado ou de âmbito cultural ou desportivo.

¹Este tema foi amplamente discutido no Conselho Nacional de Educação <http://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estudos-e-relatorios/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre-educacao>

A aprendizagem não formal é a que ocorre fora do contexto formal, em que há o recurso a outras formas de aprendizagem, tal como no âmbito da formação profissional, dinâmicas e animação de grupos, programas de alfabetização ou de ensino.

Neste âmbito, cabe destacar o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (P.A.L.V.), adotado por decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, em 15 de novembro de 2006, e que abrange inicialmente o período 2007-2013 – Decisão nº 1720/2006/ CE.²

Importa também realçar que a componente chave do capital humano é a dimensão cultural, que capacita os indivíduos para uma maior adaptação às necessidades do mercado e os torna mais sensíveis a essa onda do momento chamada empreendedorismo.

Ainda segundo a Comissão Europeia, (2014, pp 3) “(...) Um país que investe de forma inteligente no ensino e na formação irá prosperar nos negócios, na ciência e na arte. Além disso, garantir oportunidades de aprendizagem para todos ajuda a garantir a justiça e a coesão social. A inadequação entre as competências procuradas pelos empregadores e as oferecidas pelos candidatos a emprego é denominada o défice de competências.”

Insistindo que “O êxito num mercado mundial competitivo depende de uma força de trabalho qualificada, que produza bens e serviços de qualidade excelente e inovadores. (...) A cidadania ativa tem de ser ensinada e aprendida em casa, na escola e em contextos não formais.” (*idem*)

Tendo em conta os desafios que se colocam em termos de qualificação da população, o *European Cooperation in Education and Training* (ECET), Suporte para a Cooperação Europeia em Educação e Formação, uma área da *Key Activity I* (KAI), dedica-se à Política de Cooperação e Inovação, no âmbito do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (P.A.L.V.), entre os países da UE.

² Decisão 2006/1720/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de Novembro de 2006, que estabelece um programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida, publicada no JO L 327 de 24.11.2006, p. 45

1.3. Enquadramento histórico, em Portugal

Realizando-se uma sucinta retrospectiva histórica sobre a educação de adultos em Portugal, assinalamos o surgimento da instrução primária gratuita em 1820, tendo a instrução primária passado a ser obrigatória em 1835. Em 1890, 76% da população portuguesa era ainda analfabeta, o que evidencia o atraso no desiderato de qualificação escolar dos portugueses.

Em relação ao ensino de adultos, temos, em Portugal, algumas correntes de pensamento que vale a pena descortinar:³

- O positivismo emergente, considerado como uma instrução de segunda oportunidade, ou também conhecido por ensino recorrente, através do qual decorriam os cursos noturnos, a campanha nacional e o curso de ensino primário supletivo. O modelo baseava-se em colocar os mesmos professores do ensino diurno a ensinar adultos, quando estes só estavam habituados a orientar crianças. Nessa altura, o objetivo principal passava por obter a certificação e não propriamente formar os implicados;

- A rejeição da alfabetização versus escolarização. Os poderes políticos foram desconsiderando esse fracasso, com a típica desculpabilização crónica. Em 1938, o povo português tinha “riqueza intuitiva e não precisava de aprender”.

- A elevação do nível educativo, com respeito pela cultura de todos (letrados e iletrados), através de recursos, instituições, fórmulas e processos. Surgiu, então, a institucionalização das escolas móveis.

No século XIX, a partir dos Censos, constatou-se ser urgente combater a falta de escolaridade da população portuguesa.

Na Iª República, período denominado como a Renascença Portuguesa, implementou-se um movimento para a educação do povo português, que se pautou por uma ação cultural intensa.

No Salazarismo, encarou-se a perspetiva da escolarização como uma perspetiva redutora.

No pós 25 de abril, registou-se uma mobilização popular, em que se destacavam dois poderes: o do Estado e o popular, sendo este último organizado por pequenos grupos que se mobilizaram para reivindicarem os direitos à sua escolarização.

³ Aragão e Oliveira (2011) identificam as linhas orientadoras que definem a educação de adultos em Portugal.

Nos anos 70 e 80 do século XX, através do Plano Nacional para a Alfabetização da Educação Básica de Adultos (P.N.A.E.B.A.), a educação de adultos (E.A.) é reconhecida nos artigos 73º e 74º e a educação permanente (E.P.) ganha uma perspetiva intersistémica.⁴

Em 1984, foi encomendado um estudo à OCDE, para avaliar a evolução das políticas educativas em Portugal, tendo-se obtido os seguintes resultados:

- A expansão quantitativa visível, mas descurando a qualidade;
- O ensino técnico e profissional (quadros médios) foi relegado para segundo plano.

Em 1986, surge a educação extraescolar.

Em 1997, na 5ª Conferência Internacional de Hamburgo, foi elaborado o “documento de estratégia para o desenvolvimento da educação de adultos, em Portugal”. A Agência Nacional para a Qualificação Profissional (A.N.E.F.A.) procurou, a partir dessa altura, motivar e adequar as ofertas de formação às suas características e realidades. Decorreram ações de formação dos agentes intervenientes no “terreno”, através da Direção Geral de Formação Vocacional (D.G.F.V.). O ensino de adultos passa a ter uma perspetiva mais redutora, estando inscrito na formação vocacional.

Em 2005, surgem as “Novas Oportunidades”, possibilitando a qualificação da população até ao 12º ano, tendo como suporte um referencial mínimo de aprendizagem versus qualificação escolar. A oferta de formação profissionalizante aumentou, surgindo o sistema de avaliação da qualidade e o referencial de competências chave passa a ter um âmbito mais alargado.

Em 2006, a Agência Nacional para a Qualificação (A.N.Q.), transforma os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (C.R.V.C.C.) em Centros Novas Oportunidades (C.N.O.), nos quais estavam envolvidos 400.000 adultos e 453 centros (Oliveira, 2008).

⁴ Artigos 73º e 74º, Capítulo III – Direitos e Deveres Culturais – Sétima Revisão da Constituição da República Portuguesa, Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, publicada na I Série A, do Diário da República n.º 155, de 12 de agosto de 2005.

1.4. A Iniciativa e os Centros Novas Oportunidades

A Iniciativa Novas Oportunidades era uma medida governamental que pretendia dar resposta aos baixos índices de escolaridade dos portugueses através da aposta na qualificação da população, pondo à sua disposição um conjunto variado de modalidades de educação e formação. No âmbito estratégico e no plano político era também uma solução para aproximar, nos referenciais estatísticos, de forma rápida, Portugal das médias europeias no domínio da formação escolar.

Um **Centro Novas Oportunidades** era um elemento da rede de instituições responsáveis pela aplicação da Iniciativa Novas Oportunidades. Cabia-lhe a responsabilidade de dar a conhecer à população adulta as ofertas de educação e formação existentes, de a apoiar na escolha da opção mais adequada e de a encaminhar para essa opção quando ela fosse desenvolvida fora do CNO, como, por exemplo: Cursos de Educação e Formação; Cursos de Educação e Formação de Adultos; Cursos Profissionais; Ensino Recorrente, *etc.*, conforme se pode consultar nas etapas de intervenção dos CNO's, no Diagrama 1.

Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades

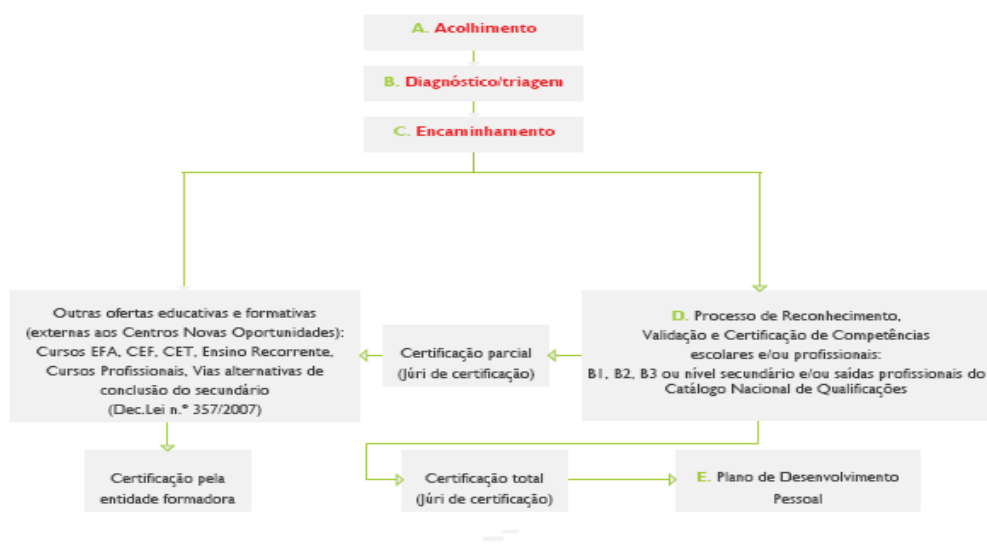


Diagrama 1: Fluxograma das etapas de intervenção dos Centros Novas Oportunidades

Fonte: Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades, 2007, pp 20/ 1.

O CNO era ainda responsável pelo desenvolvimento de uma das ofertas existentes, nomeadamente o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências podia ser uma resposta para o adulto que não possuísse o nível básico ou secundário de educação e tivesse adquirido conhecimentos e competências através de atividades formais, não formais e informais, ao longo da sua vida.

O adulto poderia aceder aos processos de RVCC de nível básico (4º, 6º ou 9º ano de escolaridade) se tivesse 18 anos ou mais de idade e se não tivesse concluído os mesmos graus de ensino.

O adulto poderia aceder aos processos de RVCC de nível secundário (12º ano de escolaridade) se tivesse 18 anos ou mais de idade. Neste caso, todos os adultos com idade inferior a 25 anos tinham ainda de cumprir um dos seguintes requisitos:

- Ter frequentado o nível secundário, há mais de três anos, sem o concluir (requisito aplicável até 2010):

- Disponer, no mínimo, de três anos de experiência profissional.

Este sistema conferia ao adulto a possibilidade de reconhecer, validar e certificar os conhecimentos e as competências resultantes da experiência que adquiriu em diferentes contextos ao longo da sua vida. A certificação obtida através dos processos de RVCC permitia ao adulto não só a valorização pessoal, social e profissional, mas também o prosseguimento de estudos/formação.

1.5. O processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (R.V.C.C.)

O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) baseia-se num conjunto de pressupostos metodológicos e procedimentais, de que constam o balanço de competências e a abordagem (auto)biográfica, que possibilitam a evidenciação de competências adquiridas pelos adultos ao longo da vida, em contextos formais, informais e não-formais, a partir do qual se desenvolve a construção de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (Cfr. Aragão e Oliveira, 2011). Este, sendo o elemento central do processo, orienta-se por um Referencial de Competências-Chave,

para cada nível de equivalência escolar. Os Referenciais de Competências-Chave são documentos nos quais o Sistema Nacional de RVCC indica os saberes e as competências necessários para a atribuição de uma certificação de nível básico (certificado de qualificações correspondente ao 1º, 2º ou 3º ciclo do ensino básico e diploma do ensino básico), ou de nível secundário (certificado de qualificações correspondente ao ensino secundário e diploma do nível secundário de educação).

Estes processos organizam-se em três eixos estruturantes: reconhecimento; validação; e certificação. Destes processos pode resultar uma certificação total ou uma certificação parcial, conforme se pode consultar nos eixos estruturantes de um processo de RVCC, no Diagrama 2.

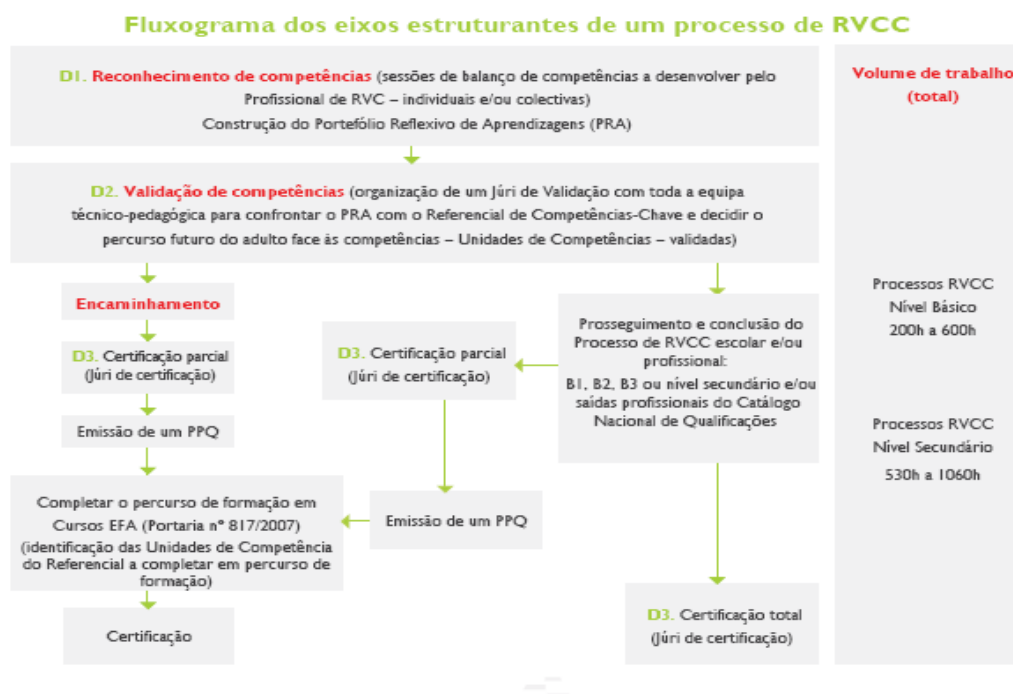


Diagrama 2: Fluxograma dos eixos estruturantes de um processo de RVCC

Fonte: Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades, 2007, pp 20/ 1.

Nesse processo, cada adulto desenvolvia autonomamente o seu trabalho e reconhecia e mostrava as competências que detinha. Era orientado por um profissional na evidenciação das competências que adquiriu ao longo da vida e em particular aquelas que eram exigidas nos Referenciais. O processo previa um reduzido número de horas de formação que pudessem ajudar o adulto a atingir os objetivos definidos no Referencial.

Após esta fase do processo, a equipa pedagógica validava as competências evidenciadas e, no caso de serem as suficientes, o adulto defendia o seu trabalho perante

um júri que o certificava. O processo terminava com a atribuição de um certificado/diploma do nível pretendido.

As etapas de intervenção dos Centros Novas oportunidades podem ser consultadas no Anexo B.

1.5.1. O Reconhecimento de Competências

O significado de competência congrega o saber fazer, tendo implícitas a eficiência e a eficácia. Uma competência é uma forma de traduzir todas as aprendizagens e as vivências em algum resultado. A competência diferencia-se da qualificação, já que nesta última situação o adulto é portador de um certificado ou diploma. Para conseguirmos situar a competência temos de saber que esta é exclusiva da pessoa, é indissociável da ação, o que implica o assumir responsabilidades e formaliza-se posse da competência através do reconhecimento social.

Depreende-se que o processo de aprendizagem promova uma transformação, em que o adulto é o primeiro protagonista desse processo. A competência surge, neste processo, de modo contextualizado. É necessário compreendermos as crenças, os valores e os contextos onde vivem as pessoas, de modo a respeitar cada pessoa, na sua individualidade.

Na etapa do reconhecimento, o adulto identifica as competências adquiridas ao longo da vida através do recurso à metodologia de balanço de competências.

O balanço de competências promove um reconhecimento pessoal, em que existe o envolvimento da pessoa adulta, voluntariamente, num processo de autoconhecimento e de reconhecimento dos seus saberes e competências (Cfr. Aragão e Oliveira, 2011). Para se realizar um balanço de competências é necessário que o adulto tenha capacidade de se auto dirigir, de estruturar a imagem de si (auto estima). É necessário, primeiro, fazer com que as pessoas acreditem em si próprias e depois orientá-las nesse processo de valorização, tendo em vista o reconhecimento das suas competências.

Após o Balanço de Competências e de todos os procedimentos necessários à verificação por parte da equipa pedagógica das reais competências do adulto, este era encaminhado para o nível básico ou nível secundário.

A etapa do Reconhecimento de Competências inicia-se com a apresentação:

- do processo de reconhecimento e validação de competências – RVC – introdução aos conceitos utilizados, explicação da metodologia de balanço de competências, definição das condições para a certificação total e parcial, distinção entre o RVCC e percursos de escolarização/ formação;

- dos intervenientes;

- das metodologias de trabalho possíveis;

- da duração previsível do processo;

- e do trabalho que se espera que o adulto desenvolva de forma autónoma.

Cabia ao Profissional de RVC transmitir esta informação aos adultos, de forma clara, promovendo a transparência do processo e reforçando as atitudes de autonomia e responsabilidade/compromisso com o processo. Iniciavam-se as sessões de Balanço de Competências com os adultos através da mobilização de um conjunto de instrumentos, que eram adaptados, caso a caso, em função das experiências significativas e interesses específicos de cada adulto.



**Ilustração 3: Carlos Lopes e Rómulo Santos (adultos do Nível Secundário), 2011.
(Júri de Certificação de Nível Secundário, CNO de Oliveira do Bairro)**

Nesta altura, a equipa pedagógica delineava estratégias de intervenção para trabalhar com os adultos, segundo os instrumentos orientadores e os objetivos a atingir. Estratégias essas que consistiam na elaboração de uma história de vida resumida e que focasse os aspetos principais do trajeto percorrido, em termos pessoais, escolares, profissionais e sociais.

Após esta fase ocorria a descodificação do Referencial de Competências-Chave, com apoio do Profissional de RVC e com intervenção ativa dos formadores em sessões de trabalho individuais, em pequenos ou grupos alargados de adultos.

1.5.2. A História de Vida versus PRA

A **história de vida** constitui-se como a ferramenta de investigação, enquanto técnica de mediação, no processo de R.V.C.C., sendo produto de uma definição individual subjetiva, a partir da própria experiência vivida e relatada.

Toda a atividade desenvolvida na etapa de reconhecimento resultava na construção/reconstrução do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA), com mais ou menos apoio da equipa técnico-pedagógica, de acordo com a maior ou menor autonomia que o adulto revelasse. A equipa técnico-pedagógica devia salvaguardar o mesmo padrão de exigência em relação à apresentação de comprovativos, sem deixar de espelhar a especificidade resultante do percurso e experiência individual de cada sujeito.

O **portefólio reflexivo de aprendizagem (P.R.A.)** constituía-se como um documento onde o adulto se autorreconhecia para ser reconhecido formalmente, partindo da sua história de vida, para passar a integrar a exploração e explanação das várias aprendizagens ao longo da vida, à luz do referencial de competências chave. O P.R.A. constituía-se como a principal ferramenta em que o adulto se descobria a si mesmo e o caminho que devia percorrer.



Ilustração 4: Portefólios Reflexivos de Aprendizagem, 2011.

(Mostra de Competências do CNO, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)

Os conteúdos do PRA deviam ser o reflexo direto das competências que o adulto possuía e deviam espelhar inequivocamente a correspondência entre as aprendizagens adquiridas ao longo da vida e o Referencial de Competências-chave. Se fosse necessário, o PRA devia incluir registos da equipa técnico-pedagógica que explicitassem como determinados comprovativos permitem evidenciar as competências constantes nos referenciais.

No desenrolar do reconhecimento de competências podia haver a necessidade de se promoverem formações, de duração limitada, que correspondessem a formações complementares, desenvolvidas no próprio Centro, cuja duração não devia ultrapassar as 50 horas por adulto.

Na evolução do processo de reconhecimento, a equipa devia comunicar ao adulto as conclusões que ia obtendo em momentos específicos ou no decorrer do balanço de competências, sendo que o balanço final do trabalho desenvolvido devia ocorrer na etapa de validação.

1.5.3. Validação de Competências

A etapa de validação de competências centrava-se na realização de uma sessão, na qual o adulto e a equipa técnico pedagógica analisavam e avaliavam o PRA, face ao Referencial de Competências-chave, identificando as competências validadas, e propostas a certificação (Vicente, A. C. *et al.*, 2012, pp 32-35).⁵

Dado constituir um momento de balanço final do trabalho desenvolvido, a sessão de validação só devia realizar-se quando estivessem reunidas as seguintes premissas:

- existir um consenso entre a equipa técnico-pedagógica relativamente às competências a validar ou a desenvolver;
- o referencial de competências-chave tivesse sido percorrido, independentemente do número de competências a validar e a certificar;
- o PRA refletir de forma visível e coerente as competências evidenciadas pelo adulto e o seu conhecimento do Referencial de Competências-chave.

A etapa de validação e a respetiva sessão de validação final deviam ser a base inicial de entendimento e articulação entre a equipa técnico-pedagógica e o avaliador externo, na medida em que a análise e avaliação que este último fará do PRA de cada adulto seria orientada pelo conjunto de competências validadas pela equipa técnico-pedagógica.

Após a validação, o adulto devia apresentar-se perante um júri de certificação, o qual era antecedido pela sessão de validação, em que a equipa técnico-pedagógica devia preparar o adulto para a sua apresentação pública, na qual devia refletir sobre o percurso desenvolvido e explicitar a ligação existente entre a sua história de vida/ aprendizagens e as competências adquiridas à luz do referencial pelo qual foi avaliado.

⁵ Debate sobre a aprendizagem ao longo da vida, no Seminário *Going Lifelong Learning*, Vicente, A. C. *et al.* (2012).

1.5.4. Certificação de Competências

Esta etapa equivalia ao final do processo de RVCC e centrava-se na realização de uma sessão de júri de certificação, consistindo-se na formalização oficial do processo (Vicente, A. C. *et al.*, 2012, pp 32-35).

A sessão de júri de certificação assumia várias funções, nomeadamente a de avaliação final dos candidatos, de encerramento oficial e público e respetiva legitimação social, pelo que a sessão devia ser aberta e divulgada aos vários atores sociais, relacionados com a envolvente diária do adulto e da rede de contatos do CNO.

O júri de certificação era nomeado pelo diretor do CNO e a sua constituição incluía, além dos elementos da equipa técnico-pedagógica que acompanharam o adulto, o avaliador externo.



**Ilustração 5: Fernando Delgado (Avaliador Externo), 2009.
(Júri de Certificação de Nível Básico, CNO de Oliveira do Bairro)**

Da sessão de júri de certificação resultava uma tomada de decisão, baseada na avaliação das competências possuídas pelo adulto face ao Referencial de Competências-Chave, e que se podia traduzir numa certificação total ou numa certificação parcial, ocorrendo um registo oficial num documento que funcionava como uma ata.

1.5.5. Certificação total

A certificação total ocorria quando o adulto certificava as unidades de competência consideradas necessárias para a obtenção de um nível de escolaridade completo, quer correspondesse ao 1º ciclo, ao 2º ciclo, ou ao 3º ciclo do ensino básico; ou ainda ao ensino secundário (Vicente, A. C. *et al.*, 2012, pp 32-35)



**Ilustração 6: Gilberto Fernandes (Mentor da iniciativa em Oiã), 2010.
(Júri de Certificação de Nível Básico, Escola Básica de Oiã)**

A certificação total de competências dava origem à emissão de um certificado de qualificações, com o registo das unidades de competências certificadas e o nível de escolaridade obtido.

O certificado de qualificações e o diploma eram emitidos pelo centro onde o adulto concluía o processo e posteriormente homologados pela Agência Nacional para a Qualificação.

1.5.6. Certificação parcial

O adulto obtinha uma certificação parcial sempre que as unidades de competência certificadas não eram suficientes para a obtenção do nível de escolaridade a que se proponha (Vicente, A. C. *et al.*, 2012, pp 32-35).

A certificação parcial de competências dava origem à emissão de um certificado de qualificações com o registo das unidades de competência certificadas.

O adulto devia ser encaminhado, nesta situação, para um percurso de educação-formação externo ao centro, de forma a completar a sua qualificação. O encaminhamento é feito mediante um Plano Pessoal de Qualificação (PPQ), conforme se pode consultar no Anexo D desta dissertação, o qual devia ser negociado e acordado com o adulto, mencionando a proposta do percurso a realizar para o desenvolvimento das competências em falta e obtenção do respetivo nível de escolaridade a que se proponha.

O adulto também podia, em qualquer momento, decidir mudar de processo. Nessa situação procedia-se à **certificação parcial**, em que o adulto certificava somente as competências que tinha evidenciado, sendo encaminhado para um curso de Educação e Formação de Adultos (EFA) onde iria frequentar os módulos correspondentes às competências que ficariam em falta. Assim, com a conjugação do RVCC e do EFA, concluiria o nível de escolaridade a que se propunha e poderia mesmo obter uma certificação profissional se fosse a sua opção.

A certificação total era a situação mais comum no CNO de Oliveira do Bairro, em detrimento das certificações parciais. A equipa técnico-pedagógica deste CNO assumiu a decisão de investir ao máximo no percurso dos adultos que ingressavam no Processo de RVCC para que estes o concluíssem, o que, salvo raras exceções, foi garantido. Esta estratégia implementada visou a falta ou a ausência de respostas que os adultos encontravam mediante a atribuição da certificação parcial, em ingressarem noutra tipo de oferta formativa que complementasse o seu percurso escolar/formativo, pelo que se considerou que a Certificação Parcial seria, para recorremos a uma metáfora do futebol, como “cortar as pernas” aos adultos.

Os escassos adultos que realizaram a Certificação Parcial neste CNO foram indivíduos com poucas aptidões para realizarem o processo com a autonomia mínima exigida ou que não detinham as competências ou disponibilidade para concluírem. No que respeita às contrapartidas obtidas em matéria de certificações parciais ou totais, ambas levavam aos mesmos resultados em termos de metas. Contudo, a equipa técnico-pedagógica recorria aos vários recursos humanos e metodologias para superar as dificuldades dos adultos, ao longo do processo, os quais eram realmente alcançados com a sua Certificação Total.

1.6. O Desenho Curricular e o Referencial de Competências chave

As equipas técnico-pedagógicas enveredaram esforços para ajustar as suas práticas aos interesses dos adultos, procurando superar os seus anseios, dificuldades e necessidades.

A interpretação do RCC constituía-se como uma das grandes dificuldades para os adultos em se posicionarem face a este processo, razão pela qual as equipas procuraram ao longo destes anos adaptar os documentos com linguagem mais acessível, de modo a facilitar o seu entendimento. Para além disso, enveredaram-se esforços, trocas de opiniões e reuniões para se criarem “elos de ligação” entre os vários referenciais das várias Áreas de competência chave, indo ao encontro da sua transversalidade, como se pode verificar nos diagramas 3 e 4, respeitantes aos desenhos curriculares do nível básico e do nível secundário.

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS PARA A EDUCAÇÃO
E FORMAÇÃO DE ADULTOS

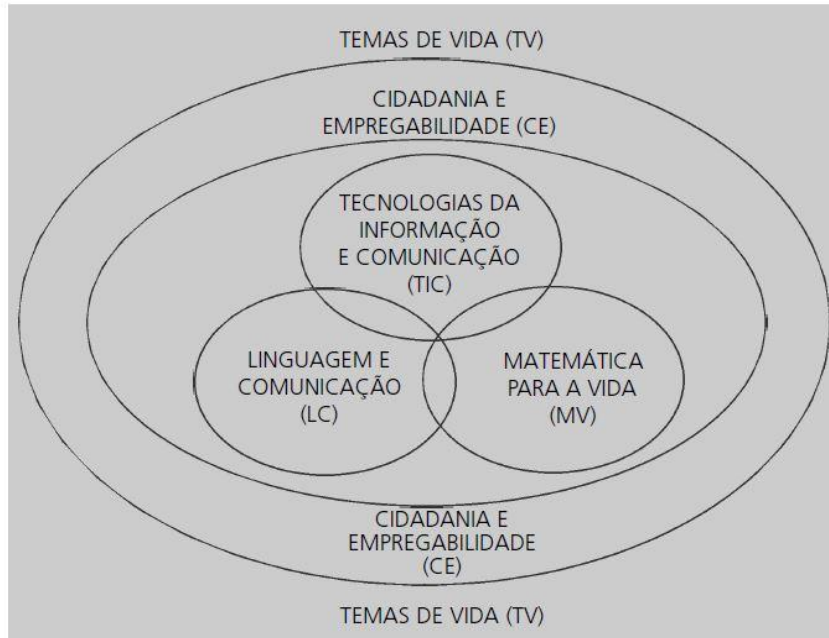


Diagrama 3: Referencial de Competências para a Educação e Formação de Adultos, de Nível Básico

Fonte: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/144>

DESENHO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE
para a educação e formação de adultos – nível secundário



Diagrama 4: Referencial de Competências para a Educação e Formação de Adultos, de Nível Secundário

Fonte: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Capítulo 2 – O caso do Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro

2.1. Introdução

O Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária de Oliveira do Bairro funcionava na Escola Secundária de Oliveira do Bairro. Pelo Despacho n.º 17 747/2006 de 31 de agosto, a Escola Secundária de Oliveira do Bairro foi creditada como entidade promotora de Centro de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências⁶. Após o período de instalação e organização, o centro iniciou o seu trabalho com os adultos no início de 2007.

O CNO de Oliveira do Bairro foi o único Centro da Região de Oliveira do Bairro que manteve sempre o seu funcionamento, o que o torna relevante como objeto de estudo, dadas as especificidades que esta região apresenta em termos educativos e de tecido empresarial. O CNO esteve inicialmente afeto somente à Escola Secundária, mas depois da constituição do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro passou a fazer parte do mesmo, dada a integração dos organismos. O CNO estava incluído no Centro de Formação do Agrupamento de Escolas do Centro, de que faziam parte Ílhavo, Vagos e Oliveira do Bairro (CFAECIVOB).

Ao longo dos anos, o CNO de Oliveira do Bairro foi desenvolvendo e dinamizando atividades de formação que se constituíram como uma mais-valia para os adultos que pretendiam ingressar no mercado de trabalho, contribuindo assim para a melhoria das condições de vida (Alves, C, 2009).⁷

⁶ Despacho n.º 17 747/2006 de 31 de Agosto, do Ministério da Educação - Direcção-Geral de Formação Vocacional, publicado na II Série, do Diário da República, n.º 168/2006, de 31 de agosto de 2006.

⁷ Estudo do caso de um Centro Novas Oportunidades: O Pólo de Coimbra do Inovinter. Coimbra Cláudia Alves (2009).



**Ilustração 7: Júlia Gradeço (Diretora do AEOB), 2011.
(Intercâmbio de CNO's, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)**

2.2. Cumprimento das Metas

Em 2008, as metas foram atingidas e ultrapassadas, o que se deve ao ritmo de trabalho imposto em 2007 e ao envolvimento de parceiros. Contudo, em 2009 ocorreu um decréscimo face ao registado no ano anterior, derivado ao início dos trabalhos desenvolvidos com os adultos que foram integrados em grupos novos, o que implicou a observação dos resultados a longo-prazo e um acompanhamento mais intensivo.

2.2.1. Parcerias e Protocolos

A atividade do Centro foi-se progressivamente alargando a todas as freguesias do Concelho de Oliveira do Bairro, ao vizinho concelho de Anadia e, à freguesia de Fermentelos do concelho de Águeda. Para concretizar este alargamento foram estabelecidos os seguintes protocolos:

- Autarquias (C. Municipal, JF Oliveira do Bairro, JF Oiã, JF Palhaça, JF Bustos, JF Mamarrosa, JF Troviscal, JF Sangalhos e JF Fermentelos);
- Escolas (Agrupamentos de Escolas de Oliveira do Bairro, de Oiã e de Fermentelos e Escola Secundária de Anadia);
- Associações (Associação Comercial e Industrial da Bairrada, Associação Industrial do Distrito de Aveiro, Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Oliveira do Bairro, "À Medida - Associação para a formação", Associação da Hotelaria Regional de Distrito de Aveiro, Santa Casa da Misericórdia de Oliveira do Bairro, Centro Social de Oiã, Santa Casa da Misericórdia de Anadia e Instituto de Educação e Cidadania da Mamarrosa);
- Empresas (Diferencial, Paraíso - atividades hoteleiras, Lda., "Vila Duparchy-turismo de habitação" e Multiaveiro).

A celebração de protocolos ultrapassou, em larga medida, as metas inicialmente previstas.

Com a finalidade de abranger o maior número possível de pessoas, nomeadamente as mais desfavorecidas, e de cobrir áreas com défice de oferta educativa e formativa, foram realizadas itinerâncias nos locais do concelho mais distantes da sede do Centro Novas Oportunidades e, ainda, em Anadia e Fermentelos.

No que diz respeito a Anadia não existia neste concelho um Centro de Novas Oportunidades. Relativamente à freguesia de Fermentelos a sua relativa proximidade ao Centro de Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro justificou a intervenção.



**Ilustração 8: Carlos Matos (Provedor da S.C.M. de Anadia), 2011.
(Entrega de Diplomas do CNO da AEOB, S.C.M. de Anadia)**

2.2.2. Plano de Atividades

No Plano de Atividades do CNO, no desenvolvimento da sua atividade, houve a participação e dinamização de atividades, em articulação com as seguintes entidades ou indivíduos:

- Agência Nacional para a Qualificação;
- Direção Regional de Educação do Centro;
- Câmara Municipal de Oliveira do Bairro;
- Entidades Empregadoras;
- Centros Novas Oportunidades da Região Centro;
- Alunos do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro;
- Adultos do Processo de R.V.C.C., Níveis Básico e Secundário.

2.2.3. Ofertas Formativas

Na fase de diagnóstico dos adultos inscritos no CNO, para encaminhamento, apresentavam-se as seguintes alternativas:

- O processo de RVCC, no CNO de Oliveira do Bairro;
- Outras ofertas formativas: Cursos de Educação e Formação (C.E.F.), Cursos de Educação e Formação de Adultos (C.E.F.A.) e Unidades de Formação de curta duração (U.F.C.D.), em articulação com o Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro;
- Outras ofertas formativas: Cursos de Educação e Formação de Adultos (C.E.F.A.), Cursos de Educação Tecnológica (C.E.T.) e outras alternativas profissionais, em articulação com a Universidade de Aveiro (C.E.T. de Mecatrónica), com o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Águeda e com a Escola Profissional de Aveiro;
- Formações modulares no âmbito da língua estrangeira, informática, em articulação com o Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, tendo como Entidades Formadoras: a Multiaveiro e a GIAGI;
- Formações modulares no âmbito da língua estrangeira, da informática, em articulação com as empresas da Região: ACIB, À Medida e Instituto de Emprego e Formação Profissional de Aveiro e Águeda;
- Formação para a Inclusão, através da frequência de Cursos EFA – B1 e alfabetização de pessoas com dificuldades de integração e provindas de etnia cigana;
- Qualificação de pessoas com deficiência ou incapacidade para estudar;
- Sensibilização junto da comunidade para a importância do CNO como Programa Integrado de promoção do sucesso educativo, transversal às estruturas familiares, através do estímulo à aprendizagem, reconhecimento e qualificação dos avós, pais e filhos.

2.2.4. Divulgação

Realizaram-se várias sessões de informação e divulgação do “Programa Novas Oportunidades” em todas as freguesias do concelho de Oliveira do Bairro, bem como na sede do concelho de Anadia. Para estas sessões foram realizadas apresentações baseadas em PowerPoint, onde foram explicados os objetivos e as modalidades de educação e formação inerentes ao programa.

Na divulgação e mobilização prática, conforme se pode consultar no Anexo C, a equipa técnico pedagógica desenvolveu as seguintes atividades:

- Cartazes e desdobráveis informativos;

- Artigos para jornais e rádios locais;
- Promoção do centro na revista da escola;
- Mostra de Competências dos adultos do RVCC;
- Criação de um Site;
- Página no *Facebook*, que se tornou incontornável atendendo à importância das redes sociais;
- Projeto de um vídeo promocional sobre o CNO e as atividades por ele desenvolvidas;
- Participação em atividades do Agrupamento, para haver uma maior inter-relação de agentes educativos do ensino regular com os intervenientes do CNO.



Ilustração 9: Equipa Técnico-Pedagógica do CNO, 2011.
(Instalações do CNO, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)

2.2.5. Equipa do Centro Novas Oportunidades

Um dos problemas mais graves que o centro enfrentou, ao longo da sua existência, foi a constituição e manutenção de uma equipa estável. A precariedade das condições laborais conduz à frequente perda dos recursos humanos mais experientes para outras ofertas mais vantajosas, o que neste caso acabou por ser uma realidade.

As condições laborais pautavam-se pela instabilidade, tendo havido alguma dispersão dos elementos da equipa por várias escolas, de modo a poderem completar

horário. Isso ocorreu até ao momento em que se procurou centralizar mais a afetação dos membros da equipa às atividades do CNO, dificultando o trabalho e a coordenação da equipa, e afetando também a produtividade individual e grupal. Associado a este fator, a Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento, bem como as Profissionais de RVCC foram elementos contratados exteriormente à escola, com contratos a termo. Sendo externas e podendo estar dedicadas ao CNO, o risco de dispersão era menor, ao mesmo tempo que se garantia alguma coesão no grupo técnico-pedagógico e se salvaguardava a continuidade do acompanhamento aos adultos. Mas a natureza contratual evidenciava a solidez da intervenção.

Apesar destas e de outras dificuldades, as equipas que se foram constituindo nos vários anos consecutivos procuraram dar o seu melhor, tendo ultrapassado largamente o número de horas contratualizadas e investido na sua formação, participando em todos os encontros e ações promovidos pela ANQ e por outros centros. O CNO de Oliveira do Bairro fazia parte de um conjunto de centros da Região do Baixo Vouga que, periodicamente debatia temas de interesse para os centros.

2.3. Eixos Estruturantes do Processo de RVCC

O ensino nos Centros Novas Oportunidades direcionava-se para adultos sem qualificação ou com uma qualificação desajustada ou insuficiente face às suas necessidades de valorização pessoal e/ou profissional.⁸

Afeto a cada Centro existia uma equipa qualificada e especializada no trabalho a desenvolver. O processo iniciava-se com o acolhimento e diagnóstico do adulto por um Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, o qual analisava a experiência de vida do adulto, as suas motivações e expectativas. Encaminhado o adulto para um Processo de R.V.C.C., este percorria três eixos estruturantes do processo: o reconhecimento, a validação e a certificação das competências previamente adquiridas pelos adultos ao longo da vida, em contextos formais, informais e não-formais, construindo-se um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, orientado segundo um Referencial de Competências-chave.

⁸ Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades, Agência Nacional para a Qualificação, IP, 2007

2.3.1. O Reconhecimento de Competências

Na etapa do reconhecimento era utilizado o recurso à metodologia de balanço de competências após a descodificação do Referencial de Competências-chave (Nível Básico ou Nível Secundário). Este trabalho era desenvolvido pelos profissionais de R.V.C. e pelos formadores. As sessões de balanço de competências baseavam-se na mobilização de instrumentos adaptados às especificidades dos adultos. O resultado desta etapa visava a construção/reconstrução do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (P.R.A.) dos adultos, com uma orientação mais ou menos apoiada pela equipa, tendo como pressuposto o grau de autonomia de cada adulto. O P.R.A. devia ser um reflexo do percurso e da experiência individual de cada adulto correlacionado com as competências exigidas no R.C.C. No P.R.A. deviam constar todos os elementos considerados relevantes no decorrer do processo: os trabalhos desenvolvidos, as evidências comprovativas das competências adquiridas ao longo da vida, para além de outros dados resultantes do desenvolvimento do processo. Consoante as necessidades individuais de cada adulto podiam ocorrer formações complementares sinalizadas pela equipa, em áreas de maior carência. No balanço de competências, o adulto era orientado segundo as competências que se ajustavam ou não ao seu percurso de vida, de modo a poder obter a validação destas.

2.3.2. A Validação de Competências

Na etapa da validação de competências, a equipa pedagógica reunia-se com o adulto para analisar e avaliar o P.R.A. adequando-o ao R.C.C., tendo em conta a identificação das competências a validar e a evidenciar/ desenvolver até ao momento da certificação de competências.

2.3.3. A Certificação de Competências

A etapa final do processo de R.V.C.C. dizia respeito à certificação de competências, sendo o momento em que se consideravam reunidas as condições

necessárias à obtenção de uma habilitação escolar ou de uma qualificação. Existia uma análise e avaliação prévia do P.R.A. por parte da equipa pedagógica e do avaliador externo, os quais se constituíam como parte integrante do Júri de Certificação. No Júri de Certificação, os adultos apresentavam o desenvolvimento do processo, através do balanço de competências que realizavam, havendo a informação da avaliação pelos elementos do júri, competindo ao avaliador externo a aferição e a validação social das competências do adulto.



**Ilustração 10: Ana Margarida Oliveira (Avaliadora Externa), 2010.
(Júri de Certificação de Nível Secundário, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)**

O processo desenvolvido pelos adultos, desde o momento da inscrição e integração nos processos de aprendizagem e qualificação escolar e/ou profissional até à obtenção do certificado, não pode ser caracterizado de forma homogénea, uma vez que os trajetos realizados pelos adultos, quer num processo R.V.C.C., quer em Cursos E.F.A., tinham em conta as suas facilidades/dificuldades de aprendizagem; o empenhamento e o desempenho no decorrer do processo; as motivações pessoais; as expectativas da elevação da qualificação escolar e a ‘melhoria da situação profissional; assim como a sinergia criada entre os adultos e a equipa técnico-pedagógica que os acompanhava.

No início de ambos os processos, existia uma fase de conhecimento mútuo entre as partes intervenientes, a qual poderia facilitar o bom desenvolvimento do balanço de competências. No decorrer do processo, existia uma fase vocacionada para alicerçar a

confiança dos adultos na concretização do seu projeto de aprendizagem, a qual deveria ser estimulante para a concretização deste com melhorias significativas na adequação da linguagem, apresentação e organização dos trabalhos, assim como da reflexão crítica. A etapa final constituía um momento de trabalho mais intensivo e exigente, designadamente em matéria de avaliação, sendo reveladora de alguns “nervosismos”, mas principalmente de um sentimento de grandes conquistas pessoais.



Ilustração 11: Adultos no Júri de Certificação de Nível Secundário, 2009.
(Centro Novas Oportunidades, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)

A exteriorização das emoções pelos adultos era uma realidade quando estes obtinham os seus certificados. Esta exteriorização estava associada, e variava, com o nível de expectativas criado pelos adultos em relação à concretização dos seus projetos de aprendizagem. Para alguns, era um sonho tornado realidade. Por isso, emocionavam-se por terem conseguido alcançar uma meta que inicialmente julgavam difícil, ou mesmo remota.

Para os profissionais que os acompanhavam em todas as etapas do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, a atribuição dos certificados aos adultos era um momento de grande satisfação pessoal e profissional.

Caracterizo o meu papel como Profissional de R.V.C.C. no processo de qualificação escolar e profissional dos adultos como fundamental na motivação destes; na elevação das suas expectativas pessoais, formativas e profissionais; na melhoria das suas estratégias de trabalho; e na comunhão de experiências que auxiliassem ao entendimento dos objetivos pretendidos.

A maior gratificação que eu própria sentia ocorria quando os adultos estavam a assimilar as competências necessárias e a adquirir autonomia e confiança para construir o seu trajeto de aprendizagem de forma reflexiva e crítica, tendo em conta as suas histórias de vida e o grau de transversalidade destas, pelas várias áreas de competências.

Tendo em conta as características do processo de aprendizagem de adultos, o nível de cumplicidade necessário e a ter em conta enquanto Profissional de R.V.C. variava consoante os interesses e expectativas dos adultos. Em determinados momentos, tínhamos de reforçar o nosso empenho e ser capazes de incutir ou manter a motivação dos adultos, sobretudo quando os dias passavam e a conciliação da vida pessoal com o acompanhamento no processo não era alcançada da melhor forma, resultando em atitudes de desinteresse e de apatia perante o processo de aprendizagem. Para isso, era necessário construir uma relação pedagógica, mas também de confiança pessoal, de modo a permitir ir ao encontro do mundo dos adultos, aos seus desejos e necessidades, cativando-os a tornarem-se parte ativa nos processos de decisão, construindo-se defesas contra o seu desinteresse e comprometendo-os cada vez mais com o seu percurso de aprendizagem. A aprendizagem é uma constante procura do significado das coisas, deve pois começar pelos acontecimentos em que os adultos estão envolvidos e cujo significado procuram construir (Vieira, M, 2010).

Como se costuma dizer: “O erro faz parte da aprendizagem!”. O insucesso também constitui uma etapa do ensino, a qual deve ser alvo de reflexão e de investimento pedagógico para que isso não aconteça, ou para que seja atenuado.

2.4. Metodologias e estratégias de trabalho

O adulto era o centro do processo, pelo que as equipas tinham de se adaptar aos adultos e não os adultos à forma de trabalhar das equipas.

No processo de RVCC, existia a necessidade que os vários técnicos envolvidos no processo de RVCC: Coordenadora, Profissionais de RVC e Formadores definissem estratégias em comum para trabalhar o Referencial, de nível básico e secundário. Por esse motivo, devia haver uma atitude de reflexão e de apropriação desses instrumentos de trabalho, que constam nos Anexos E e F desta dissertação.

O processo de RVCC devia ser construído a partir da História de vida do adulto. Após esta fase, o Profissional de RVC e o adulto, de forma articulada, deveriam ser capazes de “descortinar” indícios que permitissem ao adulto explorar para trabalhar as várias competências dos referenciais, do modo mais transversal possível.

Só devia ser exigido aos adultos a evidenciação das competências que eles possuíam e nada para além do que eles eram capazes de fazer quando iniciaram o processo. Não devia ser exigido aos adultos que todos trabalhassem da mesma forma. Não podia ser exigido ao adulto que investigasse aquilo que não sabia, uma vez que teria de saber aplicar esses conhecimentos e competências à sua história de vida.

Os formadores não podiam dedicar-se a corrigir trabalhos, mas sim a validar competências. Caso contrário, o processo não podia ser escolarizado. Uma das estratégias implementadas para garantir esse desiderato foi a leitura em grupo da história de vida dos adultos, de modo a que essa interação favorecesse o estabelecimento de um plano de trabalho para cada adulto e permitisse fazer emergir orientações de modo individualizado.

Em relação aos adultos que apresentassem dificuldades na interpretação do que era pedido no Referencial adaptado pela equipa pedagógica ou mesmo através das indicações dadas pelos diferentes elementos da equipa, considerava-se que havia uma grande lacuna no domínio das competências do Português, estabelecendo-se que era fundamental a formação dos adultos nessa área de competência. Essa formação de base acabou por ocorrer somente no âmbito do processo de RVCC e não através de ações de formação externas, como se pretendia, de modo a concretizar um apoio mais intensivo e aprofundado. E isso porque não existiam ações desse tipo destinadas às pessoas de origem portuguesa, mas apenas para os estrangeiros a residir em Portugal.

O processo sofreu constantes reestruturações até que, em março de 2009, a ANQ deu orientações aos CNO's no sentido de serem tidas em conta algumas medidas/estratégias de orientação e avaliação:

“As competências que os adultos tivessem adquirido ao longo da sua vida, sob a forma de certificado, deviam ser analisadas por todos os elementos da equipa pedagógica. A validação dos documentos formais, que comprovassem que os adultos tivessem obtido aproveitamento, podia ser realizada em todos os contextos da sua vida. Para tal, o adulto tinha de incluir uma informação/reflexão acerca das formações realizadas.

Todos os formadores deviam ler a primeira versão da história de vida do adulto. A história de vida do adulto e os seus trabalhos deviam ser escritos pelos próprios adultos, devendo ser respeitada a forma de escrita de cada adulto.

A ANQ sugeria que deviam ser dadas indicações aos adultos, no sentido de trabalharem dois DR's para cada UC, de modo a agilizar o processo. Era ainda proposto que as sugestões dadas pela equipa aos adultos fossem claras e muito objetivas. Caso o adulto reformulasse mais do que uma vez, significava que a sugestão dada pelo elemento da equipa não tinha sido clara ou era sinal de que o adulto não possuía aquela competência, pelo que devia ocorrer uma reunião do formador ou profissional de RVC com o adulto, no sentido de o esclarecer de modo mais objetivo”.

Em Agosto de 2012, foi comunicado pela ANQ ao Centro Novas Oportunidades que, em janeiro de 2013, haveria a submissão a apreciação pública do projeto de portaria que iria regular a criação dos Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), pelo que as orientações até essa data seriam as seguintes:

“1. As entidades promotoras de Centros Novas Oportunidades, que dispusessem de condições de autofinanciamento, poderiam dar continuidade à sua atividade, até 31 de março de 2013, no sentido de assegurar, durante este período, a oferta de qualificação de adultos, nomeadamente, o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

Nesta situação, esclarecia-se que:

- a)** A atividade dos Centros Novas Oportunidades devia focar-se na conclusão dos processos de RVCC em curso (escolar e/ou profissional);
 - b)** Os Centros Novas Oportunidades não deveriam aceitar novas inscrições durante este período, conforme já determinado anteriormente;
 - c)** O eventual encaminhamento, no SIGO, de candidatos já inscritos, só poderia ocorrer para ofertas formativas externas, quando as mesmas estivessem disponíveis, ou para processos RVCC, quando o Centro Novas Oportunidades e o candidato tivessem disponibilidade imediata para o seu desenvolvimento;
 - d)** As transferências de candidatos entre Centros Novas Oportunidades só deveriam ocorrer quando estivesse assegurado que o Centro Novas Oportunidades de destino tinha capacidade de resposta, nomeadamente, para a conclusão dos processos de RVCC.
- 2.** As entidades promotoras de Centros Novas Oportunidades que decidissem não prosseguir com a sua atividade, deviam comunicar formalmente a decisão de extinção, à

ANQEP, I.P., nos termos do nº 2 do art.º 24.º da Portaria nº 370/2008, de 21 de maio, competindo a esta Agência dar sequência ao processo⁹.

Neste situação, esclarecia-se que:

a) As entidades promotoras de Centros Novas Oportunidades que solicitassem a sua extinção deveriam proceder de acordo com o estabelecido no nº 4, do artigo 24º da Portaria nº 370/2008, de 21 de maio, que estabelecia que “ (...) os Centros Novas Oportunidades que cessassem o exercício da sua atividade, sem prejuízo do dever que incumbia à respetiva entidade promotora de, no prazo de 120 dias consecutivos a contar da publicação da decisão de extinção¹⁰:

a) Concluir-se a certificação dos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências realizados e, sendo caso disso, proceder-se ao seu envio para a entidade com a qual a entidade promotora do Centro Novas Oportunidades estabeleceu protocolo, nos termos do n.º 3 do artigo 21.^{o11};

b) Encaminhar-se os adultos inscritos para outros Centros Novas Oportunidades, no âmbito da sua área geográfica de intervenção, tendo estes a obrigação de prosseguir os respetivos processos;

c) Concluir-se os procedimentos técnico-pedagógicos em curso, efetuando, sempre que aplicável, os registos necessários no SIGO.”

b) Os Centros Novas Oportunidades que viessem a extinguir-se deviam articular-se com outros centros da região que, eventualmente, se mantivessem em funcionamento, com vista a planear, de forma articulada e equilibrada, o processo de transferência de candidatos. Quando se tratasse de transferências de candidatos que se encontrassem em processo de RVCC, os mesmos deveriam ficar na posse do trabalho já elaborado no âmbito do Portefólio Reflexivo de Aprendizagem (uma vez que este documento é

⁹ Decisão de extinção, nos termos do nº 2 do art. 24º da Portaria nº 370/2008, de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

¹⁰ Nº 4, do art. 24º da Portaria nº 370/2008 de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

¹¹ Nº 3, do art. 21º da Portaria nº 370/2008 de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

pertença do candidato) devendo ainda os Centros que irão extinguir-se proceder à passagem de toda a informação considerada pertinente para a equipa técnico-pedagógica do centro de destino;

c) Os Centros Novas Oportunidades deviam atualizar/regularizar os registos dos processos dos candidatos no âmbito do SIGO, bem como identificar-se junto da ANQEP, I.P. todas as situações que, neste âmbito, exigiam a sua intervenção;

d) Caso os Centros Novas Oportunidades que venham a extinguir-se tenham estabelecido protocolos de qualificação com empresas ou outras entidades empregadoras, deviam informá-las da decisão de extinção e garantir a necessária articulação para que os colaboradores dessas empresas/entidades pudessem dar sequência aos seus processos de qualificação noutros Centros Novas Oportunidades da proximidade que, eventualmente, se mantivessem em funcionamento;

e) Para os Centros Novas Oportunidades promovidos por estabelecimentos de ensino públicos, iriam ser oportunamente emitidas orientações relativas aos recursos humanos que lhes estavam afetos;

f) Para os Centros Novas Oportunidades promovidos pelos Centros de Formação Profissional de Gestão Protocolar do Instituto do Emprego e Formação Profissional reiteravam-se as orientações já transmitidas.” (Registo pessoal das informações dadas pelo Coordenador do CNO em reunião de trabalho).

Todas estas mudanças registadas nos últimos momentos que antecederam o encerramento dos Centros Novas Oportunidades causaram muita tensão emocional no trabalho a realizar pelas equipas técnico-pedagógicas, sendo um fator promotor de um sentimento crescente de desmotivação para os adultos em processo, dado os “timings” estabelecidos e a incerteza de terem o tempo e as energias necessárias para concluir os seus processos. Como correntemente se costuma falar, colocou-se “a espada sobre a cabeça” de todos os adultos e equipas dos Centros Novas Oportunidades, para se concluir o que era possível, selecionando um conjunto de adultos eleitos como capazes mediante o trabalho espelhado nos seus portefólios e os “*timings*” disponíveis.

Será que esta seleção dos adultos foi justa se atendermos aos recursos disponíveis e, principalmente, perante as metas a alcançar?

2.4.1. Nível Básico

No início do processo do nível básico deveria haver uma reflexão conjunta dos adultos, com o apoio da equipa, sobre os motivos que os levaram a inscrever-se.

Deviam elaborar uma história de vida, refletindo sobre as aprendizagens que realizaram ao longo da mesma, nas várias áreas de competência-chave, como se pode consultar no diagrama 3. A história de vida podia ser revista três vezes. Nas duas primeiras versões, a Profissional de RVC devia propor sugestões de melhoria, antes de passar aos formadores, os quais dariam indicações mais precisas para explorar os indícios necessários para ir ao encontro das competências das suas áreas.

Para auxiliar e complementar esta reflexão autobiográfica, os adultos elaboravam o seu currículo, efetuando um balanço sobre as experiências profissionais.

No desenvolvimento do processo, eram implementados vários instrumentos orientadores no âmbito das diversas áreas, os quais eram ajustados conforme as necessidades dos adultos e a eficácia da sua aplicação.

O referencial do nível básico deveria ser adaptado ao contexto de vida dos adultos, como se pode consultar no Anexo E desta dissertação.

Em Matemática para a Vida (M.V.) havia um investimento na elaboração de um conjunto de medidas e cuidados com a saúde familiar, as medidas e orçamentos de obras para a casa; em Linguagem e Comunicação (L.C.) ocorria a interpretação, reflexão e comentários acerca de textos; em Cidadania e Empregabilidade (C.E.) deviam ser abordadas as experiências profissionais e a relação no local de trabalho, redigindo-se um currículo e fazendo-se uma reflexão sobre o ambiente e outros problemas sociais; em Tecnologias da Informação e Comunicação (T.I.C.) os participantes eram orientados para conhecer as ferramentas essenciais em vários programas informáticos: Word, Excel e Power Point, de modo a apresentarem o seu portefólio em suporte informático aquando da sua apresentação final ao júri, com recurso a diapositivos, como se pode consultar no Anexo J desta dissertação.



**Ilustração 12: Dias Coimbra (Avaliador Externo), 2010.
(Júri de Certificação de Nível Básico, Escola Básica de Oiã)**

2.4.2. Nível Secundário

O nível secundário, uma vez que implicava um nível de exigência acrescido, tinha implícita a elaboração de uma reflexão autobiográfica mais bem estruturada e complexa, pelo que se fornecia aos adultos um documento orientador para facilitar a organização e a exposição de ideias, indo ao encontro de determinados critérios de evidência pertinentes para situar melhor o adulto perante o RCC e permitir à equipa delinear uma estratégia de trabalho com cada adulto inserido num grupo, respeitando-se a individualidade do mesmo.



Ilustração 13: Equipa Técnico-Pedagógica do CNO, 2010.

(Júri de Certificação de Nível Secundário, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)

No nível secundário, após a elaboração da primeira história de vida, segundo as orientações que acima constam, o adulto era orientado pela Profissional de RVC e do formador de CP, de modo a explorar os temas de CP e a estruturar uma reflexão crítica mais alargada. No seguimento dos trabalhos e desenvolvimento do processo, a profissional de RVC definia junto da equipa pedagógica de CLC e STC uma intervenção em termos de abordagem dos temas das respetivas “áreas gémeas”, como se pode consultar no diagrama 4. Esta designação advém do facto de se regerem pelos mesmos temas a tratar, mas com critérios de evidência a explorar de modo distinto.

A formação dada aos adultos pelos formadores das respetivas áreas e unidades de competência seguia uma determinada estrutura, uma vez efetuado o levantamento sobre que núcleos geradores (N.G.) seriam os mais ajustados a todo o grupo de adultos presentes em sala. Caso houvesse adultos a quererem explorar outros núcleos geradores, fosse devido ao seu trajeto de vida ou fosse por terem competências para tal, a formação decorria de modo individualizado.

Uma das estratégias que a equipa considerou fundamental incrementar, a nível secundário, situou-se na exploração do RCC, atendendo à transversalidade existente entre os vários núcleos geradores, nas várias áreas de competência-chave: em Cidadania e Profissionalidade (CP) e posteriormente em Cultura, Língua e Comunicação (CLC) e

Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC), como se pode consultar no Anexo G desta dissertação.

2.5. O C.N.O. como uma resposta social válida ao Programa “Vida Ativa” do Instituto de Emprego e Formação Profissional

Os cursos no âmbito da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado permitem potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração, como aconteceu em relação aos desempregados afetos ao Centro de Emprego de Águeda e proximidade de residência ao CNO de Oliveira do Bairro.

“As entidades responsáveis pela dinamização destas formações, poderiam ser: estabelecimentos de educação e formação públicos e privados, outras entidades formadoras certificadas, nomeadamente as geridas pelos parceiros sociais ou outras do setor público, privado ou cooperativo que, pela sua natureza, sejam dispensadas de certificação, os centros de emprego e formação profissional e centro de reabilitação profissional do IEFP, ou ainda os centros de formação profissional de gestão participada do IEFP” (IEFP, s. d.).

No âmbito do Programa “Vida Ativa”, os desempregados que se encontravam a auferir o subsídio de desemprego foram encaminhados para os CNO’s, para concluírem a escolaridade mínima obrigatória.

Normalmente, tornava-se muito complicado trabalhar com os adultos desempregados, por estes se encontrarem menos motivados, mas principalmente por se sentirem condicionados pelo IEFP a terem de regressar à escola, sem que a iniciativa fosse dos próprios, mas sim resultado de uma medida do Governo.

Estes adultos foram encaminhados para o RVCC, dado não haver outras ofertas formativas que fossem ao encontro da sua disponibilidade. As sessões de RVCC tiveram que assumir um formato distinto do que normalmente vigorava, uma vez que esse período antecedeu o término dos centros, disponibilizando-se a equipa a acompanhar os adultos de uma forma mais intensiva, de modo a possibilitar-lhes a

concretização deste projeto, fazendo-os acreditar nas suas capacidades e superação de dificuldades.

2.6. O C.N.O. como uma alternativa válida à formação de ativos, de pequenas e médias empresas

As empresas são constantemente alertadas sobre o cumprimento da lei do Código do Trabalho (C.T.), mais concretamente os artigos 130º e 134º: “Compete ao empregador garantir um mínimo de horas de formação a cada trabalhador, quer em ações a desenvolver na empresa, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

As empresas têm obrigatoriedade de definir um plano de formação interno, anual e plurianual. Os empregadores devem assegurar em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa e cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, constituindo-se esta falta como um ato de contraordenação grave.

A formação profissional nas empresas pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo Ministério” (NHD, 2015).

Os planos de formação elaborados para aplicação nas sessões de RVCC nas diversas empresas, contemplaram as necessidades do processo, procurando ir ao encontro das rotinas profissionais de cada setor empresarial. Como se pode ver nos Anexos H e I desta dissertação, nos planos de formação direcionados para as empresas, a estrutura de cada processo de nível básico ou secundário integra acompanhamentos por técnicos especializados do CNO de Oliveira do Bairro, com o objetivo do processo ser o mais célere possível, atendendo ao facto deste decorrer em momentos de laboração.

O processo de RVCC constituía-se como uma mais-valia para as empresas e seus colaboradores, dado que permitia uma rentabilização do trabalho de cada adulto participante, para obtenção da sua equivalência escolar, indo em simultâneo ao encontro das 35 horas de formação anual, exigidas por lei, uma vez que se contabilizavam as horas dadas pelos formadores das várias áreas de competência-chave, sendo o CNO

uma entidade munida de competências para que a formação fosse certificada, de encontro à Certificação da Qualidade, tão pretendida pelas empresas, em geral.

Considerou-se que o Programa Qualificação e Emprego não teve a sua aplicabilidade prática como pretendido pelo governo.

Por seu lado, a Comunicação Social transmitiu também informações, nem sempre da melhor forma, dando opiniões que não eram devidamente fundamentadas na realidade ocorrida no Programa Novas Oportunidades e, por consequência, no processo de RVCC.¹²

Nas medidas políticas implementadas no decurso das Novas Oportunidades devia ter havido um processo de ajustamento à conciliação entre a procura e a oferta existentes, de modo a viabilizar o sucesso deste projeto.

Os Recursos Humanos das Empresas constituíam o ponto de partida, para a divulgação das Novas Oportunidades, ocorrendo uma Pré-inscrição no Processo de RVCC, no seio das empresas. O RVCC Profissional não existia no CNO de Oliveira do Bairro.

O tempo de espera para ingressar no processo de RVCC Escolar rondava os 3 meses. A previsão das necessidades estava relacionada com a ocorrência prévia de ações em TIC, para preparar os adultos para o colmatar das suas necessidades, face ao pretendido no processo, nomeadamente o conhecimento das ferramentas necessárias à realização do seu portefólio e apresentação final.

¹² Coimbra, Dias (2009). Ação de “Acompanhamento e Monitorização dos Centros Novas Oportunidades 2009 – Tipo de Intervenção Nacional”, Agência Nacional para a Qualificação Profissional. Notas corridas retiradas durante a Ação na Escola Secundária de Albergaria-a-Velha, 2009



**Ilustração 14: Dinis Bartolomeu (Presidente da Junta de Freguesia de Oiã), 2011.
(Júri de Certificação de Nível Básico, Junta de Freguesia de Oiã)**

Capítulo 3 – Os Júris de Certificação como o momento crucial do Reconhecimento Formal e Social

3.1. Introdução

A última fase evolutiva do Processo de RVCC culminava com a Sessão de Júri de Certificação.

Os adultos que se apresentavam a júri revelavam o sucesso deste tipo de investimento, bem como “espelhavam” o quão importante foi o seu percurso de vida. Apesar de poderem ter sofrido constrangimentos, souberam superar as suas potencialidades, revelando que ainda foram capazes de ter sucesso, apesar dos insucessos que a vida lhes proporcionou.

3.2. A dinâmica organizacional dos júris

A equipa possibilitava a organização dos PRA`s, de acordo com a livre iniciativa de cada um, desde que fossem respeitadas as regras mínimas relativamente à apresentação dos documentos e instrumentos que contribuíram para o desenvolvimento deste processo. Contudo, a maior parte dos adultos gostava de ter orientações, pelo que a equipa considerou pertinente, como forma de auxiliar os adultos na estrutura dos seus portefólios, facultar-lhes índices que servissem de guião orientador para a apresentação final destes documentos e respetivos comprovativos, de acordo com os seus níveis de escolaridade.

Em ambos os níveis de escolaridade, a Sessão de Júri de Certificação era antecedida por uma Sessão de Validação, na qual estavam presentes todos os elementos da equipa e os adultos que reuniam as condições mínimas necessárias para ida a júri.

Nas Sessões de Júri, para além dos elementos acima referidos, estavam presentes o Avaliador Externo e elementos convidados do meio escolar, profissional e familiar, dado ser um momento formal aberto a toda a comunidade, pelo que se constituía como uma oportunidade dos adultos sentirem-se valorizados, a nível pessoal e social.

O Avaliador Externo assumia normalmente a função de presidente do Júri, sendo uma das Profissionais de RVC, a responsável por conduzir formalmente a apresentação dos elementos e depois orientar os adultos para a sua defesa oral mediante a entrega de uma versão do portefólio em suporte de papel, comumente designado de PRA.

No caso do Júri de Certificação de Competências, do Nível Básico, a apresentação dos adultos decorria mediante o recurso a uma apresentação em *Power Point*. No Nível Secundário, por norma, a defesa era oral, podendo haver o recurso a apresentação de alguns suportes informáticos que complementassem o seu trajeto de vida, como se pode ver no Anexo K desta dissertação. Em ambas as situações, os adultos podiam munir-se de ferramentas e trabalhos realizados pelos próprios, de modo a enriquecer-se a Mostra das suas Competências.



**Ilustração 15: Licínio Cravo (adulto do Nível Secundário), 2009.
(Topógrafo, Evidência no Portefólio Reflexivo de Aprendizagem)**

Após essa fase, o Júri pedia a todos os presentes que se ausentassem do espaço para ser deliberado o processo de certificação de cada adulto, discutindo os créditos com que o adulto se apresentava a Júri e os que ficariam certificados formalmente.

Por fim, era dado a conhecer pelas Profissionais de RVC aos adultos presentes os seus créditos finais, cabendo ao Avaliador Externo pronunciar-se sobre a postura dos adultos na sessão e o que revelaram durante todo o processo, encontrando-se espelhado

no seu P.R.A. Além disso, eram propostas “saídas” escolares, formativas e profissionais, mediante o perfil de cada adulto.

3.3. As respostas de encaminhamento versus as expetativas dos adultos

As respostas a dar aos adultos que se apresentavam num Centro Novas Oportunidades implicavam sempre uma fase de triagem, que se designava de Diagnóstico e Encaminhamento, sendo afeta a essa missão uma Técnica, a qual consultava a equipa quando considerasse que tinha dúvidas sobre o encaminhamento a atribuir a algum adulto.

As maiores dificuldades sentidas nessa primeira fase, ou mesmo após a conclusão do processo de RVCC, consistiam em encontrar ofertas formativas que fossem ao encontro das expetativas dos adultos e que fossem executadas no tempo previsto e adequado à realidade do adulto e do Centro, o que desencadeava uma menor motivação dos adultos e um grande volume de desistências destes ao longo do processo.

As estratégias passariam pela realização de validações parciais e encaminhamento para outro tipo de alternativas mais atrativas. Esse passo era dado através da formalização de um documento designado por Plano Pessoal de Qualificação (Anexo D), o qual era elaborado pela Técnica de Diagnóstico e Encaminhamento e negociado com o adulto, de modo a obter o seu consentimento, como se pode verificar no Anexo D desta dissertação.

Uma das grandes lacunas que se registou, desde sempre, foi a falta de autonomização dos adultos na sua aprendizagem e na realização do seu próprio processo, o que implicava uma personalização do mesmo e uma afetação de recursos humanos muito superior ao estimado, gerando-se um grande desgaste emocional e de energias, para se conseguir abranger todas as necessidades dos adultos, bem como proporcionar-se a eficácia tão pretendida pela ANQ, no sentido dos CNO's atingirem as metas, ao nível da Certificação.

No caso de ocorrer a Certificação Total e mediante as orientações dadas pelo Júri sob a palavra do Avaliador Externo, a Profissional de RVC era responsável por

elaborar o Plano de Desenvolvimento Pessoal (P.D.P.), como se pode ver no Anexo L desta dissertação.

Capítulo 4 – A Educação e o Reconhecimento Transgeracional

4.1. Introdução

A educação cada vez mais deve ter uma componente transgeracional, pelo que não devemos descurar a educação dos adultos em detrimento dos jovens, dado que são estes adultos os avós, os pais e os educadores destes jovens, pelo que a construção do conhecimento deve ser alicerçada em patamares etários que fortaleçam os laços familiares e sociais, promovendo no indivíduo um reconhecimento social autêntico numa sociedade cada vez mais competitiva e que valoriza a criatividade e a capacidade de cada cidadão se reinventar, dando a conhecer as suas competências, neste caso, as aprendizagens não formais.

4.2. A educação como fator de inclusão e de competitividade

Desde 2000, que foi reconhecida na Agenda de Lisboa, a importância estratégica da educação e formação para o desenvolvimento de uma sociedade e economia do conhecimento, encorajando-se os estados-membros a trabalharem e aprenderem em conjunto nestes domínios. Esta prioridade vem reforçada no âmbito da Comunicação da Comissão de 3 de março de 2010, “Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”.

A Resolução de Conselho de Ministros, nº 33.2013 publicitada em Diário da República, 1ª Série – Nº 96 – 20 de maio de 2013 aborda duas vertentes importantes para o nosso estudo¹³:

“- A Inclusão social e emprego. A este respeito, temos o aumento dos níveis de pobreza e exclusão social dos agregados devido à diminuição dos ativos empregados e ao aumento do desemprego, originando-se uma insuficiência de recursos económicos para o equilíbrio das famílias.

Um dos fatores que pode estar na origem desta situação é o baixo nível de escolaridade dos portugueses, o que provoca uma condição mais precária no acesso ao mercado de trabalho, refletindo-se nas suas condições salariais. Os desempregados de longa duração, os portadores de incapacidade ou deficiência, os imigrantes e os sem-abrigo, entre outros, são exemplo de pessoas nestas condições.

Temos como fatores da segmentação do mercado de trabalho, a dificuldade de acesso dos jovens ao mercado de trabalho, bem como a precarização e destruição das dinâmicas de emprego, através dos contratos temporários, para além do aumento dos desempregados com elevadas qualificações académicas e das pessoas mais próximas da idade da reforma, que têm menores capacidades de adaptação às novas exigências do mercado de trabalho.

¹³ RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 33/2013 - DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 96/2013, SÉRIE I DE 2013-05-20

Ato da Série I

Presidência do Conselho de Ministros

Define os Pressupostos do Acordo de Parceria a negociar entre o Estado Português e a Comissão Europeia, estabelecendo as principais linhas de intervenção dos fundos europeus estruturais e de investimento no ciclo 2014-2020



**Ilustração 16: Renato Ladeira (adulto do Nível Secundário), 2010.
(Gestor do Basófilas, Evidência no Portefólio Reflexivo de Aprendizagem)**

- A ideia de Capital humano converge para uma conciliação entre a oferta e a procura de qualificações dos cidadãos, para que haja uma maior taxa de empregabilidade.

Os indicadores comparativos entre os anos 2007 e 2011 revelam uma evolução favorável, mas parca relativamente ao que se pretende em termos de qualificação dos nossos ativos num cenário europeu. No que respeita às taxas de abandono escolar, regista-se uma diminuição de 36,9% para 23,2%.

A taxa de escolaridade do nível secundário (25-64 anos) revela uma subida de 27,5% para 35,0%. O peso da população no ensino superior (30-34 anos) denota um acréscimo de 19,8% para 26,1%.”¹⁴

O baixo nível de qualificações ainda registado entre a população portuguesa provoca a fraca competitividade e dificulta a internacionalização da economia, comprometendo as atividades mais produtivas que incorporam conhecimento e criatividade, assim como o desenvolvimento pessoal dos indivíduos.

Para a população adulta com baixas qualificações, a aprendizagem ao longo da vida é uma das prioridades para aumentar a empregabilidade e promover uma cidadania mais ativa e qualificada.

¹⁴ RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 33/2013 - DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 96/2013, SÉRIE I DE 2013-05-20. Ato da Série I. Presidência do Conselho de Ministros. Define os Pressupostos do Acordo de Parceria a negociar entre o Estado Português e a Comissão Europeia, estabelecendo as principais linhas de intervenção dos fundos europeus estruturais e de investimento no ciclo 2014-2020

Os processos de R.V.C.C. e as formações modulares certificadas através dos Centros de Qualificação e Ensino Profissional (C.Q.E.P.) serão fundamentais na orientação dos percursos individuais, conciliando as preferências dos formandos, as necessidades de qualificações do mercado de trabalho e as ofertas de formação disponíveis, de modo a adequar as modalidades formativas às dinâmicas organizacionais e aos horários, recorrendo a novos métodos de ensino com recurso às T.I.C.

As políticas de educação e emprego têm tido profundas alterações e ganho crescente relevância política e social em Portugal. Em termos de eficácia, porém, as suas consequências não demonstram resultados substantivos no que respeita a maior qualificação e a melhores condições de colocação no mercado de emprego. (Pina, J., 2011).¹⁵

Se, por um lado, as pessoas não vêm realizadas expectativas práticas, procuram, porém, retirar um sentido simbólico de reconhecimento social, a partir do certificado de competências recebido.

4.3. Regresso à escola

Abordar esta situação deve-se à importância com que se revestia para a maioria dos adultos o reingresso, muitos anos depois, no meio escolar, quer pelo facto de terem interrompido o seu percurso escolar por dificuldades do agregado familiar, quer por desinteresse, quer ainda pelo facto de terem oportunidade de partilhar o mesmo espaço educativo dos filhos, familiares e amigos, sob os sufrágios do reconhecimento da comunidade.

No Relatório da Unesco (1996, p.89), Delors enaltece o papel da educação na procura de um mundo conceptual baseado numa sociedade de conhecimento, sendo que esta se deve orientar para as trajetórias de um mundo complexo e em constante mutação, permitindo criar as passagens através dele.

A educação deve ser a base piramidal da emancipação dos cidadãos, neste caso, os adultos do processo R.V.C.C., enquanto elementos ativos da nossa sociedade. É

¹⁵ Dissertação da Joana Pina (2011), que explora as Políticas de Educação e Emprego e a Luta pelo Reconhecimento Social: A Iniciativa Novas Oportunidades.

ainda referido que a educação é um vetor que deve assentar em três pilares: aprender a conhecer, dado ser o mecanismo para uma formação efetiva, fornecendo o gosto e as bases para uma aprendizagem permanente, ao longo da vida; aprender a fazer, potenciando a integração dos cidadãos no mercado de trabalho; e aprender a ser, permitindo a autonomização e consciencialização conjugadas com a responsabilidade pessoal. (Relatório da Unesco, 1997, p.20).



Ilustração 17: Augusto Semedo (adulto do Nível Secundário), 2010.
(Treinador do Recreio Desportivo de Águeda, Evidência no Portefólio Reflexivo de Aprendizagem)

No âmbito desta minha reflexão crítica e experiência de vida na área da educação, é fundamental promover as vertentes fortes que os cidadãos podem assimilar ao longo da sua vida, nos mais variados contextos e participações, como o associativismo, através das capacidades de iniciativa, autonomia, adaptação, criatividade e empreendedorismo.



**Ilustração 18: Eduarda Rola (adulta de Nível Básico e Secundário), 2011.
(Júri de Certificação de Nível Secundário, CNO de Oliveira do Bairro)**

Verificou-se em estudos realizados, que quem participa nas atividades escolares são as famílias social e culturalmente mais próximas deste contexto, pelo que as oportunidades de os adultos ingressarem neste tipo de via alternativa de ensino reforça a auto estima e a valorização social destes e das suas famílias, responsabilizando-os ainda mais pelo trajeto dos seus educandos.

A proximidade gerada com o ingresso dos pais no mesmo espaço educativo dos filhos permitia quebrar muitos medos e receios destes pais que se inscreviam no CNO de Oliveira do Bairro.

Na mesma medida em que o envolvimento das famílias na vida escolar dos seus filhos só se fariam sentir nas situações em que as expetativas desmesuradas das famílias gerassem situações de ansiedade nos filhos, o mesmo também aconteceu no processo de RVCC em que intervim, já que os filhos dos adultos tinham expetativas muito altas para o desenvolvimento do processo dos seus progenitores, imprimindo alguma pressão nas próprias equipas técnicas ou auxiliando os pais, nem sempre da melhor forma, o que provocava uma maior ansiedade nestes e até algum desgaste emocional. Por vezes, tinha de haver muito tato e compreensão para se conseguir um entendimento e negociação entre ambas as partes.

Nesta linha de pensamento, é mencionado na Declaração de Hamburgo (1997, p.19), que a educação de adultos engloba todo o processo formal e informal, onde as

peças, consideradas adultas pela sociedade desenvolvem as suas habilidades e enriquecem o seu conhecimento e aperfeiçoam as suas qualificações técnicas e profissionais, direcionando-as para a satisfação das suas necessidades e as da sua sociedade”.

Esta situação é semelhante para os próprios pais; ou seja, para os adultos que se inscreviam nas Novas Oportunidades, uma vez que a maioria só tinha a 4ª classe, tendo sido a sua experiência na escola primária, em geral, negativa e dolorosa.

No “regresso à escola”, as escolas preparatórias e secundárias apresentavam-se como um ambiente estranho, como era o caso do espaço educativo onde funcionava o CNO de Oliveira do Bairro, constituindo-se este como um espaço de relações formais e informais que os adultos não dominavam.

A própria linguagem constituía-se como uma barreira. Estas são algumas das razões que levavam os adultos, na sua qualidade de pais e educadores, a não se deslocarem tanto à escola, ou, quando lá iam, a não se manifestarem. Esta ausência é explicada, muitas vezes, pelo desinteresse que estes têm, o que nem sempre corresponde à realidade.

Por vezes, os professores nem sempre são capazes de analisar que a linguagem que usavam para comunicar com os pais não se ajustava a quem tinham à sua frente, aumentando o “fosso cultural”, muitas vezes agravado pelo facto de quando os pais se deslocam à escola estarem sempre a ouvir queixas sobre os seus filhos e pouco mais que isso. Pelo que, esta experiência como pais e educadores, a juntar a uma experiência passada como alunos, não mais motivadora, constitui-se, desde logo, como uma barreira dissuasora de “regresso à escola”.

No espaço escolar como o da sede de funcionamento do centro estavam presentes vários atores sociais: professores, técnicos, alunos, famílias e órgãos de gestão e administração, o permitia que, naturalmente, ocorressem situações de consenso e de conflito, pelo que se potenciavam alianças, que poderiam ocorrer de três formas:

Uma aliança entre pais e professores, no sentido dos pais darem continuidade em casa ao trabalho que os professores realizavam na escola. No caso do CNO, os filhos podiam ser a “muleta” para os pais se apoiarem através do auxílio nas pesquisas na Internet, na organização digital do portefólio e no fornecimento dos manuais escolares, que estes possuíam, nos quais constavam algumas temáticas exploradas. Contudo, esta

aliança requeria alguma atenção e vigilância, para haver a responsabilidade dos adultos no cumprimento dos seus deveres e autonomia perante o seu processo.

Uma aliança entre órgãos diretivos da escola e as famílias ou a comunidade, que tanto podia favorecer ou não o posicionamento da maioria dos professores sobre o assunto.

Por exemplo, registaram-se casos pontuais em que os filhos de adultos por exercerem determinadas profissões relacionadas com a docência consideravam que podiam interferir com o trabalho da equipa, gerando-se alguns conflitos internos do adulto com a equipa.

Registou-se maioritariamente uma aliança favorável com os filhos dos adultos que frequentavam o mesmo estabelecimento escolar e que se preocupavam em entender do melhor modo como auxiliar os seus pais e avós, o que podia até ser através da entrega dos trabalhos ou recolha das correções quando estes não podiam vir ao CNO tão prontamente. Registavam-se atitudes de orgulho e reconhecimento deste esforço por parte destes jovens alunos do ensino regular em que os pais e familiares tivessem ingressado num processo como este.

A aliança com outros organismos, como é o caso da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, Juntas de Freguesia de Oliveira do Bairro, Oiã, Palhaça, Bustos e Mamarrosa, Santa Casa da Misericórdia de Oliveira do Bairro e Anadia, faziam com que os adultos sentissem orgulho no seu esforço e determinação em chegar ao fim, pelo que se retirava também muitas vantagens para estes e para a própria divulgação do trabalho realizado pela equipa do centro, no sentido de que este era transparente e exigente, tendo ao mesmo tempo objetivos e metodologias bem definidos.



**Ilustração 19: Atividade exterior com os adultos do CNO, 2012.
(Guimarães, Cidade Europeia da Cultura)**

Na relação entre a escola e a família existem várias culturas presentes, mas nem sempre a escola consegue compreender e interpretar os códigos de conduta dessas diferentes origens culturais.

A cultura professada nas escolas é tendencialmente parcial em relação a determinados grupos sociais, promovendo-se a cultura que é socialmente dominante. Contudo, a relação escola e sociedade é complexa, sendo uma relação entre diferentes culturas, a qual se move por uma relação de poder.

Capítulo 5 – Enquadramento metodológico

5.1. Uma investigação qualitativa

A investigação qualitativa está relacionada com experiências vivenciadas e a compreensão das mesmas, comportamentos, emoções, sentimentos, assim como os respetivos contextos em que ocorrem e a forma como se concretizam. Deste modo, é crítica e reflexiva. A base deste tipo de investigação é, fundamentalmente, interpretativa (Brito, E., 2008).¹⁶

Como profissional, procurei refletir a partir das situações de aprendizagem vivenciadas, principalmente as que tiveram menor êxito ou que conheceram limitações óbvias, tendo em vista uma melhoria dos meus níveis de exigência e uma melhor adequação profissional aos processos de aprendizagem em contextos de formação de adultos.

Dado o objeto de estudo estar direcionado para o reconhecimento social das competências não formais, a dimensão que pretendia focar inicialmente apontava para a problemática da Inclusão Social. Mas atendendo às especificidades do contexto e ao *corpus* de entrevistados, considerei ser mais útil ater-me à problemática do Emprego, dado, no caso vertente, ser o emprego o fim último do reconhecimento social das aprendizagens ao longo da vida. Assim, a **pergunta de partida** que se colocou foi a seguinte:

- De que forma os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências podem ter contribuído para o reconhecimento social das aprendizagens ao longo da vida?

Neste sentido, o **objetivo geral** da investigação inerente a esta dissertação é o seguinte: Mostrar que a aprendizagem ao longo da vida se constitui como um fator de

¹⁶ Entrevistas realizadas no âmbito da investigação de Elisabete Brito (2008). A promoção da da leitura em Cursos de Educação e Formação de Adultos.

reconhecimento institucional e individual no Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Pretendeu-se com esta investigação responder à pergunta de partida anteriormente formulada e avaliar como a Iniciativa e Programa Novas Oportunidades promoveu o reconhecimento social dos adultos que integraram este processo, na medida em que viram reconhecidas as suas competências não formais e que isso os valorizou relativamente à sua situação perante o emprego.

Como hipóteses gerais, parti das seguintes:

H1: A Iniciativa Novas Oportunidades promove um maior reconhecimento social dos adultos que a integraram.

H2: A Iniciativa Novas Oportunidades despoleta nos adultos uma maior capacidade de motivação para a inovação e o empreendedorismo social.

A fixação e delimitação de conceitos partiu da ideia que a aprendizagem é uma constante procura do significado das coisas, devendo, no caso em análise, centrar-se nos acontecimentos em que os alunos estão envolvidos e cujo significado procuram construir. Neste âmbito, considere os conceitos de aprendizagens formais, de aprendizagens não formais e de aprendizagens informais. As aprendizagens formais são aquelas que são obtidas nos sistemas de educação e formação. As aprendizagens não formais são adquiridas em outras atividades de formação não institucional. As aprendizagens informais decorrem nas atividades diárias, sejam as ligadas à família, sejam as restantes vivências sociais.

Metodologia e recolha de dados:

Ao investigador cabe o papel de selecionar as modalidades de investigação adequadas para o seu estudo: desde logo, selecionar metodologias qualitativas, quantitativas ou ambas. A escolha, para além das questões de tempo e de recursos financeiros, fica sempre a dever-se ao modo como se pretende atingir os objetivos.

Como na investigação qualitativa se relacionam experiências vividas e a compreensão das mesmas, com os comportamentos, as emoções, os sentimentos, assim como os respetivos contextos em que ocorrem e a forma como se mobilizam na vida quotidiana, este afigurava-se como o nível de detalhe mais adequado a esta dissertação.

Beneficiando do facto de ter trabalhado profissionalmente nesta área e no contexto concreto em que a pesquisa foi elaborada, a investigadora foi o principal instrumento condutor de todo o processo. Toda a informação foi obtida através de um contacto direto com os adultos e, posteriormente, analisada e interpretada.

Enquanto profissional de R.V.C., sempre procurei compreender o adulto a partir do contexto de onde provinha, conhecendo-o melhor a partir dos seus relatos de vida, o que me permitia ajustar as práticas pedagógicas de modo individual, procurando respeitar as suas diferenças e trajetos de vida. Repliquei este princípio ao efetuar as entrevistas que realizei já depois dessa minha experiência profissional.

A minha análise emerge das entrevistas (aqui traduzidas sob a forma de sinopses – ver Anexos M e O desta dissertação), dos registos de memória, do diário de campo, dos registos fotográficos e da análise do conteúdo dos portefólios reflexivos de aprendizagem dos adultos.

Dado que a plataforma SIGO não se encontra acessível¹⁷, para o organismo no qual desempenhei funções, o Centro Novas Oportunidades do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, não pude dar relevo à análise de dados estatísticos e de caracterização geral dos adultos envolvidos no processo, o que me teria permitido também caracterizar mais detalhadamente os processos e a oferta formativa.

Creio, ainda assim, ter combinado um conjunto de estratégias metodológicas que consolidam a abordagem do objeto. Estas estratégias remetem para contextos de observação participante; investigação-ação e abordagem etnográfica.

5.1.1. A investigação participante

Em rigor não se tratou de recorrer explicitamente a uma técnica de observação participante. A observação decorreu do exercício de uma atividade profissional e não da necessidade em definir uma técnica de observação como protocolo de pesquisa. Ou seja, a dissertação foi uma empresa posterior, que surgiu num contexto pós-experiência laboral, e que beneficia dessa mesma experiência, onde me atuei como observadora privilegiada. Isso significa que não foram definidos previamente protocolos de

¹⁷ A Plataforma SIGO encontra-se ativa. Contudo, os técnicos que trabalhavam nos CNO's possuem o acesso às suas contas bloqueado.

observação que obedecessem a um sistema de registo categorial. Por isso, os capítulos anteriores desta dissertação assentam num sistema descritivo de observação participante, atendendo a que estes se baseiam em análises retrospectivas de acontecimentos já registados (Bogdan, R; Biklen, S., 1994). Mas a observação ocorreu durante um período suficientemente longo, o que representa uma vantagem muito clara sobre técnicas de observação participante de cariz narrativo, atendendo a que estas acabam por resultar da caracterização de um campo que foi conhecido durante um período limitado de tempo. Por outro lado, a interação que presidiu à observação participante revestiu-se de uma naturalidade decorrente do exercício de uma tarefa concreta e real, e não previamente desenhada para ser observada por uma investigadora com propósitos mais concretos e, eventualmente, mais limitados.

5.1.2. A investigação-ação

A atividade que desenvolvi no CNO teve por base uma problematização reflexiva e colaborativa que foi desenvolvida com os adultos inscritos. Ainda que a preocupação da investigação tenha aparecido posteriormente, e não esteja ainda concluída, uma vez que subsiste a vontade de dar um retorno aos entrevistados, há neste trabalho um esforço manifesto em compreender o sistema social dos adultos envolvidos, mas também uma assumida vontade em mudar esse sistema. Num plano mais estrito, a investigação-ação construiu-se no sentido de provocar uma melhoria contínua dos parâmetros de avaliação, uma vez que o contato regular com os adultos me permitiu uma melhoria considerável das atividades e dos indicadores que foram aplicados no processo de reconhecimento de competências. Num plano mais vasto, concretizou-se um processo de aprendizagem avaliado e sistemático, orientado para uma “ação” concreta (provocar uma mudança nos referenciais de formação de adultos) e por imperativos da “investigação” (aumentar o conhecimento da pesquisadora).

5.1.3. A investigação etnográfica

5.1.3.1. Grupo de estudo

Dado que a minha última ocupação profissional foi num Centro Novas Oportunidades, no Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, durante 5 anos, considero que seria uma excelente oportunidade poder estudar a temática a que me proponho neste projeto de investigação. A experiência acumulada, mas também as facilidades de acesso ao referido organismo e a proximidade aos adultos que ingressaram neste processo, bem como os motivos pessoais são razões de sobra para a escolha da temática e do objeto de estudo.

Foi solicitada autorização à Direção do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, para a consulta e utilização de dados e informações para o tema que me propus, como se verifica no Anexo A.

As idades dos adultos que entrevistei no estudo, no pós-experiência laboral, estarão compreendidas entre os 37 e os 74 anos de idade, o que corresponde às idades dos adultos que frequentaram o C.N.O. de Oliveira do Bairro e que foram acompanhados por mim, como sua Profissional de R.V.C.C.

Os adultos foram selecionados de modo a estarem representados consoante os níveis para os quais se inscreveram; ou seja, nível básico e/ ou nível secundário. Dentro desta seleção, incluí adultos inscritos que não obtiveram sucesso no âmbito deste processo, e adultos inscritos que concluíram o processo obtendo a sua certificação e equivalência escolar. No primeiro lote, para além dos adultos que não obtiveram êxito neste processo R.V.C.C., procurei incluir adultos encaminhados para outras ofertas formativas ou equivalências segundo a legislação em vigor.

A escolha de adultos procurou ser o mais equitativa possível do ponto de vista do critério do sexo de pertença. Contudo, no nível básico há uma maior presença de adultos do sexo feminino, enquanto no nível secundário a amostra reflete um peso maior do sexo masculino.

Além do sexo, outro pressuposto para a escolha dos adultos a entrevistar foi a ocupação profissional de cada um deles, de modo a garantir uma diversidade ampla.

Estes critérios permitiram escolher doze adultos, sendo que oito deles se encontravam profissionalmente ativos e quatro adultos que não se encontravam a trabalhar. Em relação à representação de género, no global dos nossos entrevistados, temos uma maior representação feminina, com sete mulheres e cinco homens.

Na seleção dos entrevistados para o RVCC de nível básico, temos 5 adultos que realizaram o seu processo com sucesso, sendo que uma adulta prosseguiu para o nível secundário sem conseguir concluir. Na seleção dos entrevistados para o nível secundário, temos um grupo de sete adultos, em que cinco deles tinham iniciado o processo de RVCC no nível básico e prosseguiram para o nível secundário, tendo dois deles desistido por dificuldades em acompanhar as exigências do processo. Dos outros dois adultos que ingressaram no RVCC de nível secundário, e que tinham frequentado previamente o ensino regular no nível básico, um deles não concluiu por motivos de gestão de vida profissional.

O grupo etário que inclui os nossos adultos entrevistados tem um intervalo de cerca de 30 anos, sendo que as idades dos nossos entrevistados variam entre os 43 e os 74 anos, à data da realização das entrevistas, conforme a tabela 1.

Variáveis		Nível básico	Nível secundário
Sexo	Masculino	1	4
	Feminino	4	3
Escalão etário		(49 - 74) A	(37 - 66) A
Total		5	7

Tabela 1:Quadro-síntese dos adultos entrevistados no âmbito da pesquisa

Para além dos adultos, selecionaram-se também sete instituições/entidades empregadoras, as quais tinham estabelecido protocolos ou articulações com o CNO de Oliveira do Bairro para a realização de processos de RVCC, sendo que uma das empresas acabou por não responder às questões que lhe foram colocadas. Os responsáveis destas instituições são maioritariamente mulheres, com formação superior. Em termos profissionais, temos um responsável de uma instituição que já não se encontra no exercício das suas funções, tendo o mesmo exercido o cargo de presidente da Junta de Freguesia e sendo detentor do 1º ciclo de escolaridade.

5.1.3.2. O Registos fotográficos

O recurso à fotografia conjuga-se com a observação participante. Esta é uma ferramenta que serve de aferição social e complementa o registo das emoções e “*feedback*” dos adultos, reforçando o pendor colaborativo, no que respeita à dimensão de dar-se a conhecer a toda a comunidade o investimento realizado num processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5.1.3.3. O diário de campo

Permite conjugar os acontecimentos dispersos no dia-a-dia do estudo e análise dos elementos relevantes para o estudo. Embora o trabalho de 5 anos não tenha estado centrado no objetivo explícito de produzir uma dissertação, registei sistematicamente, em notas corridas, o desenrolar das tarefas.

5.1.3.4. A análise de conteúdo tem três características fundamentais

- A análise que funciona como uma descrição do conteúdo das mensagens;
- A inferência como um processo intermédio que permite a passagem para a interpretação;
- E a análise categorial temática, que conduz a uma reflexão em volta das atitudes, dos valores e das opiniões dos adultos.

Capítulo 6 – O processo visto pelos entrevistados

6.1. Análise reflexiva das entrevistas dos adultos

A faixa etária dos adultos entrevistados que frequentavam o nível básico de ensino (ver Anexo N desta dissertação) enquadra-se num patamar de idades mais avançado, entre os 45 e os 74 anos, enquanto no nível secundário encontramos adultos mais jovens (ver Anexo P desta dissertação), com idades compreendidas entre os 37 e os 66 anos. Ambos os grupos de indivíduos entrevistados se encaixam em intervalos de idades cujos limites, máximo e mínimo, estão separados por cerca de 30 anos de diferença entre si. Considerando este aspeto, e o nível de dispersão, relevamos que, no que respeita ao critério etário, os dois grupos são relativamente heterogéneos.

As idades em que os adultos entrevistados deixaram de estudar situam-se, para o nível básico de ensino, entre os 10 e 15 anos e, para o nível secundário, entre os 11 e os 17 anos. Os adultos do nível básico estiveram mais tempo fora da escola, uma vez que o momento em que a abandonaram quando eram crianças ocorreu há cerca de 40-45 anos, à exceção de uma adulta, que deixou a escola há 64 anos, enquanto no nível secundário os adultos abandonaram há menos tempo, há cerca de 20 a 36 anos, à exceção de um adulto que realizou o processo do nível básico e secundário e tinha abandonado a escola há 55 anos, aproximando-se mais da caracterização dos adultos que integraram o processo de nível básico, pelo que estamos perante longos períodos de ausência da escola. Tão longos que a diferença entre ambos os grupos, por si só, não é, presumivelmente, geradora de diferenças de outra natureza.

Os níveis de escolaridade à entrada no processo de RVCC revelam que os adultos do nível básico possuíam, na sua maioria, a 4ª classe, tendo uma minoria realizado o 5º ano, havendo uma adulta que tinha o 8º ano. No nível secundário, constata-se, naturalmente, que os adultos possuíam maior nível de habilitações, uma vez que detinham ou o 6º ano (2), ou o 7º ano (2) ou o 9º ano (2).

Um dos principais entraves ao desenvolvimento económico sempre foram as baixas qualificações académicas e profissionais dos portugueses, pelo que a Iniciativa Novas Oportunidades foi criada com vista a superar essas lacunas e no âmbito desta

surgiu o processo de Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências que visava a legitimação das aprendizagens que os adultos realizaram ao longo das suas vidas, conferindo-lhes um grau escolar equiparado a essas experiências de vida (Silva et al., 2012). Esta ausência de investimento na qualificação dos portugueses continua a ser uma das muitas preocupações enunciadas por vários autores que se dedicam à investigação da literacia, como se constata no estudo de Alexandra Aníbal (2014), em que Portugal continua a ser o país da OCDE com mais baixos níveis de literacia. E porque escola continua a ser o principal “veículo” para o fomento da literacia, é legítimo argumentar que existe falta de escola em Portugal. Em teoria, se houvesse uma maior frequência de ensino formal em Portugal, os níveis de literacia seriam mais elevados e teríamos um país mais qualificado.



**Ilustração 20: Exposição de Portefólios Reflexivos de Aprendizagem, 2011.
(Mostra de Competências do CNO, Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro)**

As vantagens desse investimento seriam enormes, tanto pelos ganhos pessoais, mas principalmente pelo desenvolvimento económico, uma vez que esta é uma das grandes necessidades que as entidades empregadoras sentem perante a seleção dos seus colaboradores. Como foi referido numa entrevista realizada com a Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Anadia, que congrega várias vertentes e respostas sociais, para a instituição colmatar a lacuna das qualificações dos seus colaboradores precisou de realizar também um investimento nesse sentido, o qual vai ao encontro das exigências atuais em termos da qualidade de prestação de serviços à comunidade em

que os colaboradores necessitam de frequentar ações de formação com a carga anual de 35 horas: “...as pessoas melhor formadas são melhor capacitadas, asseguram melhor prestação de serviços, até por questões legais têm de cumprir com determinada carga horária de formação”.

No que respeita ao contexto familiar registam-se algumas diferenças, nomeadamente na dimensão do agregado familiar - mais alargado - dos adultos do nível básico, que, além disso, enfrentam fortes carências sociais. Em alguns casos, tornam-se particularmente evidentes determinados fenómenos de desestruturação ou de falta de organização familiar. Nos adultos do nível secundário, observa-se uma menor dimensão dos seus agregados familiares de origem, que vão de 1 a 4 filhos, e uma concentração profissional no trabalho agrícola de subsistência. Estes são dados que não pretendem representar tendências, mas que são importantes para caracterizar a amostra estudada.

Os adultos do nível básico apontam várias razões para justificar o abandono escolar precoce, tais como: abandonar por iniciativa própria; para não sobrecarregarem a família; a vontade de ganhar dinheiro; o poderem comprar os seus bens materiais; e sair com amigos. Estes motivos revelam que foi, predominantemente, a carência económica e a necessidade de ganhar dinheiro a movê-los para deixarem de estudar, mas há também o grande desejo de autonomia e de liberdade a justificar esse abandono. No nível secundário, o abandono aparece associado aos seguintes fatores: a desmotivação; a falta de apoio familiar; e o percurso irregular (reprovações). Ou seja, o insucesso escolar aparece, neste nível de ensino, como uma causa evidente de abandono.

Estas constatações, embora retiradas da análise de um número limitado de casos, coincidem com outros estudos, como o de Mafalda Guedes (2012), no qual se observa que a maioria dos entrevistados do nível básico estava desempregada/reformada e tinha uma idade mais avançada, tendo como grau de escolaridade, à partida, a 4ª classe, mas que devido à sua vasta experiência de vida conseguiram obter a certificação escolar do 9º ano. No nível secundário, encontramos nos nossos entrevistados um nível etário mais jovem, com mais qualificações escolares e com vontade de investir mais na sua formação.

O processo de RVCC é uma forma dos adultos sentirem que obtiveram justiça perante o abandono precoce a que tiveram de se submeter, possibilitando que se tornem profissionais com mais-valias para concorrer face ao mercado de trabalho.

A caracterização do quadro familiar dos adultos do nível básico revela uma reprodução do quadro social que nos coloca perante o perfil da família alargada e coesa. Estão casados ou viúvos, têm filhos e netos. Casaram-se cedo e tiveram o mesmo número de filhos que os pais também tiveram. Nos adultos do nível secundário, valoriza-se muito a construção/aquisição da sua própria habitação, para além da constituição de um projeto familiar planeado e estável. Casaram-se mais tarde do que os seus pais e tiveram menos filhos do que os seus pais. No que respeita aos filhos dos adultos entrevistados regista-se uma evolução positiva em termos de mobilidade social, principalmente com os do nível secundário, que prosseguiram estudos por mais tempo, até o 12º ano de escolaridade, enquanto os outros obtiveram somente o 9º ano de escolaridade.

Ao longo do seu percurso de vida, em geral, e derivado das dificuldades económicas e familiares, bem como as contingências do próprio país, um quarto da totalidade dos nossos adultos tiveram de enveredar pela emigração, devido à guerra e à procura de melhorar as suas condições de vida. Uma preocupação recente, por parte de alguns adultos do nível secundário, revelou-se na prestação de cuidados a familiares adoentados ou com problemas de saúde, tais como: pais, mães, tios e avós, uma vez que não tinham quem deles cuidasse.

Observou-se também a forte componente de envolvimento social nos percursos de vida dos adultos do nível secundário, designadamente no domínio do associativo político e religioso, enquanto os adultos do nível básico não tiveram tantas oportunidades nesse campo, tendo algumas atividades que consideram como lazer.



**Ilustração 21: João Paulo Teles (adulto de Nível Secundário), 2009.
(Jornalista, Evidência no Portefólio Reflexivo de Aprendizagem)**

Na caracterização geral dos nossos adultos temos de ter em conta as noções de qualificação e de emprego. Segundo um estudo de Maria da Conceição Ramos (2003), no que respeita à noção de qualificação podemos considerar várias dimensões, pelo que selecionamos a mais pertinente para a nossa investigação, que é a qualificação do trabalhador, a qual se baseia nos conhecimentos e capacidades que decorrem da sua formação geral e profissional e da sua experiência profissional. Uma das vias para a exclusão social pode partir do insucesso escolar ou manifestar-se nos indivíduos sem qualificações profissionais específicas ou técnicas, que, por sua vez, são originadas pela desvalorização relativa dos diplomas. A exclusão social pode resultar também do aumento das exigências do nível das qualificações para acesso à ocupação de determinados postos de trabalho. O conceito de empregabilidade está associado à possibilidade maior ou menor que a pessoa à procura de emprego tem de o encontrar efetivamente.

Em relação aos nossos adultos temos um quadro com qualificações mais baixas nos adultos que se inscreveram para realizar o processo de nível básico, os quais detinham, na sua maioria, como se referiu, o 1º ciclo quando se inscreveram no processo. Regista-se um aumento no grau de habilitações dos adultos que realizaram o processo de nível secundário, uma vez que todos possuíam o 3º ciclo, quando iniciaram o processo de nível secundário. Neste último grupo de adultos, dos sete entrevistados, cinco deles realizaram ambos os processos de RVCC, para obtenção da equivalência ao 9º ano e posteriormente ao 12º ano de escolaridade, como se pode ver na tabela 2:

Adultos entrevistados	Idades	Hab.(s) Escolares (entrada no RVCC)	Exp.(s) Profissionais (número)	Processo de RVCC (Nível obtido)
Carlos Marques	53 anos	4º ano	3	Nível Básico (9º ano)
Francelina Pimentel	49 anos	8º ano	4	Nível Básico (9º ano)
Mª Luísa Ascensão	56 anos	5º ano	6	Nível Básico (9º ano)
Maria Carvalho	74 anos	5º ano	4	Nível Básico (9º ano)
Nilde Santos	58 anos	4º ano	1	Nível Básico (9º ano)
Ana P. Henriques	43 anos	7º ano + RVCC NB	4	Nível Sec. (12º ano)
Carlos Viegas	66 anos	4º ano + RVCC NB	4	Nível Sec. (12º ano)
Carlos Vitória	43 anos	9º ano	2	Nível Sec. (12º ano)
José F. Matos	47 anos	6º ano + RVCC NB	3	Nível Sec. (12º ano)
M. Graça Gaspar	50 anos	7º ano + RVCC NB	9	Nível Sec. (12º ano)
Rui Alves	37 anos	9º ano	6	Nível Sec. (12º ano)
Violanta Silva	46 anos	6º ano + RVCC NB	7	Nível Sec. (12º ano)

Tabela 2:Caraterização geral dos adultos entrevistados para a nossa pesquisa

As idades dos nossos entrevistados do nível básico enquadram-se em faixas etárias superiores às do nível secundário, pelo que se considera que este fator – idade - está relacionado com a aquisição menor ou maior de habilitações escolares, estando inversamente relacionados; ou seja, os adultos entrevistados com mais idade são os que possuem um grau de habilitações inferior.

Ainda em relação ao nosso quadro comparativo, podemos deduzir que os nossos entrevistados, na sua vida ativa, profissionalmente, tiveram várias ocupações, sendo que as reconversões profissionais se fizeram sentir em maior número nos adultos mais novos e que realizaram o processo de nível secundário. A média gira em torno das cinco experiências profissionais por adulto, enquanto no nível básico situa-se num nível inferior. Os entrevistados do nível secundário foram aqueles que investiram mais na sua qualificação e formação profissional, permitindo-lhes obter uma maior capacidade de adaptação, flexibilização e espírito empreendedor.

No nível básico, temos a maioria (quatro em cinco) dos nossos entrevistados desempregados na altura em que realizaram o processo, sendo que dois deles conseguiram integrar programas ocupacionais após a conclusão do processo, em instituições públicas, por um determinado período de tempo. As ocupações profissionais destes adultos foram, na sua grande maioria, estáveis, à exceção de um caso em que se registam seis experiências profissionais distintas entre si. As profissões que estes

entrevistados desempenharam durante a sua vida ativa enquadram-se maioritariamente no setor secundário, havendo três entrevistados que partilharam experiências profissionais no setor terciário e há o caso de uma adulta que também teve um desempenho no setor primário.

No nível secundário, os adultos quando frequentaram o processo estavam todos empregados, tendo havido duas entrevistadas que referiram ter ficado sem trabalho no período de tempo entre a conclusão do processo e a ocorrência das entrevistas, sendo que uma delas disse ir investir num projeto migratório para ser integrada no mercado de emprego. Na maioria, os nossos entrevistados tiveram a necessidade de efetuar reconversões profissionais, para se ajustarem às necessidades do mercado mediante as qualificações que possuíam para o desempenho das funções que ocuparam. As ocupações profissionais que desempenham estes adultos enquadram-se maioritariamente no setor terciário, havendo em três casos experiências partilhadas com os setores primário e secundário.

Constatou-se que no nível básico, os adultos foram encaminhados para o processo de RVCC pelo instituto de Emprego e Formação Profissional, devido à sua condição de desempregados e atendendo a uma faixa etária mais avançada, enquanto no nível secundário, os adultos estavam ocupados profissionalmente e inscreveram-se por sua livre iniciativa e como forma de se qualificarem mais para obtenção de reconhecimento na sua categoria profissional, o que acabou por não acontecer.

Não é demais reiterar que uma das formas de exclusão social resulta da marginalização dos indivíduos com insucesso escolar e sem qualificações profissionais específicas ou técnicas, que são originadas pela desvalorização relativa dos diplomas, assim como pelo crescimento das exigências relativas ao nível das qualificações para acesso à ocupação de determinados postos de trabalho, o que se traduz no grave flagelo que afeta muitas famílias portuguesas, com os seus membros a serem remetidos para situações de desemprego de longa duração.

Quanto à questão da educação, o elevado grau de analfabetismo que ainda existe em Portugal estende-se aos idosos e aos jovens que abandonaram a escola prematuramente. As diferenças etárias registadas entre os nossos entrevistados, cerca de 30 anos, revelam que os motivos que levaram ao abandono escolar anterior ao processo de RVCC foram distintos, pelo que o que distingue os entrevistados mais velhos dos mais novos é o facto da luta pela sobrevivência nessa altura ser mais intensa para os de

mais idade, que também conheceram percursos profissionais mais estáveis (Cfr. Aníbal, 2014).

À camada etária dos mais jovens associam-se as elevadas taxas de abandono e de insucesso escolar, nomeadamente na população rural, onde a família subsistia sobretudo através do trabalho dos mais jovens e onde a distância às escolas constituía um entrave, que agora, na época dos agrupamentos, se pretende colmatar com a legislação em vigor, facilitando apoios no transporte e centralização de valências nos centros escolares. O facto do contexto familiar não promover as atividades relacionadas com a literacia e o enriquecimento curricular, leva a que os jovens se desmotivem em relação aos estudos, agravando-se a situação, em tempo de crise, pela falta de recursos económicos das famílias.

A envolvimento e características da população de Oliveira do Bairro tem dinamizado o seu polo industrial, tendo como base a indústria das bicicletas; para além do setor da construção civil, entre outros.

Os contextos profissionais portugueses são pouco estimuladores à literacia, evidenciando-se numa fase mais posterior as desvantagens da ausência da mesma, pelo que os adultos em idade avançada e em categorias profissionais em que não são devidamente valorizados são incentivados a reconhecerem as aprendizagens adquiridas ao longo da sua vida (Aníbal, 2014).

Nos casos dos adultos do nível básico, encontramos maior número de situações alvo de exclusão social, nomeadamente através do desemprego de longa duração, em que são integrados em programas de emprego e formação para colmatar essa situação e mantê-los ocupados e ativos, ao mesmo tempo que preenchem determinados postos de trabalho em instituições públicas e de solidariedade social com utilidade para a sociedade.

Nas gerações mais novas dos entrevistados denota-se uma clara procura pela mudança de condição de vida, visando uma melhoria substantiva, tendo que “salvaguardar” situações de desemprego de longa duração ou empregos de pouca satisfação em termos de autoestima. Nestes casos, registam-se alguns que se aventuraram na criação do próprio emprego, mas sem um sucesso duradouro (Aníbal, 2014), fenómeno (o da criação do próprio emprego) com o qual não me confrontei.

O porquê destes adultos terem voltado a estudar?! A maioria dos adultos do nível básico tiveram ao longo da sua vida profissões estáveis, mas a crise que se vive no

país remete-os para o desemprego, encontrando-se a auferir o subsídio de desemprego, pelo que confidenciaram serem praticamente “obrigados” pelo IEFEP a integrar este processo. O sentimento inicial não era positivo, dado terem sentido alguma subjugação, mas ao longo do tempo aprenderam a gostar de investir neles próprios e na qualificação e melhoria da sua autoimagem. Alguns destes casos vieram a obter a pré-reforma passado este tempo, sendo que uma adulta já se encontrava reformada na altura em que realizou o processo.

Considerou-se fundamental avaliar a importância e as consequências que o regresso ao meio escolar teve na vida destes adultos. Em ambos os níveis do processo, os adultos confidenciam a importância de frequentar este processo devido a poderem obter maior segurança profissional. No nível básico, ainda foi mencionado como importante o “aprender a aprender”, o mexer no computador, o conhecer outras pessoas, o poderem auferir do rendimento social de inserção. A realização pessoal, o reconhecimento e a valorização da família, foram alguns dos fatores assinalados como importantes para esta opção, nos adultos do nível secundário, tendo para isso sido fundamental a conciliação dos horários do RVCC, com as outras esferas das suas vidas profissional e familiar. Um adulto do nível secundário desistiu, por não ter conseguido acompanhar todas as sessões e “sentir-se perdido” na realização das reflexões solicitadas sobre os diversos temas de vida.

O principal motor que moveu esta vontade e integração de adultos no processo de RVCC foi a obtenção do 9º ou do 12º ano de escolaridade, constituindo-se como uma grande conquista de “capital social”.

Segundo outros estudos, a problemática da aprendizagem aliada às exigências das sociedades contemporâneas, nomeadamente a portuguesa, no que respeita à aquisição de novos conhecimentos e desenvolvimento de competências, implica que os cidadãos tenham de investir na sua formação e qualificação, independentemente da sua idade, sexo e grau de escolaridade. Os registos apontam para que a participação em ações de formação dos adultos seja baixa até ao momento de integrarem um processo de qualificação e formação, e, em particular, um processo de RVCC, denotando-se uma mudança de postura após essa transição, uma vez que consideram uma mais-valia no seu “investimento cultural”. Este projeto permitiu aos adultos adquirirem uma tomada de consciência das suas capacidades e ambicionarem prosseguir estudos, concretizando outros projetos formativos e obtendo melhorias na estrutura profissional, o que se

tornou a meta mais ineficaz, apesar de se constituir a grande esperança dos adultos (Cfr. Silva, 2012). Os adultos certificados com o nível básico, na sua maioria, prosseguiram estudos para o RVCC de nível secundário, fundamentalmente porque tinham este tipo de ensino à disposição. Neste âmbito, são poucos os que têm o desejo de continuar a sua formação. Na globalidade dos dois níveis de qualificação, constata-se que os adultos certificados investem em formações complementares, mais especificamente na área das línguas e das TIC's, na expectativa de conseguirem um emprego melhor, ou porque o RVCC tornou-os pessoas mais briosas (Guedes, 2012).

Em jeito de balanço, de modo a saber-se o quanto foi positivo a realização de um processo deste género, questionamos os adultos acerca das vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. Como vantagens referidas pelos entrevistados do nível básico, temos: a salvaguarda e a melhoria da sua situação profissional, a gestão das rotinas profissionais, o aprender a utilizar o computador e o adquirir outras competências de matemática, o conhecer e o saber estar com outras pessoas. Estas vantagens coincidem com as enumeradas no estudo de Alexandra Aníbal (2014), em que as aprendizagens específicas como escrever a sua história de vida, aprender a utilizar o computador, saber pesquisar, usar o dicionário permitem que os adultos sejam capazes de se superar a si mesmos, no desafio que é uma aposta nas suas competências e valorização.

Nas vantagens enumeradas pelos adultos do nível secundário, temos: o relembrar as aprendizagens ao longo da vida, o aprender novas competências, a integração em novas realidades, o empenho dos técnicos afetos ao processo, a facilidade em desenvolver um processo que se centrava sobre as suas vidas e de ter uma estrutura que se adaptava a quem tinha deixado há muito os estudos, o apoio individual e orientação segundo as histórias de vida, a aquisição ou aperfeiçoamento de algumas ferramentas como as exigidas nas TIC's, através da utilização da Internet e troca de e-mails.

O processo de RVCC promoveu o interesse dos adultos pela leitura de artigos, livros e outras bibliografias, bem como estimulou a recolha de documentos e elementos sobre a sua história de vida, de modo a estruturar e enriquecer a construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA) (Silva, 2012).

A maior desvantagem apontada pelos adultos do nível básico foi o curto prazo de tempo para a concretização do processo e, por consequência, ter havido alguma pressão para terminarem, dificultando a conciliação com as várias esferas da sua vida.

No nível secundário, dois adultos apontaram mais dificuldades do que propriamente desvantagens, como: conciliar horários e cumprir com os prazos estipulados. Contudo, as desvantagens assinaladas pela maioria dos alunos foram: não ser um processo de aprendizagem, mas de reconhecimento; ter pouca carga horária de sessões de formação com os formadores em sala para poderem assimilar melhor os conteúdos, dado serem pessoas que já não estudavam há muito tempo, pelo que não tinham (se é que alguma vez tiveram) método de estudo; o referencial de competências ter uma estrutura repetitiva, ser pouco objetivo, com temas que se sobrepunham; e, a abordagem, a reflexão e a crítica em torno dos temas de vida revestir-se de maior complexidade.

Daqui se pode inferir que o processo de se trabalhar com adultos se reveste de formas tão inovadoras e exigentes quanto aquelas a usar com crianças e jovens, pelo que os recursos didáticos e as metodologias têm de ser suficientemente atrativas e motivadoras (Guedes, 2012).

Para a manutenção e concretização deste projeto quisemos também avaliar os papéis assumidos pelas suas famílias e colegas de trabalho.

As famílias, na sua grande maioria, apoiaram o regresso do adulto ao meio escolar, auxiliando-o na gestão do tempo e no apoio na realização das tarefas, nomeadamente as relacionadas com a apresentação dos trabalhos e estrutura do portefólio (Silva, 2012).

A família foi referenciada, no geral, como sendo um grande apoio, à exceção do caso de uma adulta do nível básico que referiu a falta de suporte na realização das tarefas domésticas.

Em relação às famílias, denota-se uma mudança de mentalidades no que respeita ao papel da mulher, não se resumindo somente à afetação desta às tarefas domésticas e a cuidar dos filhos, havendo a transferência desse papel para o cônjuge ou filhos na altura em que as adultas tinham de se deslocar ao CNO ou na realização do processo (Silva, 2012).

Os filhos e netos dos adultos do nível básico foram mencionados como “grandes ajudas” na realização de algumas tarefas, nomeadamente na apresentação dos trabalhos em computador, dado que a maioria dos adultos não tinham competências prévias nessa vertente, pelo que se revelou um projeto familiar de aquisição de competências, nas áreas de TIC e de “Matemática para a Vida”. No nível secundário, um adulto foi auxiliado pela filha, socióloga de formação, na abordagem às temáticas de vida (Carlos

Viegas, 4ª classe), sendo que outros adultos foram estimulados por outros membros da família, que os acompanharam na realização do processo, tais como: cônjuge (2 adultos) e irmãos (2 adultos).

As famílias, em grande parte dos casos, serviam de grande suporte na estruturação, organização e apresentação do portefólio reflexivo de aprendizagem, dadas as exigências necessárias ao nível das TIC's, o que promovia uma cultura de envolvimento familiar (Guedes, 2012).

Em relação ao impacto que os colegas do processo de RVCC tiveram no desempenho dos adultos, recolhemos impressões distintas. Presume-se que esta situação esteja relacionada com a estrutura e diferença de complexidade dos processos de nível básico e secundário, sendo que no nível básico o papel dos colegas foi considerado uma mais-valia, a partilha nas sessões de formação complementar permitia que interagissem e se conhecessem melhor, considerando-se, na maioria dos casos, que os colegas tinham maior motivação do que os próprios, à exceção de dois dos adultos que mencionaram ter a mesma motivação. Houve várias referências a alguns colegas que se sentiram desmotivados no seio do grupo, porque julgavam que o processo era muito fácil, acabando por condicionar o ambiente geral e o desempenho do grupo nas atividades.

No nível secundário, a maioria dos adultos respondeu que os colegas do RVCC não tinham o empenho, o interesse e a dedicação necessária ao processo. Dois dos adultos entrevistados não tinham uma opinião formada, considerando não terem elementos suficientes para tal, ou porque a vontade e os objetivos de vida dos colegas eram diversos. Um adulto referiu que as grandes dificuldades que os colegas tinham na compreensão do modo como deviam desenvolver o seu processo pode ter sido determinante para o fracasso dos colegas. Ainda foram referidas as ajudas que os colegas recebiam na realização dos trabalhos, principalmente no nível básico, pois, dado ser um processo mais formatado, tornava mais fácil a replicação dos trabalhos. No nível secundário, já não foi referido que os colegas tivessem obtido o mesmo êxito, razão pela qual pode ter havido maior número de desistências. Por fim, houve uma adulta que mencionou a falta de seriedade com que alguns colegas encaravam a realização do processo de RVCC.

Nos adultos do nível básico, tínhamos uma minoria de ativos, sendo variável o tipo de reação dos colegas de profissão dos ativos. Uns facilitavam, outros gozavam, revelando a pouca confiança e a falta de crença numa melhoria de condição de vida,

dado terem uma idade mais avançada e terem passado por condições de sobrevivência mais árduas. No nível secundário, recolhemos opiniões diferentes junto dos nossos adultos, os quais mencionaram que os seus colegas de trabalho facilitavam na articulação dos horários e na gestão de tarefas, o que possibilitava a realização dos trabalhos para o RVCC nos “tempos mortos”. Um dos adultos referiu que os colegas não tinham vontade em aprender e acomodaram-se, pelo que não percebiam o porquê dele andar a fazer o RVCC (José Fernando Matos, 6º ano, na Telescola). Em quatro adultos entrevistados, foi revelado que os padrões incentivavam-nos para realizarem este projeto de vida. Em geral, estes alunos retiram desta “segunda oportunidade” de frequência da escola, realizada muitos anos mais tarde, experiências muito positivas, quer no plano pessoal, quer relacional, quer mesmo profissional.

O sentimento de “regressar à escola” provocou nos adultos uma valorização pelo investimento que os seus filhos têm de fazer, pelo que existe uma clara motivação de parte a parte para a necessidade e importância de haver a prossecução de estudos, independentemente das idades, sendo que este “segundo regresso” é encarado com outra responsabilidade e maturidade. Na maioria dos casos, os adultos sentem a dupla responsabilidade de mostrarem aos seus filhos e demais comunidade que ainda são capazes de atingir estes objetivos, procurando um envolvimento e participação mais ativa na vida escolar dos filhos e netos (Silva, 2012).

O reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida não é uma questão linear na avaliação realizada junto dos adultos. Alguns adultos do nível básico referiram que não foram aprender, mas sim recordar, valorizando os seus percursos de vida, e facultando-lhes a capacidade de ensinar aos filhos e netos o que aprenderam no decorrer do processo.

As maiores mudanças registadas foram a aquisição de hábitos de leitura e competências ao nível das TIC. São duas grandes conquistas a nível da frequência da INO e promoveram uma relação mais próxima e de interajuda entre os pais, adultos em processo, e os seus filhos, uma vez que são comportamentos que fazem parte da cultura juvenil (Silva, 2012).

Foi referido por vários adultos do nível secundário que, socialmente, as pessoas não valorizavam minimamente o esforço que era necessário fazer para realizar o processo, sentindo a falta deste reconhecimento social. Este sentimento vai ao encontro do relatado noutros estudos, tal como o de Alexandra Aníbal (2014), em que as

expectativas do reconhecimento social e da comunidade são patentes junto dos adultos que ingressaram num projeto deste âmbito, apesar de se registar pouca valorização junto dos pares, devido ao desconhecimento do modo como decorre o processo, como afirmam alguns adultos nas entrevistas realizadas.

O balanço que faço é negativo. Porque a nível profissional sabem que concluí o 9º ano, mas isso nunca me foi útil, não ganhei nada com isso. A nível social, as pessoas não são medidas pelo seu grau académico. Na sociedade em que estou inserido não houve impacto algum!

Até o 9º ano, eu achava que quem estivesse a avaliar as minhas competências e não me desse esse nível, seria injusto, por todas as vivências que tinha. Um jovem com o 9º ano ao pé de mim, em termos de competência, não tem as mesmas competências que eu tinha adquirido ao longo da vida. Em relação ao 12º ano, acho que somos colocados com muita rapidez e o processo tem de andar, mas o que nos é exigido precisa de muito tempo, muita pesquisa. Eu só consigo falar sobre os assuntos, quando são resultado das minhas vivências, por isso tinha dificuldade em colocar para o papel o que tinha na cabeça. Depois não estamos habituados a usar a tecnologia e precisávamos muito dela. Se eu tivesse tirado o 12º ano, acho que não era justo, porque quem lá anda a tirar, tem de aprender muito e anda lá muitas horas, tem de se debruçar muito sobre a escrita e leitura, mesmo sobre a língua estrangeira. (José Fernando Matos, adulto do nível básico e secundário).

Apesar dessa ausência, os adultos sentem-se determinados a melhorar o seu perfil de competências pessoais e sociais. As competências de literacia possibilitam ou não aos adultos o exercício pleno de cidadania, uma vez que vivemos rodeados por informação em diversos suportes que implicam o envolvimento dos cidadãos e apelam à sua participação, pelo que os que se abstêm da informação alheiam-se do exercício da sua cidadania (Aníbal, 2014).

Sendo um processo de reconhecimento, denota-se que também teve de haver alguma aprendizagem, no sentido de facultar as ferramentas necessárias aos adultos que lhes possibilitassem “desocultar” as aprendizagens que tinham realizado ao longo das suas vidas. Notou-se alguma dificuldade em que os adultos do nível básico se situassem em domínios de vida que tivessem obtido maior tipo de reconhecimento, havendo duas pessoas que referiram que o alcançaram em todas as vertentes da sua vida. Dois entrevistados mencionaram a valorização da vida pessoal e houve uma entrevistada que indicou a vertente profissional como sendo a mais reconhecida. Para os adultos do nível secundário, constata-se uma valorização distinta, sobressaindo o processo como uma experiência valiosa. Um desses adultos confessou que, a nível profissional, esse

reconhecimento não teve impacto algum. Metade dos adultos entrevistados revelou que a sua personalidade mais reservada e fechada acabou por condicionar o reconhecimento de mais competências da sua vida. A certificação das aprendizagens ao longo da sua vida permitiu-lhes outro estatuto social.

Estas conclusões vão ao encontro de outros estudos, como o de Mafalda Guedes, (2012), onde encontramos algum equilíbrio entre as validações de competências dos adultos, sobretudo, nos domínios pessoal e profissional. As de domínio nacional e global são competências menos reconhecidas. Outro estudo que se assemelha nas conclusões obtidas acerca da avaliação dos participantes nos processos de RVCC é o de Carmen Silva (2012), no qual os adultos revelam ter tido mais ganhos a nível pessoal do que em termos profissionais. Na investigação realizada, observou-se que na maioria dos casos, a certificação de competências permitiu alterações e melhorias na vida dos adultos, apesar de se constar que estas registaram-se mais a nível pessoal e escolar, do que propriamente a nível profissional.

As críticas enumeradas pelos adultos em relação ao investimento realizado, em geral, foram: terem maior carga horária de sessões de formação com os técnicos responsáveis, terem mais tempo para realizar o processo de forma mais calma, serem acompanhados pela mesma Profissional de RVC, do nível básico para o nível secundário. Tal como noutros estudos, o aspeto menos positivo e mencionado várias vezes pelos adultos foi a pressão exercida para serem cumpridos determinados “timings” e para estruturarem o portefólio depois de atingidas as competências mínimas necessárias para serem presentes a Júri de Certificação de Competências. No nível básico, por norma, este processo era realizado em conjunto com os colegas do grupo onde estavam inseridos, pelo que todos tinham de trabalhar mais ao mesmo ritmo. No nível secundário, a ida a júri tinha um percurso mais individualizado, tendo em conta mais os ritmos de cada adulto (Cfr. Guedes, 2012).

Globalmente, os adultos consideraram positiva a relação próxima com os professores. Na fase inicial, alguns adultos do nível básico referiram que não gostaram de ir para o processo, porque foram “obrigados” pelo IEFPP, uma vez que estavam a receber o subsídio de desemprego, mas que ao longo do processo, foram ganhando interesse e motivação. Uma adulta do nível básico mencionou que tinha de andar sempre a correr, porque o processo realizava-se à hora de almoço, dado fazer parte do protocolo entre a instituição e o CNO, para lhes facilitar a vida, mas por outro lado

também constituía um grande fator de stress. Os adultos do nível secundário não estão, genericamente, de acordo com facto de passarem com muita rapidez do nível básico para o nível secundário, uma vez que este é muito mais exigente e complicado do que o anterior. A pesquisa na Internet para conseguirem debruçar-se e refletir sobre alguns temas de vida mais complexos exige um grande domínio sobre como o fazer. O Referencial de competências devia ser mais simplificado. O processo, no global, inculca-lhes mais dinamismo e sentido prático, em relação às suas vidas. As condições dos edifícios deviam ser melhoradas.

Como em todos os projetos de vida, existe uma grande importância atribuída ao reconhecimento dado pela entidade empregadora ao esforço destes adultos ao enveredarem por este processo e ao tentarem obterem graus mais elevados de habilitações escolares. Na maioria dos adultos do nível básico, esta questão não se colocou, dado encontrarem-se desempregados. A maioria dos adultos do nível secundário, à exceção de uma adulta, revelou não ter havido qualquer reconhecimento da entidade patronal. Estes motivos dizem mais respeito às compensações económicas ou subidas de categoria profissional, podendo estar relacionados com a crise económica que se vive a nível nacional, às reestruturações das empresas e ao respetivo “emagrecimento” nos seus recursos humanos, com consequentes despedimentos. Contudo, os empregadores sempre se revelaram muito renitentes em reconhecer o esforço de quem realiza estes processos, atribuindo-lhes algum mérito ou facultando-lhes outros instrumentos de trabalho para terem outro rendimento no trabalho (José Fernando Matos). Esta constatação vai ao encontro de outro estudo, em que a título profissional, se regista uma maior autonomia e capacidade de iniciativa para a realização de tarefas, revelando uma maior flexibilidade em relação às funções e tarefas a executar (Silva, 2012).

No caso da única adulta do nível secundário que reconheceu o incentivo da entidade patronal, para que os seus colaboradores se qualificassem e adquirissem mais competências e certificação escolar e profissional, foi estabelecido um protocolo com o CNO de Águeda (pertença geográfica), para a ocorrência do processo de RVCC, de modo a obterem a Carteira Profissional na sua área: Auxiliar de Ação Educativa.

Constata-se que as aprendizagens que os adultos realizam no processo de RVCC revelam melhorias no seu desempenho profissional, em situações de incremento das

rotinas e práticas profissionais, tal como na organização dos seus planos de trabalho e o recurso a mecanismos mais eficazes (Aníbal, 2012).

Após a conclusão do processo de RVCC, quisemos avaliar os projetos que se proporcionaram ou que “portas” se abriram para estes adultos. Dos sete adultos entrevistados do nível secundário, cinco deles ingressaram no processo de nível básico e concluíram o nível secundário. Este processo foi feito de modo contínuo, sem um grande intervalo de tempo entre ambos. Foram estes adultos que revelaram maior capacidade de adaptação à estrutura e metodologias utilizadas no decorrer dos processos de RVCC, apesar de terem menor base em termos escolares. Somente as adultas do sexo feminino (3), de nível secundário, frequentaram ações de formação em diversas áreas após terem concluído o RVCC de nível secundário, para a sua valorização pessoal e profissional, tais como: língua estrangeira, técnico de geriatria, auxiliar de ação educativa e mediação imobiliária. Uma adulta teve oportunidade de obter o Certificado de Aptidão Profissional, na área profissional em exercício, como Auxiliar de Ação Educativa. Para os adultos do nível básico, a conclusão do processo potenciou-lhes a frequência em ações de formação: informática, inglês, técnicas de socorrismo, técnicas de procura de emprego, a obtenção do Certificado de Aptidão Profissional como Auxiliar de Ação Educativa, num dos casos; bem como a possibilidade de realizar Programas Ocupacionais, em várias instituições de utilidade pública e social, como foi o caso de dois dos adultos do nível básico, sendo que um conseguiu na sua área profissional de canalização e outra na área da cozinha. Um dos adultos do nível secundário revelou que ainda tem o desejo de ingressar num curso superior ou na universidade sénior, em ciências sociais e políticas (Carlos Viegas), sendo o adulto deste grupo de entrevistados que detinha menor qualificação escolar (4ª classe) à entrada do processo de RVCC, mas que teve um percurso de vida política e socialmente muito enriquecido, potenciando o seu espírito crítico e vontade de continuar a aprender. Constata-se que o processo de RVCC é pouco reconhecido pelas entidades e instituições, nomeadamente as do setor privado, designadamente no que diz respeito à empregabilidade e à valorização profissional, havendo sim um reconhecimento das instituições de prestações de serviços, dado que retiram contrapartidas de terem pessoas recrutadas através do IEF, em programas ocupacionais. A grande mais valia é que os adultos continuam a investir neles próprios depois de finalizado este processo, através da frequência em ações de formação, dado terem adquirido maior capacidade de

motivação e espírito empreendedor pessoal. Tal coincide com a conclusão do estudo de Alexandra Aníbal (2014), em que se denota um elevado envolvimento em percursos formativos após o ingresso em processos de RVCC, diminuindo as baixas taxas de escolaridade, pobreza e exclusão social.

No questionamento realizado acerca do que os adultos do nível secundário mais gostaram no processo de RVCC, obtivemos as seguintes respostas: a equipa técnico-pedagógica, o rever os seus trajetos de vida, “as aulas”, o programa e de não estar sob pressão, a aprendizagem e o aperfeiçoamento das TIC como suporte à realização dos trabalhos, a autonomia para elaboração do portefólio reflexivo de aprendizagens, a disponibilidade da equipa para esclarecimento de dúvidas. Da análise global realizada pelos adultos, temos que a facilidade, a disponibilidade no acompanhamento realizado e o trabalho de qualidade da equipa determinaram que os adultos atingissem os objetivos propostos de certificação (Guedes, 2012).

No nível básico, alguns adultos referiram o gosto em novas aprendizagens, como aconteceu na área de “Matemática para a Vida” e de terem participado numa peça de teatro em “Cidadania e Empregabilidade”.

Nas alterações que os adultos do nível secundário gostariam de aplicar temos o acompanhamento pela mesma equipa, desde o nível básico ao secundário, haver mais acompanhamento e sessões de formação nas várias áreas de competência, a estrutura e a linguagem do referencial serem mais ajustadas ao tipo de público-alvo, o processo ser mais simplificado e flexível às histórias de vida de cada um, sendo demasiado formatado e tendo que enquadrar as histórias de vida nessas “balizas”. Para além disso, a área de “Sociedade, Tecnologia e Ciência”, do RVCC de nível secundário devia ser mais bem explorada, dado ser a mais complexa para a realização dos trabalhos, o que vai ao encontro de outros estudos, em que, na sua maioria, os adultos consideraram que deviam ter mais acompanhamento e formação para consolidar melhor os seus conhecimentos, nomeadamente na área de TIC e MV no nível básico, e nas áreas de Sociedade, Tecnologia e Ciência, no nível secundário (Guedes, 2012).

O Júri de Certificação de Competências foi considerado como um momento muito gratificante para todos os adultos. Por fim, consideram que lhes devia ser dado o apoio e a orientação necessárias em “projetos futuros”, como a continuidade nos estudos e conseqüente ingresso no Ensino Superior. Esta proposta vai ao encontro de outros estudos, em que uma mudança sugerida foi haver um processo de transição que

permitisse aos adultos sentirem-se apoiados em projetos vocacionais, o que poderia ser feito pelo Técnico de diagnóstico e encaminhamento, através do Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP) ou Plano de Qualificação, o que era analisado conjuntamente com a Profissional de RVC, tendo em conta as saídas profissionais e formativas para os encaminhar (Guedes, 2012).

Um dos grandes objetivos pelo qual se realizou esta investigação foi saber porquê deste grupo de adultos ter regressado à escola.

No início da implementação do processo de RVCC, os adultos podiam adquirir um computador portátil com facilidades de pagamento, a um preço simbólico, o que se tornou num grande fator de captação de adultos para o processo, havendo quem desistisse após a aquisição do mesmo equipamento. Contudo, este equipamento tornou-se num grande “vetor” de ensino e estímulo à aprendizagem das TIC, captando um grande número de adultos para integrarem o Programa “Novas Oportunidades”.

Ao longo da implementação do programa, as motivações foram sendo diversas, apesar da instituição escola continuar a ter um forte impacto na vida das pessoas, pelo que o regresso a esta tornou-se um desafio a superar, envolvendo grandes núcleos da população pela forma como a Iniciativa Novas Oportunidades foi propagandeada e divulgada nos meios de comunicação social.

Nas entrevistas realizadas com os adultos que realizaram o processo numa fase mais avançada do programa Novas Oportunidades, designadamente os que realizaram os seus processos de nível básico e secundário entre 2008 e 2013, a maioria dos adultos respondeu que teve uma carga emocional diferente do “voltar à escola”, com mais responsabilidades, uma vez que não foram aprender, mas sim reconhecer as aprendizagens que realizaram ao longo da sua vida.

Para a maioria dos adultos, o “regresso à escola” para os adultos constitui-se um ato receoso, dado que desconhecem se este projeto fará parte dos seus objetivos atuais e o que vão encontrar, uma vez que a maioria dos adultos possui “memórias menos positivas” do seu tempo de escola (Guedes, 2012).

Nas entrevistas realizadas aos nossos adultos, ainda continuamos a sentir que esse medo inculcado pela memória dos tempos de outrora continua presente e impossibilita que os adultos se sintam mais confiantes.

A maioria dos adultos confessou ter estranhado inicialmente a partilha do espaço escolar com os mais jovens. Os horários praticados nas sessões de RVCC e de formação

complementar, nas áreas de TIC e de Matemática, no RVCC de nível básico, ocorreram em horário laboral, pelo que coincidiam com o horário do período escolar dos alunos mais jovens, alguns deles seus filhos e netos, constituindo-se como fator de coesão familiar, os pais sentiam-se motivados e os filhos tinham orgulho na capacidade dos pais em retomar os estudos. Em função desse tempo de partilha do espaço escolar, havia momentos para algumas brincadeiras. Estas vivências são partilhadas com os adultos do nível secundário, apesar das sessões de RVCC e de formação complementar destes ocorrem em horário pós-laboral. No geral, os adultos confidenciaram que sentiram uma alteração de sensações. Do medo e da repressão de quando andavam na escola (mais jovens) passaram a sentir maior confiança e segurança, considerando que estavam em “pé de igualdade” com os profissionais que os orientavam. Contudo, falta tempo e disponibilidade para se dedicarem como antigamente (conciliação da vida profissional, escolar e familiar). Mas, por outro lado, estão mais amadurecidos e determinados. Consideraram gratificante a socialização em meio escolar com os outros alunos e professores, o que permitiu sentirem-se pessoas mais válidas e capazes de superar novos desafios.

No geral, os principais motivos que fizeram com que estes adultos retomassem os estudos foi o facto de quererem aprender mais, a obtenção da certificação escolar, de modo a sentirem reconhecidas competências adquiridas ao longo das suas vidas, a possibilidade de melhoria de categoria profissional e índice remuneratório, bem como a obtenção de um emprego ou reforma antecipada. Também se constata que os adultos reconhecem que o 9º ano é uma certificação justa para a qual devem ser reconhecidos, e que o 12º ano é um objetivo tendo em conta as alterações implementadas na escolaridade mínima obrigatória, pelo que os entrevistados pretendem alcançar esse novo mínimo na qualificação escolar da população portuguesa (Guedes, 2012).

A Iniciativa Novas Oportunidades contribuiu para que os adultos que tiveram de abandonar os estudos precocemente sentissem que a sociedade estava a dar-lhes uma nova oportunidade de se fazer justiça e reconhecimento social, possibilitando-lhes obter os certificados escolares equivalentes às aprendizagens que realizaram ao longo das suas vidas, mas que não estavam certificadas.

O RVCC contribui para promover a inclusão social e a adaptação dos adultos certificados às exigências da sociedade atual (Silva, 2012). Contudo, a grande mudança esperada ficou muito aquém, dado as entidades empregadoras nem sempre

reconhecerem e assumirem que as certificações obtidas através do programa Novas Oportunidades fossem tão válidas como aquelas adquiridas no Ensino Regular. O que ficou bem patente nos sentimentos e experiências partilhadas foi o ganho de autoestima e aumento da confiança e segurança dos nossos adultos perante as suas capacidades e potencialidades como cidadãos, homens e mulheres, pais e mães, colegas de escola e trabalho, enfim, como valores humanos, capazes de enfrentar as adversidades que a vida lhes colocou, dado que o sentimento de injustiça social acabou por prevalecer ao não se sentirem devidamente reconhecidos pelos seus empregadores; desiderato político do Governo perseguido com a Iniciativa Novas Oportunidades.

6.2. Análise reflexiva das entrevistas às instituições vs entidades empregadoras

A seleção das instituições está relacionada com a área de atuação do Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro: Bustos, Mamarrosa, Oiã, Silveiro, Oliveira do Bairro e Anadia; ou por terem tido colaboradoras e realizarem processos em Oliveira do Bairro: Perrães (Águeda), como se pode ver no Anexo R desta dissertação. Ainda há a referir que o CNO de Oliveira do Bairro cessou o seu protocolo com a Santa Casa da Misericórdia de Anadia a partir do momento em que entrou em funções o CNO de Anadia.

Os responsáveis entrevistados exerciam os seguintes cargos, como se verifica nas sinopses do Anexo Q desta dissertação: Maria do Céu - Gestora de formação; Rute Ribeiro - Diretora técnica; Arsélio Pato, Professor Emérito da Universidade de Coimbra e orientador dos doutorados; Dinis Bartolomeu, ex-Presidente da Junta de Freguesia; Edite Arede, Administradora dos serviços sociais; Raquel Simões, Técnica da qualidade. Raquel Simões só assumiu funções na direção da instituição numa fase posterior, tendo acedido responder às questões tendo como base o seguinte pressuposto: “*Existem perguntas que poderei não saber responder tão bem...*”.

As qualificações escolares dos entrevistados são: Doutorado (1), Licenciatura em Serviço Social (3), Licenciatura em Gestão (1), 4ª classe (1), estando as suas idades compreendidas entre os 36 e os 80 anos.

As instituições enquadram-se em vários setores, tais como: Instituições do Setor Terciário (Serviço de respostas sociais) – ACIB, AMPER, Santa Casa da Misericórdia de Anadia e SOLSIL (4); Instituição sem fins lucrativos e de cariz académico – IEC – Mamarrosa; e, Órgão público (1) - Junta de Freguesia de Oiã. O responsável dos recursos humanos da empresa Feri-masi, anteriormente designada Labicer, S.A., localizada em Bustos, entretanto, alvo de reestruturação, foi contactado em diversos momentos, ficando a promessa de que iriam responder às questões por escrito, dado não terem disponibilidade para receber a investigadora pessoalmente, mas as várias tentativas e insistências foram infrutíferas.

A maioria dos responsáveis (4) já exercia os seus cargos há muitos anos: 10, 16, 18 e 20 anos, sendo que dois deles detinham o cargo há somente 4 anos.

Estas instituições possuem vários colaboradores consoante as necessidades de intervenção: uma Instituição que tem uma colaboradora e cerca de seis a dez P.O.C.'s (Junta de Freguesia de Oiã), duas Instituições que só têm oito colaboradores (ACIB e IEC); uma instituição que tem quarenta e quatro colaboradores (AMPER), uma Instituição que tem sessenta e três colaboradores, cerca de três C.E.I.'s, dois professores em mobilidade, dois estágios profissionais, três estágios curriculares (SOLSIL); uma Instituição com 183 colaboradores (Santa Casa da Misericórdia de Anadia).

Para conhecermos melhor o investimento realizado junto dos seus colaboradores para participarem em formações, questionamos o modo como geriam o plano anual de formação, atendendo a que esse plano segue determinados pressupostos relevantes para a pesquisa que realizámos.

O que nos foi informado pelos responsáveis acerca do levantamento das necessidades formativas foi de que este era realizado através de contactos pessoais e entrevistas aos colaboradores, o preenchimento de um formulário individual com referência às ações de formação que pretendiam frequentar, o modo como decorria a adaptação aos setores, a avaliação do desempenho individual dos colaboradores, as reuniões com os responsáveis do pessoal para negociação de prioridades a nível de formação, para numa fase mais concertada poderem avançar com uma candidatura formal ao POPH: “... *as pessoas melhor formadas são melhor capacitadas, asseguram melhor prestação de serviços, até por questões legais...têm de cumprir com determinada carga horária de formação*” (Entrev. Dr.^a Edite Arede, S.C.M. Anadia). Tal como se verifica no estudo de Carmen Silva (2012), a nível profissional, as

mudanças não se fizeram sentir, traduzindo-se mais em reconhecimento social dos responsáveis das entidades/ instituições através de reforços verbais, do que em melhorias de cargos ou remunerações. O reconhecimento ocorre mais na avaliação do desempenho do trabalhador. As instituições que promoveram o processo de RVCC pretenderam mais o cumprimento das regras que lhes são impostas em termos de formação dos seus trabalhadores no âmbito legislativo, passando a ter uma maior abertura e sensibilidade perante este tipo de processos.

Esta questão leva a que haja um aproveitamento das ofertas formativas disponíveis nos Centros de Novas Oportunidades, nomeadamente através do processo de RVCC e das horas de frequência deste e respetiva equivalência às 35 horas de formação exigidas anualmente para os colaboradores das empresas, de modo a cumprirem com os requisitos legais para a certificação da qualidade. Para os colaboradores, a pretensão seria superior a esta expectativa das entidades, uma vez que os seus reais objetivos relacionavam-se com outro tipo de compensações, como atribuição de prémios simbólicos e materiais, subidas de categorias e compensações salariais.

Na questão lançada acerca do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, a maioria dos responsáveis (4) responderam com conhecimento de causa – AMPER, IEC, Santa Casa da Misericórdia de Anadia e SOLSIL – reconhecendo o processo de RVCC como sendo para adultos; promovendo o reconhecimento em várias áreas de competências; envolvendo formação em diversas áreas; obrigando à constituição de um portefólio; e, finalmente, conduzindo a equivalências a vários níveis de escolaridade até ao 9º ou 12º ano.

Segundo o estudo de Mafalda Guedes (2012), a I.N.O. surgiu com o objetivo de promover a qualificação mínima ao nível básico e secundário, a obtenção de certificação escolar de competências anteriormente não reconhecidas, a melhoria de autoestima e confiança, a realização pessoal e a possível melhoria na sua condição de vida profissional. Esta iniciativa foi um marco importante para qualificação da população portuguesa implementado nas últimas décadas, com uma forte adesão. “O Programa Novas Oportunidades vem desafiar com as suas metas e ambições, a realidade do quotidiano formativo e as exigências do modelo EFA. Sob o discurso de “justiça social”, a recuperação das qualificações dos adultos, nomeadamente daqueles que foram

mais penalizados pela história do acesso à educação no nosso país, parece ser uma das medidas mais atuais em Portugal, nesta atenção renovada que se dedica às questões de educação e formação” (Gomes, 2007). Em Portugal, devido às mudanças políticas e sociais, emerge uma vasta campanha de informação e sensibilização, levada a cabo pela comunicação social nos anos de 2007 e 2008, procurando promover a valorização social do investimento na educação e formação de adultos, no quadro de uma perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, com algumas especificidades, como foi o Processo de RVCC.

Os processos de RVCC são determinantes para aquisição de competências de literacia. Numa primeira fase concretiza-se através de leituras das histórias de vida dos alunos e da elaboração de portefólios¹⁸. Uma segunda fase passa por interpretar, compreender e elaborar textos nas mais diversas áreas de competência-chave. O RVCC veio dar destaque às aprendizagens realizadas fora das instituições formais como a escola, sendo consideradas aprendizagens num contexto mais “vernáculo”, o que nos leva a crer que temos diferentes tipos de literacia, uns mais legitimados do que outros (Silva *et al.*, 2012).

A população portuguesa que não teve oportunidade de prosseguir ou concluir estudos por fatores vários, ao conhecer a Iniciativa Novas Oportunidades, considerou que lhes estava a ser reconhecido o direito a concluir esse projeto de vida, tal como enuncia a Técnica Superior da Solsil: *“Considero que o RVCC permitiu maior aceitação por parte das pessoas que deixaram de poder estudar e que têm de valorizar o seu trajeto de vida”* (Entrev. Dr.^a Raquel Simões, SOLSIL).

A aprendizagem não fazia parte dos pressupostos do Programa Novas Oportunidades, mas sim o reconhecimento de competências previamente adquiridas ao longo da vida destes adultos, o que não foi entendido pela maior parte dos parceiros deste projeto, considerando que: *“Eu tenho a minha opinião...eles não aprendiam muito..., a nível social havia uma valorização muito grande”* (Entrev. Arsélio Pato, I.E.C. Mamarrosa).

Houve uma grande motivação por parte das entidades locais para que as pessoas se qualificassem e adquirissem mais competências e certificação escolar, tendo sido as próprias entidades a promoverem a articulação e a estabelecerem protocolos com o

¹⁸ Sobre a importância e o papel das histórias de vida no processo de aquisição de competências, ver Figueiredo e Alcoforado (2011).

C.N.O. de Oliveira do Bairro, para a ocorrência do processo de R.V.C.C., estando presentes no momento final de formalização do processo.

O antigo presidente da Junta de Freguesia de Oiã afirmou: *“Eu estive responsável pela dinamização dos cursos, mas não sei do seu funcionamento!”*, o que revelou desinteresse e desconhecimento, possivelmente uma atitude política de angariar a simpatia dos munícipes, sem se preocupar em conhecer a importância que tinha para a população a realização de um projeto deste género. Neste caso, temos uma adulta que nos indicou que tinha sido o Dr. Gilberto Fernandes o promotor da iniciativa, a nível da localidade de Oiã, tendo estabelecido os necessários contatos com o CNO de Oliveira do Bairro e com a Junta de Freguesia de Oiã, para a concretização da mesma, nas instalações da Junta de Freguesia, com a intervenção da equipa técnico-pedagógica do Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro.

A responsável da A.C.I.B. não respondeu a esta questão. Como a entrevista foi respondida por escrito e enviada por e-mail, devido ao pouco tempo que a responsável possuía, pode ter ocorrido um lapso, na ausência da resposta.

Em relação ao interesse e vontade de se estabelecerem parcerias com o CNO de Oliveira do Bairro, obtivemos respostas distintas entre si. O IEC, a Santa Casa da Misericórdia de Anadia e a Junta de Freguesia de Oiã estabeleceram protocolos com CNO de Oliveira do Bairro, como afirmam os seus responsáveis: *“Nós tivemos de ir ao terreno com pessoas para recrutar porta a porta...”* (Entrev. Arsélio Pato, IEC); *“Eu sei que houve uma parceria mas passou-me ao lado. Sei que foi uma boa aposta!”* (Entrev. Dinis Bartolomeu, Junta de Freguesia de Oiã). Os responsáveis destas instituições não possuem elementos que possam fundamentar o número de pessoas que ingressaram no processo através do protocolo, pelo que solicitamos essa informação ao CNO de Oliveira do Bairro, o qual se encontra extinto, e que só nos pode facultar alguns desses dados.

A ACIB e a SOLSIL efetuaram o contato com o CNO de Oliveira do Bairro, para o programa de formação-ação, realizando-se as sessões de divulgação. Foi assinado um protocolo entre a ACIB e o CNO de Oliveira do Bairro, mas sem medidas concretas no terreno, para grande insatisfação da entidade, uma vez que foram estabelecidos vários contatos com o CNO para esse efeito. Houve uma colaboradora desta instituição que frequentou o RVCC, no CNO de Oliveira do Bairro, mas fora desse protocolo. A SOLSIL tentou estabelecer protocolo com o CNO de Oliveira do Bairro, mas sem

resultados, como nos confidenciou Raquel Simões: “*Não percebi muito bem o porquê de não ter sido feito com o CNO responsável por esta área de residência, em que se localiza a instituição, como era o caso de Oliveira do Bairro*”. A SOLSIL acabou por celebrar, na altura, um protocolo com o CNO de São Bernardo, que investiu muito na área geográfica que pertencia ao CNO de Oliveira do Bairro. Em relação a esta atitude, convocam-se os princípios éticos pelos quais se deviam orientar todos os Centros, atendendo às boas práticas patentes na sua Carta da Qualidade, respeitando-se as áreas geográficas de atuação. No estudo de Carmen Silva (2012), temos a pertinente observação: em 2009, foi criado um Modelo de autoavaliação *Common Assessment Framework* (CAF) baseado nas finalidades do projeto e atendendo ao contexto dos próprios centros. *O CAF teve em conta as especificidades dos Centros, da Carta de Qualidade e do SIGO. Este modelo visava a melhoria do desempenho dos CNO`s: induzir práticas de autorregulação da rede de centros e servir de base para a avaliação da maturidade organizacional da rede de centros.* (Melo *et al.* *apud* Silva, 2012). Os mecanismos de se monitorizar a avaliação da grande maioria dos CNO`s são encarados como uma melhoria do nível do seu desempenho.

A AMPER estabeleceu protocolo com o CNO da Escola Marques Castilho, Águeda, uma vez que pertencia à sua área geográfica. Oito colaboradoras da AMPER frequentaram o processo de nível básico em Águeda, mas houve alguns casos que continuaram para o nível secundário em Oliveira do Bairro, devido à proximidade de residência e à credibilidade que este CNO angariou junto destas pessoas, segundo opiniões formuladas pelos próprios adultos, devido ao trabalho da sua equipa técnico-pedagógica e de todo um conjunto de pessoas que angariou confiança junto da comunidade de acreditarem que era possível retomarem os estudos.

Em relação à questão de se saber o número de colaboradores que ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro e se estes ainda trabalham para a instituição, temos na ACIB uma colaboradora que ingressou no CNO, mas não concluiu o RVCC de nível secundário, que ainda trabalha na instituição. Na AMPER temos quatro a cinco colaboradores que ainda continuam a trabalhar na instituição. Na Junta de Freguesia de Oiã temos cerca de 10 colaboradores que estavam em contrato de emprego e inserção e participaram neste projeto de reconhecimento. “*Não sei se continuam a trabalhar*” (Entrev. Dinis Bartolomeu, Junta de Freguesia de Oiã). Na Santa Casa de Misericórdia de Anadia, a instituição promoveu vários cursos no âmbito do protocolo

com o CNO de Oliveira do Bairro, estando os grupos abertos à comunidade, pelo que Edite Arede não sabe dizer ao certo quantos colaboradores frequentaram o CNO de Oliveira do Bairro. Posteriormente, os seus colaboradores passaram a integrar o CNO de Anadia. O IEC não teve colaboradores a frequentar o processo, uma vez que tinham habilitações académicas superiores. Por fim, temos a SOLSIL, que só consegue dizer o número de colaboradores que ingressaram no CNO de São Bernardo, que foram 26, sendo que 8 deles já não trabalham na instituição.

Com o objetivo de se saber a valorização dada por estas instituições a quem integrou um CNO para reconhecer as suas competências, questionamos os responsáveis das instituições para saber se tinham contratado pessoas desempregadas que tivessem integrado um CNO. Só a responsável da Santa Casa de Misericórdia de Anadia referiu que: *“O pessoal que vai entrando já vem com formação adquirida através das Novas Oportunidades, ou com o 12º ano, ou com CET`s, quer através do IEFP ou de outras entidades”*. Nos restantes casos, revelaram que não tinham a certeza (1), ou que isso não aconteceu (3), ou que esta situação não se aplica à instituição (1).

No que respeita à tolerância das instituições em relação aos horários dos colaboradores que integravam um CNO, todas elas à exceção de uma em que não se aplica, confessaram a sua capacidade de flexibilidade e de ajuste perante as necessidades dos seus trabalhadores em participarem em atividades do RVCC, como seriam as sessões de RVC e de formação complementar, bem como outro tipo de atividades extracurriculares, facilitando a sua conciliação de esferas de vida.

Para responder às várias exigências, a nível social e institucional, o horário praticado pelas entidades é difuso: 9h-12h30, 14h-18h (ACIB); 10h - 22h. Sábado encerra às 18h (IEC); 8h – 12h30, 14h – 17h30, terça, o horário é diferente e nos fins-de-semana decorriam atividades - (Junta Freguesia de Oiã). Ainda temos horários que variam consoante as respostas sociais das instituições: 7h30-19h30 (AMPER); 8h30 - 19h, 24h/24h, turnos rotativos (Santa Casa da Misericórdia da Anadia); 7h30-19h, no setor da infância, 24h/24h, no centro de acolhimento e lar, 9h30 em diante no centro de dia, 13h30-17h no centro de convívio, 8h30-17h30, fim-de-semana e feriados no apoio domiciliário (SOLSIL).

Para efetuarmos um balanço entre a iniciativa das instituições ou dos seus colaboradores em ingressarem num processo como o RVCC, obtivemos um peso maior

para promoção da iniciativa através das instituições (3), em detrimento de iniciativa individual dos seus colaboradores (2), e de uma resposta em que não se aplica.

“Eu penso... foi mais a Junta, porque eles não tinham conhecimento de causa. Nós como tínhamos a iniciativa, apareciam lá pessoas a quererem saber disso” (Entrev. a Dinis Bartolomeu, Junta de Freguesia de Oiã).

Sobre a avaliação do reconhecimento de competências e seus domínios de vida: no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, temos um equilíbrio nas avaliações dos entrevistados, considerando-se que seriam mais competências da vida quotidiana e comunitária (2), da vida profissional (2) ou de ambas (2) *“...através do feedback que os colaboradores foram-me dando, mas considero que tanto a nível pessoal como profissional”* (Entrev. Raquel Simões, SOLSIL).

Segundo o que apurámos, a partir do estudo de Carmen Silva (2012), a avaliação do projeto é realizada a partir da compreensão do processo, identificação e avaliação dos resultados. Esta visa todos os intervenientes, nomeadamente os adultos inscritos no CNO, bem como de todas as pessoas que direta ou indiretamente beneficiam dos resultados obtidos. A autoavaliação realizada a partir das impressões dos adultos certificados promove a reflexão da equipa acerca do trabalho realizado.

O reconhecimento profissional ocorre mais na avaliação do desempenho do trabalhador para serem detetadas necessidades formativas e ajuste nas políticas de formação institucional, como foi referido por algumas das responsáveis das instituições da S.C.M. de Anadia e da SOLSIL.

No estudo de Ana Silva e outros autores (2012), o processo de RVCC é tido como uma reflexão que os adultos têm de realizar sobre os seus percursos de vida, através da sua autoavaliação, provocando um confronto com a identidade pessoal dos sujeitos, de modo a valorizar as competências ainda não reconhecidas. O sujeito é considerado o “epicentro” do processo de RVCC, não podendo as suas aprendizagens serem dissociadas dos contextos onde ocorreram.

“Ao princípio, não gostei, mas depois fui controlando o meu nervoso no meio daqueles garotos todos e eu até lhes dizia: “Eu também venho estudar!” (Nilde Santos, adulta do processo nível básico)

“Foi sempre muito bom, porque aprendi a mexer no computador, a conhecer outras pessoas e a fazer outras coisas” (M^a Luísa Ascensão, adulta do processo do nível básico e secundário).

Apesar de se considerar as mais-valias do processo de RVCC, em termos de literacia, nem todos os responsáveis das entidades possuem esse entendimento (Silva *et al.*, 2012): *“As pessoas não aprenderam muito, não vão ser melhores matemáticos, nem biólogos, nem químicos, mas desenvolveram a sua personalidade, por isso, qualquer coisa desta natureza deve existir”* (Arsélio Pato, IEC Mamarrosa).

No que respeita às mais-valias do processo de RVCC para as entidades e que sentido isso adquiriu, consideramos fundamental o papel dos vários intervenientes sociais para que a Iniciativa Novas Oportunidades resultasse, pelo que realizando uma breve retrospectiva, baseada no estudo de Carmen Silva (2012), temos o seguinte enquadramento. Em 2000, foram criados os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, dirigidos à população adulta, com 18 ou mais anos, sem a escolaridade básica obrigatória, para melhoria da sua qualificação escolar. Estes Centros resultam de parcerias estabelecidas entre Entidades ligadas à sociedade civil e o Estado. Em 2005, é incrementado o Programa Novas Oportunidades, tendo em conta a multiplicidade de aptidões e competências que a maioria da população detinha e que não se encontravam reconhecidas para a obtenção da certificação. A partir da Iniciativa Novas Oportunidades (INO), os Centros de RVCC transformaram-se em Centros Novas Oportunidades, de modo a responder às lacunas do sistema educativo e formativo, fomentando muitos adultos a aumentarem as suas qualificações.

Todos os nossos entrevistados consideraram que o processo de RVCC tornou-se frutífero para a instituição, dado que os colaboradores adquiriram mais competências e, por essas mesmas razões, também tornam-se pessoas com maior autoconfiança e mais qualificadas: *“No sentido da responsabilidade, do empenho, fator para se sentirem mais motivados, mais pró-ativos...testarem as capacidades...ajudou-os muito a serem mais confiantes. Os colaboradores já não estudavam há anos e foi bom para alimentá-lhes o ego”* (Entrev. Raquel Simões, SOLSIL).

De acordo com o estudo de Ana Silva e outros autores (2012), existem diferentes conceções acerca dos ganhos de literacia, já que para muitos autores isso significa um investimento em obras literárias e não somente nas pesquisas na internet, nas suas histórias de vida e portefólios. Tende-se a desvalorizar os usos de literacia no

quotidiano dos sujeitos, nomeadamente nas experiências textuais nas suas práticas quotidianas perante as exigências sociais: *“um despertar para a aprendizagem, ..., ficaram ...mais sensibilizadas para a importância da formação ao longo da vida”* (Entrev. Maria do Céu, ACIB).

Colocando-se o foco na importância de conteúdos formais, visível nas práticas pedagógicas dos CNO's, ressalva-se o modo dos sujeitos usarem a linguagem, principalmente em atos formais, como o momento do Júri de Validação e Certificação de Competências (Silva *et al.*, 2012).

Este momento final e formal do processo de RVCC era planeado com a presença de diversos interlocutores do meio pedagógico, familiar, profissional e da comunidade dos adultos que terminavam o seu percurso, para que fossem confirmadas as competências validadas através das evidências reveladas pelos adultos nos portefólios e reflexões acerca dos temas de vida.

No balanço efetuado junto dos nossos entrevistados: “Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação”, temos várias opiniões recolhidas:

- “Com o CNO verificam-se grandes oportunidades de qualificação quando estes tinham uma postura de rigor, exigência e apoio para os formandos que os frequentavam” (Entrev. Maria do Céu, ACIB).

Associada a esta reflexão, temos um dos grandes entraves ao bom desenvolvimento desta Iniciativa Novas Oportunidades, a qual esteve sempre relacionada com as metas estabelecidas para a manutenção das boas práticas e respetiva Carta de Qualidade dos CNO'S, as quais, por sua vez, não tinham em conta os adultos como pessoas, mas sim como números, tendo as equipas que estabelecer práticas pouco pedagógicas para alcançarem os seus fins ou terem de realizar um grande investimento pessoal e profissional de “levarem às costas” a maioria dos adultos, dada a ausência de competências em determinadas áreas-chave.

- “As Novas Oportunidades foram uma tentativa do Governo para colmatar as necessidades formativas das pessoas, mas estas foram muito pontuais, pelo que devia haver outro tipo de continuidade” (Entrev. Arsélio Pato, IEC).

A constatação acima referenciada vai ao encontro da realidade detetada no estudo de Carmen Silva (2012), de que em Portugal as políticas públicas de educação de

adultos nem sempre seguiram um percurso uniforme, assumindo diversos contornos, nem sempre inclusivos, o que revela ainda a grande taxa de analfabetismo e os baixos níveis de qualificação escolar, pelo que a aposta na formação das pessoas continua a ser um desafio para continuar.

- *“Dada a faixa etária avançada dos adultos, este processo de RVCC, sendo menos académico, torna possível as nossas colaboradoras se sentirem mais confiantes. No processo, foram respeitadas as diferenças, motivando-as pela vida que tiveram”*(Entrev. Edite Arede, S.C. M. Anadia).

- *“A nível institucional, a formação dada é mais a nível técnico, enquanto nestes cursos do RVCC é mais de âmbito geral”* (Entrev. Rute Ribeiro, AMPER);

- *“Fomos contactados pelo Centro de Emprego de Águeda...haver uma formação com certificação profissional, dado o RVCC ser de âmbito geral...mas...não terem reconhecimento pelas competências técnicas... queremos avançar...oportunidade de colmatar essas lacunas”* (Entrev. Raquel Simões, SOLSIL).

Estas avaliações dos responsáveis das instituições vão ao encontro do estudo de Ana Silva e outros (2012), em que os Centros Novas Oportunidades são os locais ideais para se confirmarem mudanças de identidades e estilos de linguagem dos sujeitos que integram os processos de RVCC, adotando outro modo de estar, falar e se expressar perante os outros, colocando-os noutra patamar social.

Para terminar, os nossos entrevistados foram convidados a responder ao seguinte desafio: “Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação”.

Começamos por analisar a resposta de quem esteve mais à frente de uma instituição e cargo político: *“A educação e a segurança, mas vou mais pela educação é fundamental!...Havia de haver mais rigor. A juventude de hoje devia ter mais respeito, linguagem mais cuidada. Havendo educação podemos partir para a formação”* (Entrev. Dinis Bartolomeu, Junta de Freguesia de Oiã).

Acerca do processo de transição, os responsáveis das instituições vão ao encontro das expectativas dos sujeitos (Silva *et al.*, 2012).

As responsáveis da AMPER e ACIB partilham a opinião de que devia haver mais formação gratuita, uma vez que as instituições têm cada vez mais colaboradores e torna-se cada vez mais importante a formação destes: *“Não faço ideia, não lhe sei responder a isso. Considero que em relação a estes processos, penso que seria uma*

mais valia associarem a vertente prática e profissional” (Entrev. Raquel Simões, SOLSIL). Contudo, existe uma advertência perante o modo como são levantadas as necessidades formativas vs. recursos humanos para o setor social: “...ter em conta a realidade desta instituição, que é o setor social. Aquilo que nos vai chegando é que vão avaliando as pessoas pela pouca continuidade na área profissional, percursos pouco estáveis, dando-lhes formação para as ingressarem no mesmo saco que é a área social... Não podemos ter pessoas de 60 anos a cuidar de pessoas de 60 anos...”(Entrev. Edite Arede, S. C. M. Anadia).

Deviam ser proporcionadas mais oportunidades de aumento das qualificações das pessoas, através de um modelo educativo, com rigor e seriedade, são opiniões partilhadas pelos responsáveis da ACIB e IEC: *“Eu sou suspeito, porque gostava de implementar o que aqui estou a implementar, em que houvesse instituições regionais com fortes ligações às universidades, como polos de conhecimento, que tivessem ligações às escolas.... Proponho um modelo educativo e formativo mais firme como o nosso” (Entrev. Arsélio Pato, IEC).*

Considerações Finais

No início desta investigação procurou-se saber o porquê de se procurar o ingresso no processo de RVC: questões financeiras e de emprego ou questões de autoimagem e autoestima?!

Os ganhos ao nível de autoestima e confiança foram, sem dúvida, os sobejamente mais relevantes e reconhecidos no percurso dos adultos.

O processo de RVCC potenciou nos sujeitos mudanças na sua postura perante o mercado de trabalho, passando da condição de desemprego para uma procura e participação mais ativa, quando são ativos profissionalmente.

A Iniciativa Novas Oportunidades promoveu o reconhecimento das competências ao longo da vida, principalmente as que não tinham sido adquiridas de modo formal, valorizando as pessoas pouco qualificadas, desempregadas, reformadas que não tiveram, oportunidades de estudar e adquirir melhores habilitações escolares;

O processo de RVCC promoveu a autoestima e a motivação para novas aprendizagens, havendo o reforço das competências pessoais e sociais, das competências cívicas, das capacidades de expressão e sensibilidade cultural, potenciando o papel social nas famílias, uma vez que este foi fulcral na influência para este projeto educativo, motivando-se a sua intervenção nos projetos educativos dos seus filhos e/ou netos.

O balanço de competências promoveu a reflexão em torno dos trajetos de vida, pressupondo-se para tal a organização das memórias passadas e a definição de projetos que valorizem os próprios adultos.

A grande mais-valia do processo de RVCC na captação de público-alvo teve subjacente a facilidade dos horários, a abordagem mais prática dos temas de vida, o reconhecimento dos seus percursos de vida, reconhecendo o seu devido valor.

O processo de RVC tornou possível validar os contextos de vida em que se realizaram as aprendizagens dos adultos sem se cingir exclusivamente ao contexto escolar, mas abrangendo outras vertentes, como o trabalho, o lazer, o associativismo, entre outros. Valoriza-se a mudança de mentalidades, de metodologias, mas fundamentalmente é dado um novo sentido à educação!

As experiências resultam em aprendizagens, se, e só se, estas promoverem uma mudança no indivíduo, nas suas práticas, nos seus comportamentos, ou modos de ver o mundo e suas mutações.

A aprendizagem informal está diretamente relacionada com as aprendizagens: formal e não formal, sendo que esta está estritamente relacionada com o contexto profissional. Na maior parte dos casos, os contextos profissionais são desqualificantes, não promovendo competências de literacia. As aprendizagens informais são intencionais e deliberadas, apesar de menos organizadas e estruturadas do que as aprendizagens em contexto formal (Aníbal, 2014).

Portugal situa-se num patamar em que os cidadãos assimilaram mais aprendizagens através de um amigo ou familiar, ou recorrendo a materiais impressos, ou através das novas tecnologias e, por fim, através de visitas a bibliotecas e a museus. Nestas situações, foram implementadas ferramentas de pesquisa que apresentam maior segurança e fiabilidade de recurso à informação.

A Internet constitui-se como um recurso bibliográfico com muitas desvantagens para os adultos em processo de RVCC, dado que despendiam longas horas infrutíferas, por não saberem onde e como pesquisar, perdendo-se facilmente.

Com os adultos em processo, foram realizadas visitas à biblioteca do Agrupamento e a espaços emblemáticos como o Palácio de Belém e Castelo de Guimarães, para aproximar e motivar os adultos a ler e a conhecer a história do seu povo.

O RVCC tornou-se num processo de validação em que o adulto é a peça central deste modo de aprendizagem, no qual têm de construir o seu portefólio, recolhendo previamente as evidências da sua vida, para poderem escrever a sua própria história de vida.

Inicialmente, foram constituídos *dossiers* pessoais, portefólios, os quais evoluíram para os portefólios reflexivos de aprendizagem, uma vez que se tornaram instrumentos mais inovadores de avaliação e de confirmação de competências adquiridas pelos adultos, ao longo da sua vida, nos mais variados contextos. Contudo, no nível básico houve maior dificuldade em implementar esta nova estratégia de apresentação dos materiais recolhidos e da elaboração da história de vida, revelando-se um processo mais formatado. A maior vantagem implícita foi o facto de se caminhar para as metas pretendidas, a nível de certificação, pela ANQ. Situação inversa ocorreu

no nível secundário, onde se estimulava ao poder criativo e individual para cada adulto criar um portefólio reflexivo de aprendizagem à sua medida.

O processo de RVCC sendo um novo método, mais flexível e inovador, possibilitou uma oferta de educação e formação mais ajustada às necessidades da maioria da população com baixos graus de habilitação, gerando-se uma forte adesão, uma vez que os horários eram acessíveis às rotinas profissionais, pressupondo-se uma conciliação com a afetação à vida familiar.

O grande entrave ou falácia em torno do balanço do processo de RVC foi o facto de ser comparado constantemente ao ensino dito regular, onde se incluem os jovens, uma vez que este teve sempre subjacente o reconhecimento de competências e não se assumiu como um projeto de aprendizagem.

As duras críticas dirigidas aos Centros Novas Oportunidades foram congeminações no sentido destes terem retido a maior parte dos adultos, afetando-os ao processo de RVC, por não terem saídas e alternativas credíveis e que fossem ao encontro das expectativas e rotinas dos adultos, questionando-se o papel e função do técnico de diagnóstico e encaminhamento, que anteriormente não existia, mas que depois de ser criada teve uma figura mais burocratizada, estando “presa” à falta de ofertas formativas ajustadas ao perfil dos adultos.

A medida implementada pela equipa técnico-pedagógica do CNO de Oliveira do Bairro, para fazer a triagem dos adultos que deviam ingressar no nível secundário, após conclusão do RVCC de nível básico, gerou alguma controvérsia a partir do momento em que foi sugerida a sua aplicação, dado que a maioria dos adultos não reuniam condições para prosseguir para o RVCC, de nível secundário. Como foi implementada a título experimental e, após movimentadas contestações dos adultos e comunidade envolvida, esta foi retirada devido a ser um entrave à criação de grupos de adultos para a frequência do RVCC de nível secundário e à própria sustentação das metas estabelecidas para os CNO's pela A.N.Q.

A maioria dos adultos entrevistados revelou que um dos grandes obstáculos ao sucesso das Novas Oportunidades foi o facto de, a partir de determinado momento do processo, o tempo ser mais curto para o concretizarem, dadas as constantes reestruturações e considerando fim da Iniciativa, revelando que o Governo adotou políticas educativas geradoras de bloqueio aos objetivos do Programa.

Alguns dos constrangimentos referidos pelos adultos foi o facto de não ter havido uma maior carga horária, ministrada pelos técnicos afetos ao CNO, em áreas de competência que se apresentavam como mais complexas para a elaboração das respetivas reflexões.

No nível básico, os adultos referiram que os aspetos a melhorar seriam o haver mais horas de formação nas áreas de T.I.C. e de M.V., enquanto no nível secundário foram sugeridas mais melhorias, tais como: o tempo de acompanhamento, o referencial e a linguagem esplanada no mesmo deviam ser mais sintéticos e objetivos. Ainda foi aludido por este segundo grupo de adultos a melhoria dos espaços físicos do CNO.

No RVCC, de nível básico, em Anadia, as sessões de RVCC decorriam à hora de almoço das funcionárias da Santa Casa, o que implicou o ajustamento nos seus horários e nos da equipa do CNO, gerando-se uma “correria” das formandas. O incentivo da instituição para as suas colaboradoras frequentarem o processo não se coadunava com a dimensão das instalações e equipamentos disponíveis, principalmente em TIC (não havia computadores suficientes).

No RVCC, de nível básico, em Oliveira do Bairro, com os desempregados encaminhados pelo Centro de Emprego de Águeda, este processo decorria em horário laboral, de modo mais intensivo e com mais horas, pelo que houve a necessidade de subdivisão dos grupos em subgrupos, para as sessões (TIC). As idades, as expectativas e o sentirem-se obrigados foram sentimentos que foram superados, ao longo do desenvolvimento do processo.

O júri de certificação de competências de nível básico resulta de um trabalho em grupo, dado o espírito de entreajuda criado e o trabalho de equipa fomentado nas sessões de MV e TIC.

Os adultos entrevistados que fizeram o RVCC de nível básico e ingressaram no nível secundário, sem conseguirem concluí-lo, foram os únicos a referir que a obtenção do 9º ano através deste processo seria justo, mas o mesmo já não acontecia em relação ao nível secundário, comparando com o ensino regular e com o facto dos filhos e netos terem de investir muito tempo nisso.

Os fatores referenciados para os adultos não concluírem o RVCC, principalmente o nível secundário, foram os seguintes: a falta de tempo, a conciliação da vida pessoal/ profissional com a vida escolar, a dificuldade de compreenderem e trabalharem os temas de vida, a necessidade de exaustivas pesquisas e reflexões, a

linguagem complexa do Referencial de Competências, as poucas horas de formação, nas diversas áreas de competência-chave e o tempo de realização do processo.

As diferenças na aplicação das metodologias de avaliação dos trabalhos ainda foi referido como sendo fator de diferenciação e distinção entre os diversos centros, podendo gerar favorecimentos, em termos de certificação dos adultos.

Constatou-se que o processo de RVCC promove mais impactes a nível laboral, quando tem a possibilidade de estar associado à componente profissional ou a unidades modulares certificadas, como acontecia no Centro de Formação Profissional de Águeda. Os adultos que realizassem o seu processo de RVCC Escolar no CNO de Oliveira do Bairro poderiam investir nessa vertente profissional, após o término da componente escolar e respetivo encaminhamento para o outro centro.

Portugal, sendo um país de tradições vincadas, continua a valorizar os ensinamentos da entidade patronal, havendo algum questionamento acerca das melhorias que determinados procedimentos técnicos podiam ter, revelando as mais-valias do processo de RVCC nesse sentido, bem como na leitura e interpretação dos manuais e programas de trabalho, ao nível do recurso às TIC.

Conclusão Geral

Ao longo desta investigação, que se debruçou sobre os 5 anos de experiência profissional ao serviço da Iniciativa Programa Novas Oportunidades, foi possível constatar que a vida é alicerçada em desafios que se podem superar mediante as capacidades e potencialidades de cada um dos indivíduos que fez deste projeto educativo e formativo a sua “batalha” de reconhecimento social. Foi na perspetiva de reconhecermos, valorizar e divulgar esse esforço e a dignidade do mesmo, que começámos por nos empenhar neste trabalho.

Na realidade, neste tipo de projetos, encontramos pessoas com as mais diversas características, nomeadamente escalões etários, agregados familiares, habilitações escolares, ocupações profissionais, atividades associativas e valores e expectativas pessoais.

A sociedade constrói-se a partir dos princípios e dos valores educacionais que são cultivados de geração em geração, promovendo-se um encontro transgeracional com o processo que se inculcou em Portugal através da Educação e Formação de Adultos.

Como consequência do investimento que temos necessidade de realizar, sobretudo junto da população a quem foi “roubado” o direito de realizar a sua escolaridade, principalmente por razões de sobrevivência perante condições de vida mais árduas, veio o Governo implementar o Programa Novas Oportunidades, facultando um “Nova Oportunidade” a esses cidadãos, no sentido de verem reconhecidas as aprendizagens ao longo da sua vida, sendo que essas aprendizagens não se encontravam certificadas.

Sabemos que, nos tempos que correm, e no mundo atual, os termos Qualificação e Emprego são determinantes para atestar a veracidade dos conhecimentos e capacidades dos indivíduos, bem como a sua formação geral e as suas experiências profissionais.

A Exclusão Social e a Marginalização dos indivíduos reportam-se a uma ausência de sucesso escolar, falta de qualificações profissionais, específicas e técnicas, assim como à desvalorização dos diplomas, que empurra para o desemprego de longa duração uma vasta “franja” populacional. Por essa razão, exige-se o aumento das habilitações escolares, formativas e profissionais da população, pelo que o Estado

encontrou a fórmula de colmatar essa lacuna com o reconhecimento das aprendizagens não formais e informais que os portugueses detinham, mas que não tinham equivalência escolar, dotando-os de competências e capacidade de participação cívica.

Nestes 5 anos de experiência e vivência junto destes adultos em processo de RVCC, houve um incremento na sua ressocialização, conhecimento de si mesmo e das suas outras competências “ocultas”, para superar as grandes dificuldades que existiam promovidas pelos largos anos de distanciamento da escola com a sua comunidade.

A grande aposta do Processo de RVCC foi o encontro que as pessoas tinham de realizar dentro do seu próprio EU, para depois haver a interação com o OUTRO, neste caso, os técnicos responsáveis que acompanhavam os adultos ao longo do processo.

O adulto é o “empreiteiro desta obra”, que simboliza os passos que deu, o que aprendeu e conheceu, as “portas” que se fecharam, as “janelas” que se abriram, para poder se debruçar na escrita da sua história de vida, a qual vai ter de ler e reescrever as vezes que forem necessárias, de modo a revelar e alcançar os objetivos pretendidos com o processo.

O Programa Novas Oportunidades sem indivíduos envolvidos é infrutífero, dado que os adultos é que o enriquecem, que promovem dificuldades para as equipas se desafiarem, apontam falhas para se reformularem materiais e ponderarem novas metodologias.

O processo de educação e formação de adultos é um processo complexo, que requer muito cuidado, tato, atenção e, principalmente, sensibilidade, uma vez que temos pessoas já formadas, adultos com percursos de vida, que nos têm também algo a transmitir. Por isso, a riqueza do processo está em cada uma das suas histórias.

Sendo a aprendizagem uma prática social, a aprendizagem de adultos deverá ser um ato livre, autónomo e criativo, sem restrições, nem imposições. Pretende-se que os adultos sintam vontade e prazer no “regressar à escola”, esquecendo as “memórias menos positivas” de outrora, em que reinava a imposição e o despotismo da classe docente, como se recordam os nossos adultos. Para este processo de encontro com o meio escolar é fundamental a variedade de ofertas formativas e o conjunto de espaços onde se realizam as atividades, promovendo-se um acolhimento agradável destes “novos alunos”, numa lógica de inclusão social.

Tendo em consideração, o referido acima, considerou-se que um grande “veículo” promotor de uma certa simpatia dos cidadãos com os objetivos do Programa

Novas Oportunidades foi o conhecerem as Novas Tecnologias, através do seu instrumento de trabalho, o computador, que foi um grande aliado nesta campanha.

Na verdade, através das Novas Oportunidades, foi possível aliar a vertente do reconhecimento com a do empreendedorismo, catapultando-se os nossos adultos para uma nova realidade, aquela em que eles se sintam confiantes, determinados em investir em si próprios, através do reconhecimento das suas aprendizagens nos mais diversos domínios de vida, mas também na aprendizagem de novos métodos de leitura, escrita e trabalho, dando-se ensejo ao seu “cunho pessoal”, porque se tratou sempre de pessoas com qualidades e não de um contingente qualificável, como em certa medida, ocorreu através das pressões sucessivas sobre as Equipas dos CNO's para se alcançarem as metas tão ambicionadas pela Agência Nacional para a Qualificação.

Além do enriquecimento pessoal, existe um fortalecimento dos laços sociais, fundamentalmente no contexto familiar, considerando-se que o Processo de RVCC tornou-se um grande fator de coesão social e familiar. As famílias são o grande alicerce e “motor” motivacional para os adultos, auxiliando-os na apresentação dos seus trabalhos e estruturação do seu portefólio reflexivo de aprendizagens.

No âmbito da população que integra as Novas Oportunidades, não nos podemos esquecer que as mulheres são o grupo mais representativo, possibilitando-lhes a conciliação com os outros elementos do agregado familiar e a obtenção de momentos de fuga e prazer às rotinas que lhe estão inculcadas no dia-a-dia. Constata-se a mudança do papel social da mulher e a mudança de mentalidades no contexto familiar, o que não é um processo fácil, uma vez que os agregados familiares eram tradicionalmente alargados, principalmente nos adultos do nível básico. Estes ambientes familiares sofreram de carências socioeconómicas, despoletando-se casos de falta de organização familiar e de desestruturação, mas encontrando quase sempre no papel da mulher o suporte fundamental para a gestão de todas as tarefas domésticas e o equilíbrio da vida familiar.

Consideramos que trazer de novo estes adultos à escola não foi suficiente, dado que cada um deles representa um percurso de vida único, rico em experiências, pelo que foi necessário promovermos estímulos distintos conforme a auscultação das suas vivências.

Julgamos que todo o trabalho desenvolvido com estes adultos contribuiu para uma revalorização e revitalização da própria escola como agente educativo.

À medida que a investigação foi sendo realizada, foram construídas algumas hipóteses. Tendo em conta as nossas opções metodológicas, é notório que o nosso objetivo não se resume a recolher dados para confirmar ou infirmar o previamente registado. Todo este processo foi sendo construído à medida que fomos explorando e encontrando mais elementos que enriquecessem o nosso estudo.

Apesar da diversidade de papéis sociais que desempenhamos ao longo deste projeto educativo e formativo, procuramos inculcar uma posição crítica e pessoal nos nossos adultos, a qual foi feita em comunhão com os elementos da equipa técnico-pedagógica e com a restante comunidade educativa.

Sendo este trabalho desenvolvido com diferentes intervenientes sociais, foi necessário reconhecermos os papéis que estes mesmos exerceram sobre o desenvolvimento do processo e percurso de vida dos adultos.

Constatamos que a diferença entre as faixas etárias dos adultos que ingressaram no nível básico e secundário ronda os 30 anos. O afastamento da escola é superior no grupo de adultos que ingressou no nível básico, mas não é por si só um fator gerador de diferenças, porque ocorreu situação semelhante no nível secundário.

Apesar do nível de habilitações à entrada no processo de RVCC ser inferior para os adultos do nível básico, são estes os mais dotados de um instinto empreendedor para prosseguir estudos para o nível secundário, através deste mesmo sistema de ensino. E também são estes que investiram mais na frequência de ações de formação complementar, nomeadamente nas áreas de TIC, de línguas estrangeiras e outras áreas mais específicas das suas profissões.

Constatamos que os adultos desenvolveram competências para a leitura e a escrita, através das formações que ocorreram nas áreas de Linguagem e Comunicação do nível básico e de Cultura, Língua e Comunicação do nível secundário, possibilitando-lhes a criatividade na elaboração da sua história de vida. Contudo, uma das estratégias implementadas pela equipa, que se considerou muito frutífera, foi a responsabilidade assumida por todos os elementos relativamente à atenção e correção a dar na melhoria da escrita e exposição de ideias dos adultos, ao longo da realização do processo. Uma das grandes vitórias sentidas foi a mudança de hábitos de escrita das histórias de vida e a preocupação dos adultos em melhorarem a sua postura. No geral, denotou-se um crescente aumento do sentimento de confiança e autonomia dos adultos.

O medo e o receio deste “segundo regresso” à escola é encarado com outra responsabilidade e maturidade, em que os adultos sentem expectativas muito positivas, quer no plano pessoal, quer no plano relacional, quer no plano profissional. Esta “segunda oportunidade” possibilita-lhes uma valorização pelo investimento que os seus filhos têm de realizar. Contudo, os adultos sentem a falta de reconhecimento social.

A grande derrapagem dos “frutos” que o Estado pretendia com a implementação deste Programa Novas Oportunidades foi mesmo a falta de reconhecimento das entidades empregadoras, em que só um dos indivíduos em cada um dos grupos alvo de estudo, de nível básico e secundário, sentiu esse reconhecimento. Auscultando-se as técnicas responsáveis pelas instituições particulares de solidariedade social que recrutam ou possuem colaboradores que ingressaram neste tipo de processos, a opinião não é semelhante, considerando que é uma mais-valia a frequência neste tipo de projetos educativos e aumento das qualificações dos seus colaboradores. A questão que diverge nesta análise comparativa diz respeito às contrapartidas e recompensas que os adultos ambicionavam ter, mas que não lhes foi facultada pela entidade empregadora.

Nos adultos do nível secundário, encontramos uma maior incidência de indivíduos mais jovens, com maior grau de habilitações, alvo de mais reconversões profissionais e com maior capacidade de resistência face às mudanças, mas, nem por isso, estão mais salvaguardados do “flagelo” do desemprego. Contudo, essas agruras potenciaram-lhes maior flexibilização e espírito empreendedor para enveredarem por outros projetos de vida, através da criação do próprio emprego ou para emigrarem.

Apesar da ausência de reconhecimento social, os adultos sentem-se determinados em melhorar o seu perfil de competências pessoais e sociais. A iniciativa para ingressarem no Processo de RVCC teve fatores mais condicionantes para os adultos que detinham as habilitações ao nível do 1º ciclo, encontrando-se a maioria inscrita no IEFP e auferir subsídio de desemprego, dado terem tido ocupações profissionais estáveis ao longo dos anos, em contextos que pouco estimulavam a leitura e a escrita, pelo que houve um sentimento inicial de rejeição, por terem sido impulsionados pelo IEFP a frequentarem este processo, ao contrário do que aconteceu com os adultos do nível secundário que tiveram a livre iniciativa de se qualificarem e verem certificadas as suas aprendizagens ao longo da vida.

Os adultos que integraram o Processo de RVCC, de nível básico, são os colaboradores, na sua maioria das instituições com as quais realizamos as entrevistas,

tendo as suas responsáveis considerado que este foi um passo crucial para o aumento da segurança, confiança e autoestima dos seus colaboradores, ressaltando estes aspetos com a grande conquista educacional deste programa educativo. Algumas instituições, nas quais funciona a Certificação da Qualidade, consideravam uma mais-valia neste Processo de RVCC, dado possibilitar-lhes a equivalência às 35 horas anuais que cada colaborador deveria ter de frequência em ações de formação.

Se não ocorreram recompensas palpáveis a nível profissional, ou se os nossos adultos não se sentiam valorizados pela comunidade ao ingressarem neste processo, quisemos indagar o porquê e a importância de o terem assumido ou constatado. A autonomia na aprendizagem, o mexer no computador, o conhecer outras pessoas, o auferirem o rendimento social de inserção foram as grandes conquistas apresentadas pelos adultos do nível básico. Acresce, ainda, a realização pessoal, o reconhecimento e valorização da família, o aprender a pesquisar na Internet e a melhorar a utilização do computador, que foram os motivos apresentados pelos adultos do nível secundário.

Comprova-se que os adultos consideram que a mais-valia que obtiveram foi no seu investimento cultural. Mediante a obtenção de um nível de escolaridade superior, sentiam que possuíam um “capital social” acima do precedente. Associado a esta mudança de postura, assiste-se a uma tomada de consciência das suas capacidades e agrega-se a ambição de prosseguir estudos, de concretizar outros projetos formativos e de ter a expectativa de alcançar melhorias na sua categorização profissional, apesar da sociedade lhes negar reiteradamente essa ambição. No fundo, existe um “regresso à escola” com fortes expectativas, mas com um “travão” profissional.

Posto isto, podemos afirmar que atingimos os objetivos a que nos propusemos no início desta investigação. Portanto, toda esta diversidade de estratégias e atividades acaba por responder à nossa questão de partida.

Enquanto cidadãos, responsáveis pela mudança que se assiste na educação, somos todos envolvidos e agentes promotores de novos hábitos, crenças e posturas. Se assim é, devemos responsabilizar mais as instituições e entidades empregadoras por reconhecerem o empenho e o trabalho que estes adultos realizaram para desenvolverem os seus processos, não adotando uma postura alheia, de falta de conhecimento, mesmo de alguma despreocupação perante as opções de vida de quem com eles colabora.

Se cada adulto fosse investido no papel de empregador, e cada empregador fosse investido no papel de colaborador, será que teríamos perceções semelhantes acerca dos

Conclusão geral

reais objetivos que se pretendiam com este Programa das Novas Oportunidades? Porque este ficou muito aquém das expectativas pretendidas pelo Governo e mesmo por todos aqueles que “suavam por amor à camisola”!

Bibliografia

(Inclui fontes bibliográficas e documentais consultadas e não citadas no corpo do texto)

Almeida, B; Taborda, D. (2001). *Gestão do Conhecimento. Revisores e Empresas* nº 14. Lisboa: ASTRALON.

Alves, Cláudia (2009). *Novas Oportunidades: O Pólo de Coimbra do Inovinter*. Coimbra: Universidade de Coimbra;

Aníbal, A. (2014). *Aprender com a Vida: Aquisição de competências de literacia em contextos informais*. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa;

Aragão, Raquel e Oliveira, Albertina (2011). *A capacidade de aprendizagem ao longo da vida e o bem-estar dos adultos em processo de RVCC de Nível Secundário in Luís Alcoforado et al., Educação e formação de adultos: políticas, práticas e investigação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 113-130.

Artigos 73º e 74º, Capítulo III – Direitos e Deveres Culturais – Sétima Revisão da Constituição da República Portuguesa, Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, publicada na I Série A, do Diário da República n.º 155, de 12 de agosto de 2005.

Artigos 130.º e 134.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, publicada na I Série do Diário da República Nº 30, de 12 de fevereiro de 2009, na redação da Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril.

Bogdan, R; Biklen, S. (1994): *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.

Brito, E. (2008). *A promoção da leitura em adultos. Percursos pelos trilhos da leitura em Cursos de Educação e Formação de Adultos*. Porto: Departamento de Ciências da Educação e do Património da Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades, Agência Nacional para a Qualificação, IP (2007)

Comissão Europeia (2014). *Compreender as Políticas da União Europeia: Educação e Formação – a chave para o seu futuro*. Bruxelas: União Europeia

Correia, Ana Maria e Mesquita, Anabela (2014). *Mestrados e Doutoramentos*. Porto: Vida Económica.

Creswell, John (2003). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Londres: Sage. Disponível em http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1334586.files/2003_Creswell_A%20Framework%20for%20Design.pdf

Cryer, Pat (2006). *The research student's guide to success*. Maidenhead: McGraw-Hill.

Delors, Jacques (1996). Educação – um tesouro para descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o Séc. XXI. São Paulo: Cortez.

Coimbra, Dias (2009). Ação de “Acompanhamento e Monitorização dos Centros Novas Oportunidades 2009 – Tipo de Intervenção Nacional”, Agência Nacional para a Qualificação Profissional. Notas corridas retiradas durante a Ação na Escola Secundária de Albergaria-a-Velha, 2009.

Conselho Nacional de Educação (2007). Disponível em <http://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estudos-e-relatorios/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre-educacao>

Decisão 2006/1720/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de Novembro de 2006, que estabelece um programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida, publicada no JO L 327 de 24.11.2006, p. 45.

Decisão de extinção, nos termos do nº 2 do art. 24º da Portaria nº 370/2008, de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

Despacho nº 17 747/2006 de 31 de Agosto, do Ministério da Educação - Direcção-Geral de Formação Vocacional, publicado na II Série, do Diário da República, n.º 168/2006, de 31 de agosto de 2006.

Direcção-Geral de Formação Vocacional (2004). Reconhecimento e Validação de Competências: instrumentos de mediação. Lisboa: DGFV. Disponível em <http://www.anqep.gov.pt/aaaDefault.aspx?back=1&f=1&lws=1&mcna=0&lnc=&codigono=57655938AAAAAAAAAAAAAAAAAAAA>

Durkheim, Émile (2011). Educação e Sociologia. Lisboa: Edições 70.

Ferreira, A. C. (2015). Teoria Social em tempo de austeridade. Liberdade e igualdade têm de conflitar? Porto: Vida Económica.

Figueiredo, Susana e Alcoforado, Luís (2011). Histórias de Vida: uma construção de competências in Luís Alcoforado *et al.*, *Educação e formação de adultos: políticas, práticas e investigação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 145-156.

Flick, Uwe (2009). Introdução à pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed Editora/Bookman

Gomes, Maria do Carmo e Simões, Francisca (2007). Carta de qualidade dos centros novas oportunidades. Lisboa: ANQ. Disponível em <http://www.anqep.gov.pt/aaaDefault.aspx?back=1&f=1&lws=1&mcna=0&lnc=&codigono=6187AAAAAAAAAAAAAAAAAAAA>

Gomez, José et al. (2007). Educação e Desenvolvimento Comunitário Local. Porto: Profedições.

Guedes, M. (2012). Avaliação do Processo e das Competências no Sistema de RVCC de Nível Secundário. Porto: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa.

IEFP (s. d.). Vida ativa. Página consultada a 23 de fevereiro de 2016. Disponível em <https://www.iefp.pt/medida-vida-ativa>

Jesuino, Jorge Correia (1992). A Negociação: Estratégias e Táticas. Lisboa: Texto Editora;

Leitão, J. A. (2002). Exame Temático no âmbito da OCDE: A aprendizagem dos adultos em Portugal. Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.

Manual de Acolhimento do CNO de Oliveira do Bairro. Texto Policopiado.

Mesquita, C. (2012). Mediadores dos Cursos EFA de Nível secundário enquanto Atores de Supervisão Pedagógica – Caso Exploratório. Vila Real: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Miller, Delbert e Salkind, Neil (2002). Handbook of research design and social measurement. Thousand Oaks: Sage.

Moura, Estêvão (2000). Gestão dos Recursos Humanos: Influências e Determinantes do Desempenho. Lisboa: Edições Sílabo.

Nº 3, do art. 21º da Portaria nº 370/2008 de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

Nº 4, do art. 24º da Portaria nº 370/2008 de 21 de Maio, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, que regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades, publicada na I Série, do Diário da República, n.º 98/2008 de 21 de Maio de 2008.

NHD (2015). Cumpra com as 35 horas de formação por colaborador!. Página consultada a 26 de fevereiro de 2016. Disponível em <http://www.nhdformacao.pt/nhd-formacao/35-horas/>

Oliveira, Albertina Lima de (2008). Curso de Formação para as Equipas dos Centros Novas Oportunidades. Notas corridas retiradas durante o curso. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, outubro de 2008.

Pais, José Machado (2015). Sociologia da Vida Quotidiana: teorias, métodos e estudos de caso. Lisboa: ICS.

Pina, J. (2011). Políticas de Educação e Emprego e a Luta pelo Reconhecimento Social: A Iniciativa Novas Oportunidades. Coimbra: Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga.

Reis, J. (2001). O caminho faz-se caminhando, Revisores e Empresas, nº 14. Lisboa: ASTRALON.

Reis, L. (2000). Equipas de trabalho: Descartes, Arquimedes e Sócrates. *Cadernos de Management*, Semanário Económico, 692.

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 33/2013 - DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 96/2013, SÉRIE I DE 2013-05-20. Ato da Série I. Presidência do Conselho de Ministros. Define os Pressupostos do Acordo de Parceria a negociar entre o Estado Português e a Comissão Europeia, estabelecendo as principais linhas de intervenção dos fundos europeus estruturais e de investimento no ciclo 2014-2020

Silva, A. et al. (2012). Transições para a literacia dominante: Perspetivas de coordenadores de Centros de Educação e Formação de Adultos. *Roteiro*, Joaçaba, v. 37, n.1, pp 9-12.

Silva, C. (2012). Processos e Práticas de Avaliação de Centros Novas Oportunidades: O Caso do CNO da Escola Secundária Gabriel Pereira. Portalegre: III Seminário de I & DT, Centro Interdisciplinar de Investigação e Inovação do Instituto Politécnico de Portalegre.

Teodoro, António (2001). *Educar, promover, emancipar*. Lisboa: Edições Universitárias.

Teodoro, António e Torres, Carlos Alberto (2005). *Educação Crítica e Utopia*. Porto: Edições Afrontamento.

União Europeia (2010). Versões consolidadas do Tratado da União Europeia, do Tratado sobre o funcionamento da união Europeia e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Bruxelas: União Europeia. Disponível em http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_pt.pdf

Vargues, Paulo (2013). *A Formação Profissional como Elemento Fundamental de Literacia nas Sociedades Semiperiféricas: O caso da Região do Minho*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Vicente, A. C. et al. (2012). *Aprendizagem ao longo da vida: um desafio para comunidades educadoras – uma proposta de atuação*. Agência Nacional para a Qualificação, I.P, 32-35.

Vieira, M. (2010). *A Avaliação das Aprendizagens em Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário*. Coimbra: Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra.

Anexos

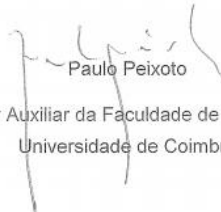
Anexo A: Autorizações do Orientador da Dissertação e da Diretora do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro



DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos, declaro que aluna Dolores Mendes realiza, sob minha orientação, trabalho de pesquisa no domínio dos mecanismos de reconhecimento de competências e de programas de formação, visando a elaboração de uma dissertação de mestrado no âmbito do Programa de Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Agradeço todo o apoio que lhe puder ser prestado.



Paulo Peixoto

Professor Auxiliar da Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra

De: Dolores Mendes [mailto:ddtmendes@gmail.com]

Enviada: terça-feira, 4 de Novembro de 2014 10:55

Para: director@aeob.edu.pt

Assunto: Solicitação para consulta de informações - Mestrado em Sociologia

Cara, Senhora Professora Júlia Gradeço!

No âmbito do Mestrado em Sociologia, a decorrer na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, no qual estou integrada e frequento o 2º ano, venho por este meio solitar a V. Exa. que se digne autorizar a consulta e utilização de dados e informações para o tema que me proponho realizar: "Reconhecimento Social da Educação Não Formal", tendo como objeto de estudo o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro.

Sem mais nenhum assunto de momento.

Fico a aguardar a vossa resposta.

Atenciosamente.

Dolores Mendes

Resposta ao e-mail:

Agrupamento de Escolas Oliveira do Bairro - Direção director@aeob.edu.pt

04/11/14

para mim

Fica autorizada.

Com consideração

A Diretora do AEObairro

Júlia Gradeço

Anexo B: Enquadramento das etapas de intervenção dos CNO's

Artigos 14º a 20º da Portaria 370/2008, de 21 de Maio

Os Centros Novas Oportunidades constituem um meio privilegiado para dar resposta às necessidades de qualificação da população adulta, dispondo, para isso, de equipas qualificadas e especializadas no trabalho a desenvolver nas seguintes etapas de intervenção:

Acolhimento - Atendimento e inscrição dos adultos, esclarecimento sobre a missão dos Centros Novas Oportunidades, as diferentes fases do processo de trabalho a realizar, a possibilidade de encaminhamento para ofertas educativas e formativas ou de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Diagnóstico - Análise do perfil do adulto, recorrendo, designadamente, a sessões de esclarecimento, análise curricular, entrevistas individuais e colectivas ou estratégias adequadas; identificação das melhores respostas disponíveis, face à análise efectuada.

Encaminhamento - Proporcionar ao adulto informação que permita direccioná-lo para a resposta de qualificação que lhe seja mais adequada, podendo compreender o encaminhamento para o desenvolvimento de percursos de educação e formação exteriores ao Centro Novas Oportunidades ou para um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. O encaminhamento resulta de um acordo entre a equipa do centro e o adulto, sendo realizado em função da análise das características deste último, do respectivo percurso de educação e formação e das experiências de vida, motivações, necessidades e expectativas identificadas nas actividades de diagnóstico.

Reconhecimento de competências - Identificação, pelo adulto, dos saberes e competências adquiridos ao longo da vida, através de um conjunto de actividades, assentes na metodologia de balanço de competências e na utilização de instrumentos diversificados de avaliação, por meio dos quais o adulto evidencia as aprendizagens efectuadas, dando início à construção do portefólio reflexivo de aprendizagens.

Validação de competências - Avaliação das competências adquiridas ao longo da vida por confronto com os referenciais de competências-chave. A validação compreende a auto-avaliação do portefólio reflexivo de aprendizagens, em articulação com a hetero-avaliação dos profissionais de RVC e dos formadores das respectivas áreas de competências-chave.

Certificação de competências - Apresentação do adulto perante um júri de certificação com vista à certificação de competências validadas.



UNIÃO EUROPEIA



Anexo C: Atividades de divulgação e mobilização prática do CNO de Oliveira do Bairro



SESSÃO SOLENE DE ENTREGA DE DIPLOMAS

IEC - MAMARROSA

Notícia in Jornal da Bairrada 9 de Junho de 2011

MAMARROSA

50 adultos recebem diplomas de validação de competências

No passado dia 27 de Maio, 50 adultos, que desenvolveram o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) no Centro Novas Oportunidades do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, receberam os diplomas de RVCC.

Esta cerimónia decorreu no Instituto de Educação e Cidadania, localizado na Mamarrosa, e foi orientada pela profissional de RVC, Joana Jesus que depois de agradecer a presença dos representantes das diversas entidades, dos adultos e respectivos familiares, explicou a razão de ser da sessão, salientando, desde logo, o facto de os adultos agora diplomados terem frequentado o Processo nas instalações do Instituto de Educação e Cidadania, que colabora com o Centro Novas Oportunidades do AEOB desde 2007.

De acordo com a Profissional de RVC, Joana Jesus a "cerimónia de entrega de diplomas assume-se de grande im-



portância, na medida em que assinala o culminar dos processos RVCC, de nível básico e secundário, desenvolvidos no decorrer dos anos de 2009 e 2010, e, constitui, simultaneamente, uma oportunidade, para todos os que terminaram o seu processo, verem publicamente reconhecidos o esforço e a determinação com que encararam este desafio".

O referido elemento da Equipa do CNO - RVCC do Agrupamento disse ainda que "se trata de um momento alto na vida, não só dos adultos, mas, igualmente, de toda a equipa técnico-pedagógica envolvida no percurso dos

adultos e que tudo tem feito para promover e melhorar a formação dos adultos do concelho e da região".

Joana Jesus incentivou outros adultos a seguirem o exemplo daqueles que receberam o diploma, a fim de, deste modo, "poderem dar um maior contributo para o desenvolvimento da sua freguesia, do concelho e do país".

Ainda antes de se passar à entrega formal dos diplomas, os representantes das entidades presentes, DREC, Câmara Municipal, Agrupamento de Escolas e IEC usaram da palavra para felicitar os adultos agora diplomados.

CNO do Agrupamento duplica número de inscritos

Oliveira do Bairro → Crescimento assinalável obriga a esforço suplementar da equipa do centro para responder eficazmente a todas as solicitações

Tendo como ponto de partida os números de janeiro de 2012, constatou-se que, desde esse mês até meados de março, houve a duplicação do número de inscritos de Adultos no Centro Novas Oportunidades (CNO) do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro.

Em 16 de março, estavam a frequentar o Processo RVCC 743 Adultos/ Formandos.

Trata-se de um crescimento assinalável que obriga a um esforço suplementar de toda a Equipa do Centro, de colaboração permanente e de organização, a fim de responder às solicitações.

Tendo em conta os alunos/formandos distribuídos pela oferta educativa, pode afirmar-se que o Centro Novas Oportunidades - RVCC tem o 2.º maior número de ins-



critos/utentes do Agrupamento. O 1.º ciclo é o nível com maior número de inscritos, 870.

CNO-RVCC tem a sua candidatura aprovada. Foi com grande satisfação que a Equipa do CNO-RVCC recebeu a comunicação da ANQ de que a sua candidatura fora aprovada, quer na Componente Técnica-Pedagógica, quer Financeira.

Tal aprovação permiti-

te ao Centro continuar a sua atividade, recebendo novos inscritos, quer empregados, quer desempregados, e desenvolvendo uma estratégia de crescimento, com o aprofundamento da ligação às empresas, ao setor associativo e cooperativo e, de uma maneira geral, à comunidade.

Novos Grupos de Adultos iniciam o Processo RVCC. Em março, novos grupos de Adul-

tos iniciaram o Processo RVCC em diversos locais, tendo por base os Protocolos assinados com várias entidades da região.

Os Grupos que iniciaram as Sessões de Reconhecimento, quer do Nível Básico, quer do nível Secundário, estão a funcionar na Labicer (Bustos), ESOB, Amoreira da Gândara e Mamarrosa.

Para além dos locais referidos, também existem Grupos de Adultos a funcionar na Palhaça e Oiã.

O funcionamento destes novos Grupos, e dos já existentes, requer, por parte da Equipa, um grande espírito de entrega e de entrega, que importa realçar.

Os adultos merecem todo o respeito do Centro que, por isso mesmo, tem ido ao encontro das necessidades de formação dos mesmos.

AGUADA DE CIMA
Agrup
Sema



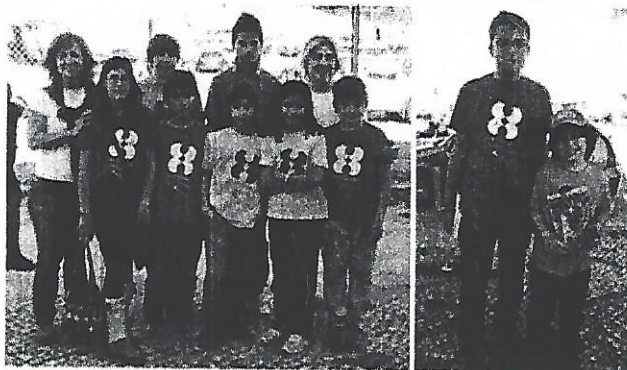
A Semana da decorreu, no Agr Escolas de Aguada de Cima, de 12 a 19 de março, com o tema "Cooperação/ Trabalho em Equipe", realizaram-se várias atividades, centradas no trabalho de grupo e de almoço: "A cozinha da Maria da Conceição", "A apresentação de Alfusqueiro"; "Pantufas", ou seja, alunos e professores apresentaram leituras de vários géneros ao longo da semana presente na Biblioteca.

No dia 15 de março, os alunos do 1.º ciclo de Barrô, Aguada de Cima, fizeram uma visita do ilustrador, que apresentou

AGUADA DE CIMA

Alunos na 8.ª Final Nacional dos Jogos Matemáticos

O Agrupamento de Escolas de Aguada de Cima esteve presente, pelo sexto ano consecutivo, na final do 8.º Campeonato Nacional de Jogos Matemáticos (CNJM8) que se realizou, em Coimbra, no Estádio Universitário, no dia 9 de março. Estiveram presentes 2405 alunos de 532 instituições de ensino de todo o país, e de todos os níveis de ensino.



Carneiro, com o Ouri. Estes alunos acabaram classificados em 4.º e 15.º lugares a nível nacional, respetivamente.

É de realçar o esforço e empenho na preparação que estes alunos revelaram para participarem na final nacional.

Este Campeonato é uma iniciativa conjunta da Agência Nacional de Avaliação e

Alunos
no Fóru

No dia 22 de março realizou-se uma visita de estudo ao Marítimo de Ilha da Madeira, destinada para o Curso Profissional de Técnico de Manutenção de Veículos Desportivos e para os 11.º e 12.º anos do II ciclo do ensino secundário. Esta visita teve

RVCC como modelo ideal para a formação de Adultos

Intercâmbio → Troca de experiências entre escolas de Oliveira do Bairro e Vagos

Na concretização do Plano Anual de Actividades do Centro Novas Oportunidades - RVCC do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro realizou-se, no dia 15 de Março, um Encontro/Intercâmbio deste CNO com o CNO da Escola Profissional de Agricultura e de Desenvolvimento Rural de Vagos visando, entre outros aspectos, a troca de experiências.



Mesa com entidades presentes na sessão de abertura

Na sessão de abertura estiveram presentes representantes de várias entidades, nomeadamente o presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, a presidente da Comissão Administrativa Provisória do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro e a responsável do Gabinete de Inserção Profissional. Após esta sessão, os presentes tiveram oportunidade de ouvir dois teste-

munhos de Adultos que frequentaram o Processo RVCC que explicaram a importância da frequência e conclusão do Processo para a sua vida pessoal e profissional. Ainda no período da manhã o professor Luís Alcoforado, da Universidade de Coimbra, especialista nas questões relacionadas com a formação de Adultos presenteou os participantes no Encontro com uma conferência

intitulada "A Importância do Processo RVCC na Educação/Formação de Adultos". Desta Conferência ressaltou o facto deste especialista concluir que o Processo RVCC é o modelo ideal para a Formação de Adultos porque valoriza as competências adquiridas. Concluiu igualmente que o contexto de crise económica em que o país vive impede um maior impacto do Processo RVCC

na componente do emprego. Da parte da tarde, os elementos das duas Equipas Pedagógicas trocaram experiências sobre problemas e situações que dizem respeito aos dois Centros. Tratou-se de uma boa jornada de trabalho, que proporcionou uma reflexão sobre o futuro dos CNO RVCC e a possibilidade de encontrar estratégias e metodologias comuns.

AGUADA DE CIMA

Agrupamento na final nacional dos Jogos Matemáticos

O Agrupamento de Escolas de Aguada de Cima esteve presente, pelo 5.º ano consecutivo, na 7.ª edição do Campeonato Nacional dos Jogos Matemáticos que decorreu na sexta-feira, dia 18 de Março, no Instituto Superior de Engenharia,



tes do Agrupamento. De acordo com a organização, o Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, a Associação de Professores de Matemática, a Sociedade Portuguesa de Matemática e a Associação Ludus, esta iniciativa contou com cerca de 2440 alunos de 578 escolas, de todo o país, des-

CNO da ESOB promove exposição de Portefólios

Novas Oportunidades → Portefólios de Adultos certificados ou em processo de RVCC

No âmbito do Plano Anual de Actividades, a equipa do Centro Novas Oportunidades (CNO) da Escola Secundária de Oliveira do Bairro (ESOB) promoveu, na semana passada, uma exposição de Portefólios de adultos já certificados ou em processo de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências). O último dia - sexta-feira, 7 de Maio - foi também aproveitado por alguns adultos para, ao vivo, demonstrarem as várias fases das suas aptidões, uma verdadeira mostra de competências em acção.

Segundo explicou ao JB o coordenador do CNO, Mário Luís Oliveira, o processo de reconhecimento de competências “decorre ao longo de vários meses” e as competências, para serem validadas, culmi-



Adultos expuseram os seus Portefólios Reflexivos de Aprendizagem (PRA)

nam com a realização de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagem (PRA). “Neste portefólio, o adulto descreve a sua vida pessoal, escolar, profissional e as suas competências para a cidadania. Depois, há uma

sessão final de júri”, esclarece Mário Oliveira, acrescentando que, “neste processo RVCC, o adulto tem de ter autonomia e tem de provar as suas competências”.

O director da ESOB,

Acácio Albuquerque, adianta ainda que, “nos últimos quatro meses, foi certificada perto de uma centena de adultos, no básico e secundário. Este número traduz um aumento relativamente ao período homólogo de 2009, mesmo tendo em conta que alguns formadores foram colocados tardiamente”.

A par deste processo, “continuamos a ter Educação e Formação de Adultos (EFA), numa lógica mais formal, de sala de aula”, conclui Acácio Albuquerque.

É Teresa Figueiredo, directora do CNO, que assume a responsabilidade de coordenação dos EFA. Nestes cursos, “temos actualmente cerca de 130 alunos”, adianta a coordenadora.

Oriana Pataco

oriana@jb.pt

Opinião

Vilarinho do Bairro. o beriao espreita

O CNO do Agrupamento duplica o número de inscritos

Tendo como ponto de partida os números do mês de Janeiro de 2012, constata-se que, desde esse mês até meados do mês de Março, houve a duplicação do número de Adultos inscritos no Centro Novas Oportunidades do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro.

Em 16 de Março estavam a frequentar o Processo RVCC 743 Adultos/ Formandos.

Trata-se de um crescimento assinalável que obriga a um esforço suplementar de toda a Equipa do Centro, de colaboração permanente e de organização, a fim de responder às solicitações.

Tendo em conta os alunos/formandos distribuídos pela oferta educativa, podemos afirmar que o Centro Novas Oportunidades – RVCC tem o 2º maior número de inscritos/utentes do Agrupamento

O 1º Ciclo é o nível com maior número de inscritos, 870.



O CNO-RVCC tem a sua candidatura aprovada

Foi com grande satisfação que a Equipa do CNO-RVCC recebeu a comunicação da ANQ de que a sua candidatura fora aprovada na Componente Técnica-Pedagógica e na Financeira.

Tal aprovação permite ao Centro continuar a sua atividade, recebendo novos inscritos, empregados e desempregados, numa estratégia de crescimento, com o aprofundamento da ligação às empresas, ao setor associativo e cooperativo e, de uma maneira geral, à Comunidade.

NOVAS OPORTUNIDADES
APRENDER COMPENSA



Novos Grupos de Adultos iniciam o Processo RVCC

Em Março novos grupos de Adultos iniciaram o Processo RVCC em diversos locais, tendo por base os Protocolos assinados com várias entidades da Região.

Os Grupos que iniciaram as Sessões de Reconhecimento, a nível do Ensino Básico e do Secundário, estão a funcionar na Labicer (Bustos), ESOB, Amoreira da Gândara e Mamarrosa.

Para além dos locais referidos, também existem Grupos de Adultos a funcionar na Palhaça e Oiã.

O funcionamento destes novos Grupos, bem como os já existentes, requer, por parte da Equipa, um grande espírito de entrega e de entreaajuda, que é de realçar.

Os Adultos merecem todo o respeito do Centro. Por isso, vamos ao encontro das suas necessidades de formação e certificamos as suas competências.

O Coordenador: Prof. Mário Oliveira

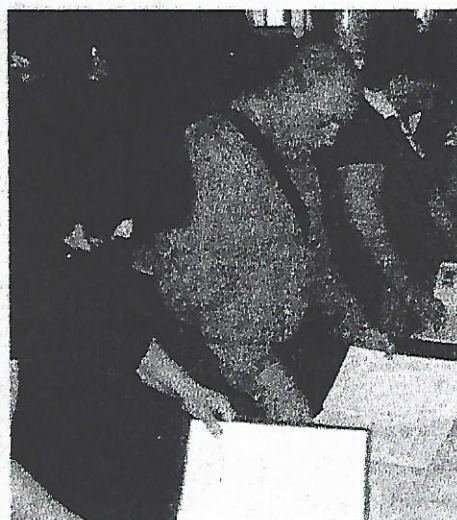


II MOSTRA DE COMPETÊNCIAS – 13 DE MAIO DE 2011

Notícia in Jornal da Bairrada, 19 de Maio de 2011

II Mostra de Competências na ESOB aborda alimentação

Novas Oportunidades → Formandos do processo RVCC mostram competências



Doze formandos adultos mostraram, na última sexta-feira, as competências adquiridas no processo RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, no âmbito das Novas Oportunidades) da Escola Secundária de Oliveira do Bairro.

Na II Mostra de Competências realizada nesta escola secundária, foram apresentadas competências no sector da alimentação, sendo abordadas questões relacionadas com pão, pastelaria, enchidos, leitão como prato típico da Bairrada, doçaria regional,

fruta ou vinhos.

“Esta mostra está directamente ligada à actividade profissional de cada um. E, baseado no tema da alimentação, os formandos elaboraram o seu portefólio, com enfoque na sua área profissional”, explicou a JB o coordenador do Centro Novas Oportunidades (CNO) da ESOB, Mário Luís Oliveira.

Durante uma semana - de 9 a 13 de Maio -, estiveram expostos vários Portefólios Reflexivos de Aprendizagem (PRA), de alunos que frequentaram o RVCC e que termina-

ram, culminando com a apresentação do portefólio, perante um júri. “Estes adultos já têm, neste momento, a sua equivalência ao 9.º ou ao 12.º ano.”

Mário Luís Oliveira esclareceu ainda que o Processo RVCC “visa formalizar as competências que as pessoas já têm” e que o mesmo tem “ajudado muito em termos de emprego e mercado de trabalho”.

É possível frequentar este Processo a partir dos 18 anos, sendo que a média de idades, segundo confirmou o coordenador do CNO, é de 35 a 40 anos.

O tempo médio do processo RVCC, a nível Básico, é de 6 meses; quanto ao Secundário, cerca de 12 a 15 meses. “Claro que há adultos que fazem em menos tempo. Tudo depende do seu empenhamento e das suas competências”, frisa Mário Luís Oliveira.

A Mostra de Competências foi realizada no cumprimento do plano anual de actividades, tendo a I sido de âmbito geral e esta II subordinada ao tema da alimentação.

Oriana Pataco

oriana@jb.pt

OIÃ

Adultos recebem diplomas de competências certificadas

Três dezenas de adultos, que frequentaram o Processo RVCC - Nível B 3 na Escola Básica Fernando Peixinho, receberam, no passado dia 5, nas instalações da Junta de Freguesia de Oiã, diplomas comprovativos das suas competências.

A esta cerimónia assistiram, além dos diplomados e alguns familiares, o presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, a directora do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, representante da Junta de Freguesia de Oiã e elementos da equipa técnico-pedagógica do Centro de Novas Oportunidades (CNO) de Oliveira do Bairro.

A sessão solene foi orientada pela Profissional RVC Dolores Mendes, que salientou que “a cerimónia de entrega de diplomas re-

veste-se de grande importância, pois assinala o culminar dos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), de nível básico, constituindo uma oportunidade para os que terminaram este processo de verem reconhecidos o seu esforço e dedicação, bem como a coragem de terem aumentado as suas qualificações e poderem encarar com melhores possibilidades novos mercados de trabalho”.

Dolores Mendes evidenciou o facto da certificação dos Adultos ter sido possível graças ao protocolo estabelecido entre o CNO de Oliveira do Bairro e a Escola Dr. Fernando Peixinho.

Os representantes das várias entidades salientaram o esforço e empenho dos Adultos que conse-

guem iniciar e completar um processo, continuando a desenvolver a sua actividade profissional.

No âmbito do Protocolo entre o CNO de Oliveira do Bairro e a Junta de Freguesia de Oiã iniciaram-se, no dia 7 de Julho, sessões de reconhecimento do nível Básico e do nível Secundário nas instalações da Junta.

As referidas sessões funcionam às quintas-feiras a partir das 19h, por enquanto nas antigas instalações da Junta de Freguesia de Oiã, e, a partir de Setembro nas novas instalações da referida Junta.

Adultos interessados em frequentar o processo RVCC e incorporar os grupos de Oiã poderão ainda fazê-lo contactando o CNO do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro.

es

na web

nero de fãs, que o algo-ook - edge- nos fãs acti- realmente

or último, adminis- d, explicou te a forma a entrada des sociais, e no Face- sença com potenciar esmo tem- , promove se interage blicos. e destacou olheu o Fa- z que con- lataforma da para o arial”, re- ação estra- lataforma ão de Ba- sim como iciais tam- sença nes-

PUB

campeonato nacional

SUPERCROSS

noturno

6 agosto

19 horas

Anexo D.: Plano Pessoal de Qualificação (PPQ)

Nível: _____

Nome: _____

B.I.: _____ Profissão: _____

Habilitação Escolar: _____

Certificação Parcial / Total

Áreas	UC	DR	Créditos Obtidos

Áreas Fortes:

Projeto de Certificação Escolar

Áreas	UC	DR	Créditos a Obter

Projeto de Certificação Profissional

Oliveira do Bairro, _____, _____, 20__

O Profissional: _____

Anexo E: Instrumentos de Mediação adaptados do nível básico (B2 e B3)

Instrumentos de Mediação

RVC – Nível Básico B2



As minhas memórias

Objetivo: relembrar e relatar experiências passadas capazes de evidenciar competências exigidas para a obtenção do nível de escolaridade pretendido.



1. Relate, por ordem cronológica, alguns acontecimentos/situações da sua vida que o(a) tenham levado a apreender coisas novas e a compreender melhor o que se passa connosco e no mundo. Esses acontecimentos/situações podem ser do seu percurso pessoal e social, escolar e formativo ou profissional.

2 – Tradições da minha terra



As imagens são apenas um exemplo de algumas tradições e pretendemos com elas ajudá-lo a recordar algumas daquelas que conhece.

- Queremos que nos conte uma tradição da sua terra. Não se esqueça de nos dizer como se chama a tradição, em que época do ano acontece, em que consiste, o seu envolvimento nela e tudo o mais que for importante.

3 – Comunicar sem palavras - Comunicamos muitas vezes usando linguagem não verbal.



- Descreva-nos situações da sua vida em que reconhece, entende e usa linguagem não-verbal (imagens, sinais, símbolos, sons, música, etc), para comunicar.

4. Relembre um conto tradicional/popular da sua infância e relate-o por palavras suas referindo a moralidade da história.

Família e amigos

1. Para iniciar faça o seu retrato físico e psicológico e inclua uma fotografia.



- O meu retrato físico.
- O meu retrato psicológico (qualidades e defeitos):

2. Fale-nos da sua família e/ou amigos

A minha família e/ou amigos:

Nomes	Idades (anos)	<i>n° Pessoas</i> Frequência Absoluta (<i>f</i>)	<i>n° Pessoas ÷ Total</i> Frequência Relativa (<i>fr</i>)	$(n° \text{ Pessoas } \div \text{ Total}) \times 100$ F. rel. em percentagem (fr%)
	Dos 0 aos 19			
	Dos 20 aos 39			
	Dos 40 aos 59			
	Dos 60 aos 79			
	Total		1	100

- O que ensino aos meus amigos e familiares.
- O que aprendo com eles.

2.1. Atividades de lazer que costumo fazer (ou gostava de fazer) em conjunto com familiares e amigos.



A - Imagine que tinha que organizar uma atividade para um grupo de pessoas e indique:

- Qual a atividade escolhida;
- Que cuidados e que medidas terá que tomar para organizar tudo;
- Apresente uma estimativa das despesas e indique quanto calha a cada um. Use uma tabela para apresentar as despesas.

Sugestão: poderá usar uma tabela semelhante à tabela seguinte.

Géneros / Nomes	Formando	Conjuge	Filho 1	Filho 2	Amigo 1	Amigo 2	Total (€)
Combustível							
Alimentação							
Alojamento							
Diversão							
Extras							
Total (€)							

2.2. Vamos escolher umas férias de sonho.



Dados de uma Agência de Viagens:

Destino	Viagem	Alojamento	Alimentação
Londres (8 dias)	180€ (ida e volta)	pembridge-palace-hotel 85€/noite	100€ /dia
Paris (8 dias)	210€ (ida e volta)	Hotel Alize Grenelle Tour Eiffel 98€/noite	85€ / dia
Veneza (8 dias)	264 € (ida e volta)	hotel_villa_igea 80€/noite	80€ / dia

- Perante os dados apresentados diga justificando qual era a sua escolha.
- Qual das três opções ficará mais vantajosa? Indique o custo por dia.

2.3. Sou um bom cidadão

A- Preocupo-me com a saúde e com o meio ambiente

- Sabendo que numa população adulta, o Índice de Massa Corporal (IMC) é uma medida que permite avaliar a adequação entre o peso (em Kg) e a altura (em metros), sendo dado pela fórmula $IMC = \text{Peso} \div (\text{altura} \times \text{altura})$.

A minha escola foi a minha vida

Sabe-se ainda que:

Valor do IMC	Menor que 18,5	Entre 18,5 e 24,9	Entre 25,0 e 29,9	Maior que 30,0
Categoria	Baixo peso	Peso normal	Excesso de peso	Obesidade

Atendendo à informação fornecida, determine o valor do IMC da população adulta das sua família e/ou amigos. Registe os dados obtidos na tabela que se segue.

Nomes	Peso(Kg)	Altura (m)	$altura \times altura$	$Peso \div (altura \times altura)$ IMC(kg/m ²)	Categoria

- Determine a soma de todos os valores do IMC. E calcule o quociente entre essa soma e o número total de pessoas, ou seja, a média dos valores do IMC.
- Qual é a categoria que aparece mais vezes, isto é, a moda da categoria.
- Ordene os valores do IMC por ordem crescente ou decrescente, e encontre o valor central, isto é, a mediana dos valores do IMC.

-Apresente uma receita saudável, isto é, de acordo com a roda dos alimentos, para um pequeno número de pessoas e calcule as quantidades necessárias para um número de pessoas 3 vezes maior.

B - O Estado Português desenvolve diversas campanhas de sensibilização e informação, junto da população, destinadas a prevenir doenças, acidentes e a defender o meio ambiente.

Junte panfletos de algumas dessas campanhas e refira a quem se destinam, em que consistem e a sua importância.

- Mostre que, no seu dia-a-dia, contribui para a defesa do meio ambiente.

C – Conheço os meus direitos e os meus deveres

Indique e exemplifique alguns direitos/deveres de que já tenha beneficiado ou de que possa vir a beneficiar enquanto cidadão português (ou como estrangeiro residente em Portugal).

-Um dos seus deveres como cidadão é poupar água...

Sabia que...

Quase 75% da superfície da Terra está coberta de água, incluindo oceanos, mares, rios, lagos, etc.

Existem mais de 1,33 milhares de milhão de km³ de água na Terra. Contudo, só uma pequena parte desta água é fácil de utilizar.

Mais de 97% é água salgada dos oceanos. Menos de 3% é água doce.

Destes 3% de água, 2,24% estão gelados em glaciares. Cerca de 0,6% da água doce está escondida sob a forma de água subterrânea.

Menos de 0,01% encontra-se nos rios, onde é fácil de utilizar.

Dicionário escolar da Terra, Círculo de Leitores

Sabia que...

As sociedades industriais utilizam quantidades enormes de água. Na Europa, este consumo é, em média, de 3000 litros diários por pessoa, para todos os usos. Noutros locais o consumo é mais baixo. Em África, as pessoas consomem apenas um pouco mais de 2 litros por dia.

Dicionário escolar da Terra, Círculo de Leitores

Perante estas notícias consulte a sua fatura de consumo de água e apresente a análise do gráfico que consta na referida fatura, referindo:

- Qual o mês de consumo mais elevado e de menor faturação? Quanto gastou em cada um dos casos?
- Justifique o porquê do gráfico apresentar meses que não possuem nenhuma barra?
- Qual o gasto total da fatura?
- Refira a importância de todos tomarmos medidas para reduzir o consumo de água.

A matemática na minha vida

Objectivo : demonstrar que, em situações da sua vida, usa competências de matemática.

A - Por exemplo, se fez ou vai fazer obras em casa :

- Construa a planta de um compartimento, rectangular ou quadrado, em papel milimétrico, usando uma escala à sua escolha.
- Calcule a área e o perímetro do compartimento.
- Determine quantos mosaicos precisa de comprar para revestir esse compartimento (as medidas dos mosaicos são à sua escolha).
- Calcule o volume da divisão em causa.

B – Vai colocar no compartimento uma mesa redonda com diâmetro à sua escolha.

Calcule a área do tampo da mesa.

A minha escola foi a minha vida

- Descreva alguns dos móveis que vai colocar nesse compartimento, indicando as suas dimensões.



Atividades profissionais

Objetivo: mostrar que a atividade profissional envolve muitas competências e salienta particularmente aquelas que são requeridas no Referencial de Competências-chave.

Nota: se não tem vasta experiência profissional pode realizar esta tarefa a partir da sua atividade doméstica.

A - Junte os certificados das ações de formação que fez.

Diga quais foram os assuntos tratados e o que cada uma delas acrescentou às suas competências profissionais.



B – Descreva-nos algumas das suas atividades profissionais diárias:

Mostre-nos **como** e **quem** organiza o serviço na sua secção;

Relate, ao pormenor, uma das suas atividades dizendo **o que faz e como faz**;

Escreva sobre os equipamentos, máquinas, materiais, produto final;

Fale sobre as relações com os colegas e superiores hierárquicos;

Descreva como e por quem podem ser resolvidos os problemas laborais.



C – Prepare-se para se candidatar a uma promoção/novo emprego:

Requeira um certificado de habilitações;

Elabore um curriculum Vitae;

Responda a um anúncio de emprego **ou** candidate-se espontaneamente a emprego.

D - Exemplifique alguns direitos/deveres que já tenha beneficiado ou de que possa vir a beneficiar caso se encontre numa situação de desemprego, indicando a que instituições deve recorrer.



“As Novas Tecnologias”



Objetivo: evidenciar competências em TIC.

Elabore um texto onde refira os tópicos abaixo. Pode também incluir algumas imagens para facilitar a sua exposição.

Guião para a elaboração do texto.

- Refira equipamento tecnológico que utilize no seu dia-a-dia (Exemplo: telemóvel, televisão, equipamentos domésticos, máquinas industriais, etc) indicando vantagens e desvantagens desse equipamento.
- Reconheça os fatores de risco e as precauções a tomar quando se trabalha com determinado tipo de equipamento tecnológico: ligações seguras, postura, fadiga visual, etc.
- Refira se utiliza acessório do Sistema Operativo como calculadora, jogos, Paint, programa para ouvir música, etc.
- Reconheça as formas de propagação dos vírus informáticos e seus perigos.
- Refira se ativou ou tenciona ativar um programa antivírus referindo a segurança que daí advém.
- Indique que utiliza o correio eletrónico.
- Identifique os cuidados a ter, relativamente aos vírus informáticos, no recebimento de ficheiros em anexos enviados para a caixa de correio pessoal.
- Compare as ofertas dos diferentes fornecedores de serviços de Internet.
- Identifique os elementos necessários para ligar um computador à Internet.
- Indique se faz pesquisas e sobre quê.

Nota: Deve sempre dar a sua opinião em relação às várias questões abordadas.

Reflexão Final

Balço do processo

Reflita sobre o processo, tendo em conta as dificuldades que encontrou, progressos e conquistas.

Projetos de Vida

Fale-nos dos seus projetos nas diferentes áreas: pessoal, social, profissional e formativo.



Instrumentos de Mediação

RVC – Nível Básico B3



I

As minhas Expectativas e o meu Perfil

Sugestões:

- a) Para iniciar, relate as motivações que o levaram a inscrever-se neste processo e quais as suas expectativas.

- b) Faça o seu retrato físico e psicológico e inclua uma fotografia.



Autobiografia

II - Percurso Pessoal

Sugestões:

- a) Relate, por ordem cronológica, os **acontecimentos**/situações mais importantes do seu percurso **pessoal e escolar**.
- b) Fale-nos da sua família e/ou amigos salientando *as aprendizagens* (o que ensina e o que aprende).
- c) Relativamente à **preservação do planeta** diga que cuidados tem no seu quotidiano.

Fale-nos um pouco sobre as preocupações que tem com a sua **saúde** e dos elementos da sua família, nomeadamente em termos de alimentação saudável.



Neste contexto:

- d) refira uma campanha ou cuidados básicos promovidos pelo estado e saliente o organismo associado, por exemplo: Plano nacional de vacinação; Campanhas anti-tabágicas...
- e) faça **pesquisas na Internet** sobre, por exemplo: Receitas saudáveis; roda dos alimentos; índice de massa corporal...
- f) calcule o “**índice de massa corporal**” para algumas pessoas e as respetivas **média, mediana e moda**.
- g) elabore três **gráficos**: o primeiro deve mostrar a relação entre cada pessoa e sua altura, o segundo, a relação entre cada pessoa e o seu peso e o terceiro, cada pessoa com o seu índice de massa corporal.
- h) apresente uma receita saudável para um pequeno número de pessoas e **calcule as quantidades** necessárias para um número maior ou menor de pessoas;

i) *As faixas etárias na minha família.* Apresente, em tabela, as idades dos elementos da sua família ou amigos distribuindo-os por iguais intervalos de idades à sua escolha. A partir daí analise as frequências absolutas e relativas dos valores apresentados.

j) *Por exemplo, se fez ou vai fazer obras em casa :

-Construa a **planta** do compartimento, rectangular ou quadrado, em **papel milimétrico**.

- Calcule a **área** do compartimento e quantos mosaicos precisa de comprar (as medidas dos mosaicos são à sua escolha).

- Calcule o **perímetro** e o **volume** da divisão em causa.

- Calcule a medida da **diagonal** do compartimento (aplique o **teorema de Pitágoras**)

l) ***Imagine que** vai colocar no compartimento uma mesa redonda com **diâmetro** à sua escolha, calcule a **área do tampo** da mesa.



II - Percurso Profissional



Sugestões:

- Relate, por ordem cronológica, o seu percurso **profissional**.
- Centrando-se na sua profissão atual (ou na mais recente) descreva-nos algumas das

suas **atividades profissionais diárias**:

- Mostre-nos como e quem organiza o serviço na sua secção;
- Relate, ao pormenor, uma das suas atividades dizendo o que faz e como faz;
- Escreva sobre os equipamentos, máquinas, materiais, produto final, relação com os colegas e superiores hierárquicos.

- c) Selecione algumas das **ações de formação** que fez, junte os respectivos certificados e faça uma reflexão sobre o **conteúdo da formação** e sobre o que cada uma delas acrescentou às suas competências profissionais.



- d) Prepare-se para se candidatar a uma promoção/novo emprego:
- Requeira um **certificado de habilitações**;
 - Elabore um **Curriculum Vitae**;
 - Responda a um anúncio de emprego **ou** candidate-se espontaneamente a emprego.
- e) Refira a que **instituições públicas** recorreria em situação de desemprego e que assunto trataria em cada uma delas, por exemplo: Segurança Social – subsídio de desemprego.



- f) Pense nas situações do seu dia-a-dia profissional em que lida com **linguagem não-verbal** e analise uma dessas situações mostrando que entende a mensagem transmitida, por exemplo: “sinalética de Higiene e Segurança no Trabalho”.



III - Percurso Social e Atividades de Lazer

- a) Descreva o seu envolvimento social em associações, grupos, festas em que participa ou participou ao longo da sua vida.
- b) **Relate atividades de lazer** que tenha por hábito fazer com a sua família ou amigos (ex: convívios, passeios, férias, etc.). Neste ponto tenha em atenção que deve apresentar uma **tabela com o orçamento** e discriminar os cálculos necessários para que cada um saiba exatamente quanto vai gastar e em quê (ex: combustível, alimentação, dormidas, etc.).
- c) Partindo do pressuposto que ler é um dos seus hobbies, faça o **resumo** de um livro que tenha lido (outros exemplos: um conto/história da **sua** infância, um artigo de opinião...). Indique o **autor**, as **personagens principais** e dê-nos a **sua opinião** sobre o mesmo. Transcreva uma **conversa/diálogo** entre duas ou mais personagens.



- d) * Elabore um texto onde refira os tópicos abaixo. Pode também incluir algumas imagens para facilitar a sua exposição.

Guião para a elaboração do texto.

- Refira equipamento tecnológico que utilize no seu dia-a-dia (Exemplo: telemóvel, televisão, equipamentos domésticos, máquinas industriais, etc).
- Reconheça os fatores de risco e as precauções a tomar quando se trabalha com determinado tipo de equipamento tecnológico: ligações seguras, postura, fadiga visual, etc.
- Distinga diferentes tipos de computadores (PC fixo, portátil) ao nível do preço, tipo de utilização, entre outras características.
- Refira se utiliza acessório do Sistema Operativo como calculadora, jogos, Paint, programa para ouvir música, etc.
- Reconheça as formas de propagação dos vírus informáticos e seus perigos.

- Refira se ativou ou tenciona ativar um programa antivírus referindo a segurança que daí advém.
- Identifique os cuidados a ter, relativamente aos vírus informáticos, no recebimento de ficheiros em anexos enviados para a caixa de correio pessoal.
- Compare as ofertas dos diferentes fornecedores de serviços de Internet.
- Identifique os elementos necessários para ligar um computador à Internet.
- Refira as vantagens e desvantagens de ter uma caixa de correio pessoal.
- Indique se faz pesquisas e sobre quê.
- Imprima a lista dos seus contactos da sua caixa de correio, ou indique se tem a lista de contactos devidamente organizada e qual a importância dessa organização.
- Indique se utiliza o Messenger ou outro programa de comunicação online.

Nota: Deve sempre dar a sua opinião em relação às várias questões abordadas.

*** Este tópico também pode ser abordado no percurso profissional.**

IV- Reflexão Final

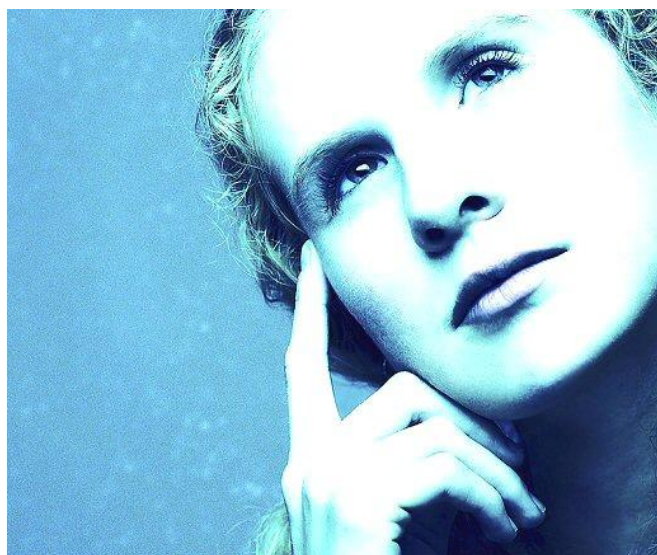
Sugestões:

a) Balanço do processo

Reflita sobre o processo, tendo em conta as dificuldades que encontrou, progressos e conquistas.

b) Projetos de Vida

Fale-nos dos seus projetos nas diferentes áreas, pessoal, social, profissional e formativo.



Anexo F: Referenciais versus instrumentos adaptados do nível secundário

Cidadania e Profissionalidade

CP UC 1 DR1 - Direitos e Deveres: Liberdade e Responsabilidade pessoal

- **Situações de liberdade e responsabilidade pessoal:** O dia-a-dia e a necessidade de fazer opções pessoais – exemplos: Deixar de estudar, casamento, ter filhos, comprar/construir casa. Esta tomada de opções implica liberdade e simultaneamente a capacidade/necessidade de assumir responsabilidades e constrangimentos.
- **Autonomia e responsabilidade partilhadas:** Responsabilidade partilhada de gerir o orçamento familiar, despesas, a educação de um filho, os cuidados com familiares idosos.
- **Responsabilidade cívica:** vivência em sociedade, exemplos: comportamento na estrada, uso de equipamentos e espaços comuns, ter as vacinas em dia, pagar impostos.

CP UC2 DR1 – Complexidade e Mudança: Aprendizagem ao longo da vida

- **Situações de conflito:** Conflito no casamento, a divisão das tarefas domésticas, divórcio, conflito entre pais e filhos nas várias fases da vida, conflito com vizinhos problemáticos, disputas por heranças.
- **Gerir informação diversa face a uma dada realidade e interagir com diferentes atores no contexto doméstico solucionando conflitos:** O que desencadeou o conflito, como solucionou o conflito, o que aprendeu com esta situação.

CP UC3 DR1 – Reflexividade e Pensamento Crítico: Preconceitos, Estereótipos e Representações Sociais

- **Situações adversas:** Identificar situações pessoais ou presenciais de preconceito, julgamentos baseados na aparência, na idade, na nacionalidade, na etnia, no gênero, na profissão, na religião.
- **Explorar a capacidade de questionamento:** perceber o que são os preconceitos, como se formam – Juízos de valor superficiais e indevidos porque se formam com base em generalizações.
- **Propor alternativas:** Ser capaz de “agir” no sentido de desconstruir esses preconceitos, exemplo: reflexão sobre o sentido, a justiça, a racionalidade desses preconceitos.

CP UC4 DR1 – Identidade e Alteridade: Códigos Institucionais e Comunitários

- **Empatia e reação compassiva e solidária:** Como se relaciona com o “outro”? Situações de solidariedade, ajuda ao próximo, da capacidade de perceber e auxiliar o sofrimento alheio (doença, falecimento).
- **Princípios de conduta:** Refletir sobre o que são, a sua importância (empatia, honestidade, transparência, solidariedade, respeito, tolerância) e sobre a validade desses princípios.

CP UC5 DR1 – Convicção e Firmeza Ética: Valores Éticos e Culturais

- **Identificar valores culturais:** Diferentes formas de vestir, alimentação, tempos livres, crenças e hábitos religiosos.
- **Intervir em contextos de tensão cultural (argumentar e contra-argumentar):** Relatar situações em que na sua vida diária se tenha confrontado com tensão cultural e a forma como agiu/interveio: casamentos entre etnias diferentes, convívio com pessoas de outra religião. Divergências de opinião face ao aborto, eutanásia, pena de morte.

CP UC6 DR1 – Abertura Moral: Tolerância e Diversidade

- **Identificar valores democráticos:** liberdade, igualdade, solidariedade, respeito, empatia, fundamentais para a formação de pessoas tolerantes.
- **Tolerância na conduta pessoal e disponibilidade para aceitar formas de estar e ser diferentes:** Compreender a importância da tolerância e relatar como

demonstra esta capacidade na família e no dia-a-dia (flexibilidade com filhos que querem usar piercings, pessoas de outros clubes, diferentes formas de pensar e estar – política, religião, homossexualidade).

CP UC7 DR1 – Argumentação e Assertividade: Capacidade Argumentativa

- **Compreender e ser recetivo a pontos de vista diferentes:** Demonstrar que é capaz de ouvir, acolher e refletir sobre pontos de vista diferentes dos seus.
- **Interação argumentativa:** Demonstrar que é capaz de defender as suas posições com argumentos. Exemplo: exploração de uma questão polémica (divisão de tarefas, educação dos filhos, cuidados com pais idosos) no âmbito familiar.

CP UC8 DR1 – Programação: Projetos pessoais e familiares

- **Projectos pessoais e familiares:** Identificar os seus projetos pessoais e familiares. Exemplos: concluir este nível de ensino para candidatura a um emprego melhor, progredir na carreira, fazer outras formações, construir casa, ter filhos, viajar, etc.
- **Formas de gestão da vida pessoal, planificação, e gestão de recursos:** Iniciativas que toma para concretizar os seus projetos, a maneira como gere o tempo, o recurso a formações, ocupações extra que lhe permitam ganhar dinheiro, etc.

CP UC 1 DR2 – Direitos e Deveres: Direitos e Deveres Laborais

- **Identificar direitos laborais em confronto com a atual dinâmica de mercado:** Recibos verdes, precariedade de emprego, desrespeito pelo horário de trabalho, desfasamento entre funções desempenhadas e remuneração.
- **Identificação dos direitos e deveres fundamentais do trabalhador no Código de Trabalho** (exemplos: direito a um contrato de trabalho, horário de trabalho, proteção na doença, desemprego, proteção na maternidade, etc.) **Reconhecer a sua importância.**

CP UC2 DR2 - Complexidade e Mudança: Processos de inovação

- **Inovações e novos processos de trabalho** – Identificar novos equipamentos e novos processos de trabalho e explicar como foi a sua adaptação a essas mudanças. **Explorar sobretudo a introdução das novas tecnologias e a forma como as utiliza** (potencialidades dos novos programas informáticos).
- **Explorar a falta de equipamentos ou equipamentos já ultrapassados no local de trabalho.**

CP UC3 DR2 – Reflexividade e Pensamento Crítico: Reconversões profissionais e organizacionais

- **Através do seu percurso profissional comparar diversos modelos e dinâmicas de organização** (como se estruturavam as empresa, a divisão de tarefas, a ação das chefias).
- **Propor soluções que gostaria de introduzir no seu local/ método de trabalho com o objetivo de melhorar o seu desempenho.** (Identificar o que está bem e mal na sua empresa). Estas soluções podem também passar por práticas de postura ética profissional. (exemplos: honestidade, lealdade, respeito, transparência, empatia, etc.)

CP UC4 DR2 - Identidade e Alteridade: Colectivos profissionais e organizacionais

- **Explique como se relaciona com colegas de trabalho de outras nacionalidades, etnias, culturas.**
- **Mostre que adota uma atitude positiva de respeito, integração e ajuda aos colegas de outras culturas.**
- **Tem o hábito de se relacionar com os colegas de trabalho em festas de natal, aniversários, outros eventos? (Sentido de pertença e lealdade)**

CP UC5 DR2 – Convicção e Firmeza Ética: Deontologia e Normas Profissionais

- **Identificar os valores/princípios deontológicos da sua empresa e a sua capacidade de adaptação/ concordância.**

- **Descrever situações de ética profissional e sugerir princípios de conduta universais** – honestidade, lealdade, transparência, respeito, etc.; que possam ser utilizados em organizações distintas.

CP UC6 DR2 – Abertura Moral: Processos de negociação

- **Relate uma situação profissional em que teve negociar no sentido de resolver um conflito, de chegar a acordo quanto a diferentes formas de executar tarefas, quanto a projetos diferentes para o local de trabalho, troca de turnos, etc.**
- **Relate situações profissionais em que foi cooperante e manifestou abertura a diferentes formas de pensar/executar tarefas, etc.**
- **Demonstre assertividade profissional:** capacidade de diálogo, abertura, respeito, transparência, empenho, responsabilidade, etc.

CP UC7 DR2 – Argumentação e Assertividade: Capacidade assertiva

- **Explicar como, por vezes, vida pessoal e profissional entram em conflito.** (Exemplos: horários de trabalho e família, valores pessoais que entram em choque com práticas profissionais, personalidade e funções que desempenha – pessoa tímida que tem que lidar com o público, etc.)
- **Capacidade de elaborar planos de ação de forma a assertivamente conciliar vida pessoal e profissional, ou a resolver situações profissionais complexas.** Expressar capacidade de iniciativa, polivalência, gestão do tempo, de recursos, planificação de tarefas, etc.

CP UC8 DR2 – Programação: Gestão do trabalho

- **Como planifica/organiza o seu trabalho diário?**
- **Mostre que é capaz de recorrer a conhecimentos de diferentes áreas para resolver problemas laborais (formações, conhecimentos em TIC, novos processos de trabalho, outros colegas, etc.)**
- **Explique como organiza/planifica/trabalha de forma diferente consoante se trate de equipas reduzidas ou alargadas.**

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
<p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Uc 1</p> <p>Identificar e explorar as diversas funcionalidades dos equipamentos e sistemas técnicos, mobilizando competências linguísticas e culturais, com vista ao seu máximo aproveitamento e a obtenção de desempenhos mais eficazes e participativos.</p>	<p>Equipamentos domésticos</p>	<p>Lidar com equipamentos e sistemas técnicos em contexto privado acedendo à multiplicidade de funções que comportam e reconhecendo a sua dimensão criativa</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selecione um equipamento de uso doméstico que utilize, mencionando o seu potencial criativo, ou seja, como é que o usa para produzir arte ou como é que o transformou num bem artístico.(ex: câmaras de vídeo e fotográficas, televisão, rádio, computador) - Interprete as instruções desse equipamento em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira. - Explore um ou mais equipamentos que utiliza na comunicação no seu dia-a-dia. (ex: telemóvel, computador, televisão, rádio...) <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neste trabalho o adulto deve identificar e compreender as normas de boa utilização dos eletrodomésticos, bem como os utilizadores dos mesmos. - O adulto deve abordar e equacionar no trabalho as desigualdades que ainda existem na utilização dos eletrodomésticos, nomeadamente entre homens e mulheres, sugerindo formas de ultrapassar estas mesmas diferenças. - O adulto deve demonstrar conhecimentos relativamente ao modo de utilização dos eletrodomésticos para evitar danos, bem como formas de melhorar a sua eficiência energética, tanto no modo de utilização como no momento da compra optando por aparelhos mais eficientes. (ex: eletrodomésticos classe A) - O adulto deve evidenciar conhecimentos elementares, quanto aos princípios científicos no funcionamento de equipamentos domésticos. (ex: qual é a função da eletricidade no funcionamento do equipamento e como se manifesta; descrever evidências de trocas de calor ou de aplicação de forças. -O adulto deve ter sempre muita atenção à utilização correta da terminologia científica, nomeadamente no que toca à utilização correta das grandezas físicas, bem como das unidades de

A minha escola foi a minha vida

				medida.
		Equipamentos profissionais	Agir perante equipamentos e sistemas técnicos em contexto profissional conjugando saberes especializados e rentabilizando os seus variados recursos no estabelecimento e desenvolvimento de contactos	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demonstre que domina o funcionamento de um ou mais equipamentos profissionais. - Interprete as instruções desse equipamento em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira. - Explore um ou mais equipamentos que utiliza na comunicação no seu trabalho. (ex: redes internas e externas, telefones, microfones...) <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deve explorar a exigência de qualificações diferenciadas para manusear equipamentos profissionais, relacionando as qualificações escolares com as categorias que ocupam nas organizações; - Deve explorar a melhoria da sua posição hierárquica na organização em função da aquisição de novas competências e qualificações profissionais; - Deve explorar as propriedades e limitações do equipamento, reconhecendo os seus componentes; - Deve explorar o funcionamento de equipamentos com base em princípios científicos. Neste particular, deve explicar eventuais fenómenos mecânicos, elétricos ou de trocas de calor presentes no funcionamento dos aparelhos, esta explicação deve ser acompanhada sempre que possível por relações matemáticas que as clarifiquem. - O adulto deve ter sempre muita atenção à utilização correta da terminologia científica, nomeadamente no que toca à utilização correta das grandezas físicas, bem como das unidades de medida.
		Utiliza dores, consumidores e reclamações	Utilizar conhecimentos sobre equipamentos e sistemas técnicos para facilitar a integração, a comunicação e a intervenção em	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selecione um ou mais equipamentos culturais e explore as suas potencialidades (ex: as câmaras digitais, telemóveis 3G, ecrãs plasma, etc) - Elabore uma reclamação/sugestão em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira de

Anexos

			contextos institucionais	<p>forma argumentativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore os equipamentos técnicos que utiliza para comunicar com as instituições (ex: a forma como apresenta a reclamação). <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demonstrar enquanto utilizador e consumidor de sistemas técnicos conhecimentos relativamente à diversidade de instituições, competências e relações de poder que existem entre os diferentes organismos desta área, para poder fazer valer os seus direitos. (ex: reconhecer as entidades de defesa do consumidor que nos podem esclarecer e ajudar relativamente aos nossos direitos e deveres) - Evidenciar formas de argumentação, junto de fabricantes, vendedores e fornecedores em questões sobre garantias, qualidade de produtos ou serviços prestados. (ex: demonstrar que perante uma avaria de um aparelho dentro da garantia sabe fazer valer os seus direitos) - Demonstrar que sabe argumentar, com fundamento científico, na defesa dos direitos dos consumidores. (ex: utilizando modelos matemáticos nas tomadas de decisão sobre equipamentos e sistemas técnicos, demonstrando conhecimentos relativamente às suas características e especificidades) - O adulto deve ter sempre muita atenção à utilização correcta da terminologia científica, nomeadamente no que toca à utilização correcta das grandezas físicas, bem como das unidades de medida.
		Transformações e evoluções técnicas	Relacionar transformações e evoluções técnicas com novas formas de acesso à informação, à cultura e ao conhecimento proporcionado também pelos novos suportes tecnológicos de	<ul style="list-style-type: none"> - Explore de que forma as tecnologias possibilitam o acesso à arte (ex: na Internet pode fazer visitas virtuais a museus, galerias de arte, monumentos; os meios de transporte encurtam distâncias em relação ao que pretende visitar, etc) - Dê opinião em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira acerca das alterações que estes equipamentos técnicos introduziram na vida das pessoas e nos usos da língua (ex: o aparecimento da televisão e a alteração de hábitos culturais e linguísticos verificados; o

			comunicação	<p>computador e o uso da Internet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore a forma como a evolução da tecnologia se refletiu nas evoluções dos mass media. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecer as evoluções técnicas dos equipamentos e sistemas técnicos e as suas implicações práticas nas estruturas e interações sociais. (ex: a história da evolução do computador até aos atuais PC ou a história das telecomunicações desde o telégrafo à internet etc.) - Identificar nas diferentes etapas da evolução tecnológica de um dado equipamento, as consequências práticas relativamente ao rendimento dos aparelhos, a redução do número de horas por tarefa, etc. - Relacionar os avanços tecnológicos dos equipamentos, com os avanços científicos ao longo da história, dando especial atenção à Física e à Química, que por sua vez também dependem da evolução da Matemática. - O adulto deve ter sempre muita atenção à utilização correta da terminologia científica, nomeadamente no que toca à utilização correta das grandezas físicas, bem como das unidades de medida.
--	--	--	-------------	---

CLC – STC

	Unidade de competência	Tem a	Competência	Critérios de evidência
Núcleo Gerador: Ambiente e Sustentabilidade	<p>UC2</p> <p>Intervir em questões relacionadas com ambiente e sustentabilidade, decodificando símbolos, produzindo indicações claras a favor de práticas de defesa dos recursos naturais e argumentando em debate, tendo em conta o papel dos <i>mass media</i> na opinião pública.</p>	Consumo e Eficiência Energética	Regular consumos energéticos aplicando conhecimentos técnicos e competências interpretativas	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore os gastos energéticos de um equipamento técnico usado para efeitos culturais e a forma como evita os desperdícios energéticos (ex: TV, leitor CD / DVD, computador...) - Mostre que sabe interpretar os símbolos de consumo e eficiência energética. - Mostre como transmite ao seu agregado familiar a necessidade de poupar energia. <p>STC</p> <p>Relacionar conhecimentos científicos e técnicos com práticas sociais diferenciadas que têm como objetivo rentabilizar os consumos energéticos e a sua respetiva eficiência.</p> <p>Relatar situações do quotidiano onde se evidencie técnicas, procedimentos que evitem desperdícios energéticos.</p> <p>Exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - optar por lâmpadas de baixo consumo; - questões relativas ao isolamento térmico das habitações; -optar por equipamentos que evitem desperdícios energéticos, como eletrodomésticos classe A. <p>O adulto pode também explorar o leque de opções que surge da aplicação de recursos energéticos renováveis e alternativos a um dado local, como a energia solar para aquecimento de águas sanitárias, etc..</p> <p>Fundamentar a otimização dos recursos energéticos anteriormente descritos no trabalho tendo em conta processos físicos, químicos e biológicos. Neste particular o adulto deve explicar as dependências das variáveis de um sistema energético ou, os princípios</p>

				<p>fundamentais que regulam a transmissão de calor e energia.</p> <p>O adulto deve ter sempre muita atenção à utilização correta da terminologia científica, nomeadamente no que toca à utilização correta das grandezas físicas, bem como das unidades de medida.</p>
		Resíduos e Reciclagens	<p>Agir de acordo com a percepção das implicações de processos de reciclagem em contexto profissional, reconhecendo a mais-valia da sua utilização, recorrendo à comunicação de mensagens eficazes</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre como no seu local de trabalho reutiliza os materiais de um ponto de vista artístico. - Mostre que no seu local de trabalho sensibiliza os seus colegas para a prática da reciclagem. - Partindo de uma campanha de reciclagem de materiais que tenha visto, mostre que no seu dia-a-dia aplica esse conhecimento e que tem consciência da responsabilidade ambiental das empresas. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Em relação à operação de separação e recolha de resíduos existem vários profissionais responsáveis pela limpeza das ruas e deposição de resíduos nos locais adequados para o efeito. Para além disso, existem outros profissionais afetos à recolha <i>porta-a-porta</i>, dos resíduos nos ecopontos, entre outros. <p>Após o encaminhamento dos resíduos para o tratamento destes, existem profissionais designados para os vários encaminhamentos tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Operador de Estações de Tratamento de Águas (E.T.A.); Operador de Estações de Tratamento de Águas Residuais (E.T.A.R.); Operador de Sistemas de Tratamento de Resíduos Sólidos; Técnico de Gestão do ambiente. <ul style="list-style-type: none"> - Descrever e detectar melhorias possíveis relativamente ao tratamento de resíduos, à redução da poluição e dos consumos energéticos num contexto profissional. Neste particular

Anexos

CLC – STC					<p>o adulto deve identificar práticas de sucesso ou formas de melhorar o tratamento de lixos ou a eficiência energética na sua empresa ou local de trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar e descrever as diferentes formas por em prática a reciclagem e o tratamento dos diferentes resíduos que existem, recorrendo aos princípios científicos químicos, físicos e biológicos em que assentam os diferentes processos.
		UC2	Recursos Naturais	<p>Agir perante os recursos naturais reconhecendo a importância da sua salvaguarda e participando em atividades visando a sua proteção</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore um recurso natural referindo a sua importância para o desenvolvimento desse lugar. - Dê opinião acerca da salvaguarda desse recurso natural. - Mostre de que forma atua tendo em vista a salvaguarda desse recurso natural. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisar as vantagens e desvantagens dos modelos de gestão de um recurso natural, propostos pelas várias instituições envolvidas. - Explicar a importância do desenvolvimento tecnológico (técnicas e materiais) para a eficácia da utilização de um recurso natural. - Aplicar conhecimentos científicos na demonstração da importância do recurso natural em análise para a natureza, bem como no impacto ambiental das diversas atividades humanas e da exploração do mesmo.
			Clima	Agir de acordo com a	CLC

A minha escola foi a minha vida

			compreensão dos diversos impactos das alterações climáticas nas atividades humanas	<ul style="list-style-type: none">- Explique de que forma as alterações climáticas alteraram, alteram ou alterarão os estilos de vida e o tempo de lazer.- Reflita sobre as consequências que as alterações climáticas produzem na vida humana.- Sobre a questão das alterações climáticas. explore a influência dos mass media na formação da opinião pública. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none">- Explorar a relação entre as alterações climáticas e os diversos grupos socioprofissionais, regiões/países e modos de produção.- Explicar a importância do desenvolvimento tecnológico (técnicas e materiais) na prevenção e controlo dos fatores que causam as alterações climáticas- Aplicar conhecimentos científicos na análise da evolução do clima no Planeta Terra e na análise da influência das atividades humanas na alteração do clima, ao longo da história.
--	--	--	--	---

	Unidade de competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
Núcleo Gerador: Saúde	<p>UC3</p> <p>Intervir em situações relacionadas com a saúde, aplicando capacidades de expressão, descodificação e comunicação no desenvolvimento de uma cultura de prevenção, no cumprimento de regras e meios de segurança e sendo</p>	<p>Cuidados Básicos</p>	<p>Interpretar e comunicar conteúdos com objetivos de prevenção na adoção de cuidados básicos de saúde, em contexto doméstico</p> <p>Adotar cuidados básicos de saúde em função de</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre de que forma as atividades de lazer contribuem para uma melhor qualidade de vida. - Mostre em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira de que forma induz os elementos do seu agregado familiar a adotar hábitos de vida saudável. - Partindo de uma campanha sobre cuidados básicos de saúde transmitida pelos mass media explique como aplica esses conhecimentos. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre que compreende a influência de diversas práticas culturais, económicas, profissionais e de contextos sociais variados na adoção diferentes cuidados básicos de saúde (ex: Dietas alimentares). - Explore a utilização de diferentes técnicas, materiais e equipamentos para melhorar a eficácia dos procedimentos de acordo com estilos de vida, situações específicas e necessidades básicas de saúde. (técnicas de confeção e conservação de alimentos). - Aplique conhecimentos científicos sobre as necessidades específicas do organismo em função da idade, atividade e estado de saúde, que permitam atuar de forma equilibrada e saudável.
	<p>recetivo à diversidade de terapêuticas na resolução de patologias.</p>	<p>Riscos e Comportamentos Saudáveis</p>	<p>Intervir em contexto profissional apreendendo e comunicando regras e meios de segurança e desenvolvendo uma</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore as condições de trabalho, profissionalização e segurança social de uma profissão ligada ao sector cultural. - Mostre como é que no seu trabalho conhece e respeita as regras de segurança em Língua Portuguesa e em Língua Estrangeira.

A minha escola foi a minha vida

			cultura de prevenção	<p>- Mostre como atua junto dos seus colegas de trabalho no sentido de os levar a respeitar as regras de segurança.</p> <p>STC</p> <p>- Mostre que compreende a importância da existência de sistemas de proteção social para os cuidados de saúde do trabalhador, explorando a importância de cláusulas específicas para profissões de risco.</p> <p>- Aplique regras de segurança no trabalho (manipulação de equipamentos e materiais perigosos), de modo a prevenir acidentes e atuar face a situações de emergência.</p> <p>- Aplique conhecimentos sobre a biologia do organismo para adequar o trabalho às características do trabalhador identificar e prevenir e fatores de risco de doenças profissionais.</p>
	Unidade de competência	Tema	Competência	Crítérios de evidência
Núcleo Gerador: Saúde	UC3 Intervir em situações relacionadas com a saúde, aplicando capacidades de expressão, descodificação e comunicação no	M edicinas e Medicação	Relacionar a multiplicidade de terapêuticas com a diversidade cultural, respeitando opções diferenciadas	<p>CLC</p> <p>- Reconheça que as práticas terapêuticas têm um enquadramento cultural. (ex: medicina convencional, medicina alternativa, etc)</p> <p>- Mostre que compreende as diferentes práticas terapêuticas em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira.</p> <p>- Sensibilize a comunidade para uma maior abertura relativamente às diferentes práticas terapêuticas.</p> <p>STC</p> <p>- Mostre que compreende que existem várias instituições responsáveis pela produção e distribuição de medicamentos que apresentam divergências.</p>

Anexos

desenvolvimento de uma cultura de prevenção, no cumprimento de regras e meios de segurança e sendo recetivo à diversidade de terapêuticas na resolução de patologias.			<ul style="list-style-type: none"> - Reconheça a importância do bom relacionamento com o médico e serviços de saúde e mostre que aplica regras e medidas para o bom uso dos diferentes tipos de medicamentos e terapêuticas, reconhecendo o limite da automedicação. - Aplique conhecimentos científicos com suporte em análises matemáticas para tomada de decisão sobre problemas de saúde (equivalência terapêutica, planejamento familiar, toxicodependência, terapêuticas naturais).
	Pa tologias e Prevenção	Mobilizar saberes culturais, linguísticos e comunicacionais para lidar com patologias e cuidados preventivos relacionados com o envelhecimento e o aumento da esperança de vida	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explique a relação entre o prolongamento de vida e as alterações familiares e sociais que isso implica. - Dê opinião acerca da temática do envelhecimento. - Explique de que forma usa as novas tecnologias para obter informação sobre patologias relacionadas com o envelhecimento. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre que compreende que determinadas doenças, os hábitos de saúde e os riscos de infecção e são diferentes ao longo do tempo e entre grupos sociais. - Aplique regras de prevenção e técnicas de tratamento tendo em consideração a evolução do conhecimento sobre a doença. - Reconheça a importância da evolução do conhecimento científico sobre a(as) doença(s) (atuação dos agentes causadores de doença) para melhorar a eficácia de técnicas de tratamento e prevenção.

Unidade de competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
------------------------	------	-------------	------------------------

CLC - STC

<p>Núcleo Gerador: Gestão e Economia</p>	<p>UC4</p> <p>Intervir em situações relacionadas com a gestão e a economia descodificando terminologias, sabendo exprimir-se sobre diversos temas financeiros e aplicando em diversos contextos competências culturais e procedimentos que contribuam para agilizar a organização do trabalho e a gestão do tempo.</p>	<p>Orçamentos e Impostos</p>	<p>Definir orçamentos familiares e preencher formulários de impostos dominando terminologias e aplicando tecnologias que facilitam cálculos, preenchimentos e envios</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre que na gestão do seu orçamento familiar contempla uma rubrica para o lazer / consumos culturais, explorando essa utilização. - Mostre que domina as terminologias técnicas (ex: receita, despesa, saldo, etc.?) - Mostre que recorre às novas tecnologias para o preenchimento de declarações de impostos ou elaboração de orçamentos. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elabore o seu orçamento familiar tendo em consideração a composição do seu agregado familiar e referindo a importância do mesmo para uma correcta gestão dos bens familiares e como meio para evitar endividamento. - Explore formas de aplicação de poupanças ou de obtenção de crédito que contribuam para a otimização do rendimento disponível das famílias, tendo em conta os respetivos impactos fiscais (benefícios fiscais, por exemplo). - Explore, socorrendo-se de previsões de receitas e despesas e de operações matemáticas, a viabilidade da realização de investimentos familiares futuros.
		<p>Empresas, Organizações e Modelos de Gestão</p>	<p>Saber adequar-se a modelos de organização e gestão que valorizam o trabalho em equipa em articulação com outros saberes especializados</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre a importância do trabalho em equipa e da especialização do trabalho em profissões de carácter cultural. - Explique que tipos de texto são utilizados para comunicar no seu local de trabalho. - Explore as formas de comunicação com recurso às TIC que utiliza no seu local de trabalho. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elabore o organigrama de organização em que colabore, situando-se na mesma. - Explore a aplicação de algumas normas do Código do Trabalho à sua situação

Anexos

				<p>laboral específica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore formas de resposta das empresas às situações de crise em termos organizacionais (dispensa de trabalhadores, reformas antecipadas, <i>outsourcing</i>/"subcontratação", etc).
		Sistemas Monetários e Financeiros	<p>Agir de acordo com a compreensão do funcionamento dos sistemas monetários e financeiros (como elemento de configuração cultural e comunicacional das sociedades atuais)</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconheça a dimensão económica da arte. - Reconheça o papel da língua no sistema económico e nas transações à escala mundial. - Diferencie o serviço público do serviço privado relativamente aos mass media. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore novos problemas e oportunidades (vantagens/desvantagens) resultantes da crescente interação a nível global e os respetivos efeitos no bem-estar e progresso social. - Explore a relação entre a evolução tecnológica e o aperfeiçoamento dos sistemas de segurança dos meios de pagamento. - Explore a forma como os indicadores macroeconómicos se relacionam entre si e o papel da política monetária na resolução de problemas económicos.
		Uso e Gestão do Tempo	<p>Identificar os impactos de evoluções técnicas na gestão do tempo reconhecendo ainda os seus efeitos nos modos de processar e transmitir informação</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explique como é que a evolução técnica alterou a forma como experencia o tempo, como comunica e como partilha informação. - Reconheça a relação Língua/Tempo. - Partindo de um meio de comunicação social estabeleça a relação entre a gestão do tempo, os programas e a linguagem utilizada. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore a forma como a jornada de trabalho varia de acordo com o tipo de

A minha escola foi a minha vida

				<p>atividade económica e como evoluiu ao longo do tempo em consequência de lutas sociais, da evolução tecnológica e de políticas públicas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Explore a forma como a tecnologia influencia o uso e a gestão do tempo (transporte aéreo versus videoconferência, por exemplo).- Explore a forma como o factor tempo é fundamental na definição do custo de um produto, considerando vários elementos constituintes desse custo (salários, encargos sociais, amortização de equipamentos) e a sua evolução ao longo da história.
--	--	--	--	--

CLC - STC

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
<p>Núcleo Gerador: Equipamentos e Sistemas Técnicos</p> <p>UC 5</p> <p>- Intervir face às tecnologias de informação e comunicação em contextos diversificados, mobilizando competências linguísticas e culturais no potencial das suas funcionalidades, identificando a relação entre estas tecnologias, o poder mediático</p>	<p>Comunicações Rádio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Operar com as comunicações rádio em contexto doméstico adequando-as às necessidades da organização do quotidiano e compreendendo de que modo incorporam e suscitam diferentes utilizações da língua. Entender a utilização das comunicações rádio em diversos contextos familiares e sociais. 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconheço as funcionalidades e aplicações de uma tecnologia de comunicação que uso em contexto privado. Mostro que compreendo as formas de utilização da língua, símbolos e códigos referentes a essa tecnologia. Explico como comunico através das TIC. <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconheço as funcionalidades e aplicações de uma tecnologia de comunicação a distância que uso em contexto privado, relacionando-a com o meu perfil social (ex: diferentes usos sociais, relações e práticas sociais). Exploro elementos associados às comunicações a distância (ex: características gerais das ondas eletromagnéticas [em particular ondas de rádio] – frequência, comprimento de onda, ...). Explico como comunico através das TIC, identificando e explorando elementos associados (ex: nas comunicações móveis: o telemóvel, as antenas, as tecnologias de funcionamento [GSM, GPRS, 3G, ...]).
	<p>Micro e Macro Eletrónica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lidar com a micro e macro eletrónica em contextos socioprofissionais identificando as suas mais-valias na sistematização da informação, decorrentes também da especificidade de linguagens de programação 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconheço funcionalidades e aplicações de uma tecnologia da informação e comunicação que uso em contexto profissional. Compreendo linguagens específicas de programação. Exploro a evolução das Tecnologias da Informação no contexto profissional (ex: comunicação por intranet, videoconferência, central telefónica, etc.). <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconheço funcionalidades e aplicações de uma tecnologia da informação e comunicação que uso em contexto profissional, evidenciando a importância da formação com vista a uma literacia,

A minha escola foi a minha vida

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
e respetivos efeitos em processos de regulação institucional.		<p>empregues.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspetivar a interação entre a evolução tecnológica e as mudanças nos contextos e qualificações profissionais. 	<p>qualificação e possível inserção, reconversão ou progressão na carreira profissional (ex: ações de formação e autoformação para trabalhar com equipamentos como o computador, a impressora multifunções, ...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro o funcionamento de equipamentos (ex: linguagem binária nos computadores) e (des)vantagens na utilização de <i>software</i> específico para a realização de algumas tarefas. - Dou importância à evolução das Tecnologias da Informação, no contexto profissional, explorando os equipamentos utilizados e o seu funcionamento (ex: computador, multifunções, equipamento de rede, ...), relacionando a produtividade com a evolução tecnológica.
Identificar, compreender e intervir em situações onde as TIC sejam importantes no apoio à gestão do quotidiano, a facilidade de transmissão e difusão de informação socialmente controlada, reconhecendo que a relevância	Media e Informação	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar-se com os <i>mass media</i> reconhecendo os seus impactos na constituição do poder mediático e tendo a perceção dos efeitos deste na regulação institucional. • Discutir o impacto dos media na construção da opinião pública. 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro a importância dos <i>mass media</i> na difusão e receção de bens artísticos e culturais. - Exploro a forma como as TIC possibilitaram o aparecimento do poder mediático e a sua necessária regulação. - Identifico os tipos de texto utilizados nos <i>mass media</i> em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira. <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro a importância dos <i>mass media</i> compreendendo os diversos actores e interesses envolvidos, valorizando o poder da informação (ex: o papel da televisão na construção da opinião pública e da sociedade). - Exploro tecnologias de suporte aos meios de comunicação e disseminação de informação (ex: estações de televisão, estações de rádio, agências de informação, satélites, ...), explorando linguagem técnica (ex: órbitas, declinação, polarização, ...). - Exploro a evolução dos meios de informação e comunicação de massas, reconhecendo, por exemplo, o papel do <i>prime-time</i> como momento específico para veicular a informação e modos de constrangimento e regulação da publicidade de determinados produtos em função de problemas sociais, de saúde ou públicos-alvo (ex: tabagismo, obesidade, mulheres, público infantil, ...)

Anexos

	Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
	das TIC tem consequências na globalização das relações.	Redes e Tecnologias	<ul style="list-style-type: none"> • Perceber os impactos das redes de internet nos hábitos perceptivos, desenvolvendo uma atitude crítica face aos conteúdos aí disponibilizados. • Relacionar a evolução das redes tecnológicas com as redes sociais. 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro as diferentes aplicações das TIC no trabalho artístico e menciono de que forma a circulação no ciberespaço altera os hábitos perceptivos das pessoas (ex: realidade virtual/não virtual). - Dou opinião acerca dos conteúdos da Internet em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira. - Dou opinião crítica acerca da confiança que se pode desenvolver relativamente a esses conteúdos. <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro as diferentes aplicações das TIC, criando assim novas oportunidades de participação, bem como mecanismos de desigualdade (ex: articulação entre redes tecnológicas e redes sociais). - Exploro, tendo em conta o desenvolvimento dos modos de transmissão de informação ao longo dos tempos, a evolução das redes tecnológicas associada à procura por parte das redes sociais, explorando o princípio do seu funcionamento (ex: cabo, ADSL, WiFi, ...) assim como a sua configuração (ex: configuração de acesso seguro às redes wireless – WPA, WEP, ...). - Exploro, tendo por base conhecimentos científicos, a comunicação baseada em códigos próprios (ex: código binário).

	Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
CTC Gerador: Urbanismo e	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">UC 6</div> - Intervir	Construção e Arquitetura	<ul style="list-style-type: none"> • Participar no processo de planeamento e construção de edifícios recorrendo a terminologias próprias e 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconheço a importância dos espaços dedicados ao lazer na minha habitação na medida em que proporcionam uma melhor qualidade de vida. - Mostro que tenho conhecimento da terminologia específica relacionada com a construção e arquitetura. - Mostro que comunico com os técnicos e operários para esclarecer dúvidas ou resolver

A minha escola foi a minha vida

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
em questões relacionadas com mobilidade e urbanismo, mobilizando recursos linguísticos e comunicacionais no reconhecimento das funcionalidades dos diversos sistemas de ordenamento, da existência de planeamento urbano, das oportunidades de trabalho em contextos rurais e urbanos e do		<p>procurando garantir condições para as práticas de lazer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Associar conceitos de construção e arquitetura à integração social e à melhoria do bem-estar individual. 	<p>incumprimentos.</p> <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro diferentes tipos de alojamento familiar (ex: vivendas, apartamentos, ...), assim como apropriações diferenciadas dos espaços (ex: pátios interiores, cozinhas, zonas sociais e zonas privadas, ...), associados a diferentes modos de vida e no sentido da melhoria da qualidade de vida. - Exploro tecnologias de construção, aplicadas a edifícios novos ou a recuperar, com vista à otimização das condições de habitabilidade e durabilidade das construções e diminuição de custos (ex: materiais isolantes térmicos e acústicos, tintas anti-fungos, paredes e tetos falsos, canalizações de PEX ou de aço inoxidável, climatização central, aspiração central, cablagem estruturada, acessibilidades, ...). - Relaciono, tendo por base conhecimentos científicos, a escolha adequada de materiais baseada nas suas propriedades e fins a que se destinam (ex: resistência ao tempo, resistência ao esforço, amplitudes térmicas, vibrações, ...), efetuando, ainda, a estimativa das quantidades a usar, em função das áreas e volumes envolvidos.
	Ruralidade e Urbanidade	<ul style="list-style-type: none"> • Intervir em contextos profissionais considerando a ruralidade ou urbanidade que os envolvem e procurando retirar daí benefícios para a integração socioprofissional. • Promover a qualidade de vida através da harmonização territorial em modelos de desenvolvimento rural ou 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro as oportunidades de emprego resultantes da valorização do património rural e urbano. - Exploro sotaques e regionalismos em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira em contexto profissional. - Exploro a necessidade de preservação, equilíbrio e dinamização do espaço rural e urbano. <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro, a nível local e regional, a evolução das atividades económicas e produtivas relacionando-as com as mudanças nas profissões e nos modos de vida das populações. - Exploro técnicas, tradicionais ou inovadoras, de exploração dos recursos naturais (ex: rotação de culturas, agricultura biológica, produtos transgénicos, ...) ou nos locais de comercialização e consumo. - Exploro, tendo por base processos químicos, biológicos e técnicos de produção, modos de atuação de forma a salvaguardar e manter o equilíbrio no ambiente e no bem-estar das diferentes

Anexos

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
<p>enriquecimento cultural que os fluxos migratórios geram, interpretando-os como fatores que reforçam a qualidade de vida.</p> <p>- Identificar, compreender e intervir em questões de relação entre habitação, meios de subsistência, relacionamento social e mobilidade em ambiente rural ou</p>		urbano.	comunidades.
	Administração, Segurança e Território	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar sistemas de administração territorial e respetivos funcionamentos integrados. • Mobilizar informação sobre o papel das diferentes instituições no âmbito da administração, segurança e território. 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explico de que forma atuo perante o Estado no sentido de promover o desenvolvimento de uma região/país ou de que forma cumpro as indicações veiculadas pelo Estado. - Demonstro que sei interpretar informação institucional, por exemplo, mapas, sinalização, legislação, etc. - Mostro de que forma as redes de equipamentos culturais (teatros, cinemas bibliotecas, piscinas, estádios, museus...) promovem o desenvolvimento de uma região. <p>STC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saliento o papel das instituições reguladoras da administração e segurança do território (ex: Autarquias, Brigada de Trânsito, concessionários de exploração das autoestradas, ...) compreendendo os seus poderes, campos de atuação e modos de regulação distintos (ex: construção e sinalização de estradas, prevenção rodoviária, medidas de coação, ...). - Exploro técnicas de vigilância, sinalização e segurança rodoviária de base tecnológica (ex: videovigilância, radares de velocidade, sistemas de deteção de álcool no sangue, ...) com vista à prevenção e segurança na mobilidade. - Exploro, tendo por base conhecimentos científicos, normas e códigos reguladores de segurança e administração do território (ex: controlo de velocidade através da substituição de cruzamentos por rotundas, gestão do tempo dos semáforos, restrições em piso molhado, distância mínima entre veículos, ...), avaliando a justiça dessa regulamentação.
	Mobilidades Locais e	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionar mobilidades e 	<p>CLC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploro as causas da emigração e a importância do multiculturalismo. - Reconheço a importância da Língua Portuguesa atendendo ao seu papel e lugar no mundo.

A minha escola foi a minha vida

Unidade de Competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
urbano, na perspectiva da contribuição para a harmonização e melhoria da qualidade de vida.	Globais	<p>fluxos migratórios com a disseminação de patrimónios linguísticos e culturais e seus impactos.</p> <p>• Reconhecer diferentes formas de mobilidade territorial – local e global – e sua evolução.</p>	<p>- Reconheço a importância da língua no funcionamento das sociedades e enquanto fator de integração.</p> <p>STC:</p> <p>- Exploro os fluxos migratórios das populações e o êxodo rural como resultado de desigualdades económicas, culturais e/ou políticas, identificando fluxos migratórios baseados em pólos de atracão (ex: regiões em expansão) e pólos de repulsão.</p> <p>- Exploro a relação entre a evolução dos meios de transporte e a mudança dos fluxos migratórios (ex: aumento da facilidade nas migrações internas, assim como nas migrações para outros países, em particular nas migrações sazonais).</p> <p>- Exploro as migrações devido a condições ambientais (ex: aumento do nível médio das águas do mar, secas, esgotamento de solos, recursos alimentares, ...), de reprodução (ex: salmão, ...), ...</p>

CLC - STC

	Unidade de competência	Tema	Competência	Critérios de evidência
Núcleo Gerador: Saberes Fundamentais	<p>UC7</p> <p>Agir em contextos diversificados conseguindo identificar os principais fatores que afetam quer a mudança social quer a evolução dos percursos individuais e sendo capaz de mobilizar saberes relativos à ciência e a dinâmicas institucionais de</p>	O Elemento	Intervir tendo em conta que os percursos individuais são afetados pela posse de diversos recursos, incluindo competências ao nível da cultura, da língua e da comunicação	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explique de que forma o seu percurso de vida foi ou é afetado por condições/fatores sociais. - Produza texto em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira que reflita trajetórias de vida. - Explore a influência que os mass media têm na formação de opinião. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mostre de que forma atua em processos de integração de elementos/minorias na sociedade, respeitando as suas características individuais e reconhecendo-lhes princípios de tolerância e igualdade de oportunidades. - Explore a aplicação de diferentes tecnologias através da utilização de estruturas elementares (DNA, célula, átomo, etc.) - Aplique conhecimentos científicos que permitem compreender a estrutura, função e utilização das diferentes estruturas elementares (DNA, célula, átomo, etc.).
	<p>Agir em contextos profissionais, com recurso aos saberes em cultura, língua e comunicação</p>	Processos e Métodos Científicos	Agir em contextos profissionais, com recurso aos saberes em cultura, língua e comunicação	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconheça procedimentos científicos e novos métodos de produção de conhecimento no seu local de trabalho. - Produza texto em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira acerca de experiências profissionais que reflitam a importância quer de conhecimentos teóricos quer da sua aplicação.

A minha escola foi a minha vida

Cultura, Língua e Comunicação		modo a poder formular opiniões críticas perante variadas questões.			<p>- Explique de que forma os meios de comunicação mudou a forma de trabalhar e produzir riqueza.</p> <p>STC</p> <p>- Mostre de que forma atua em diferentes contextos sociais, aplicando diferentes processos, métodos e técnicas de produção de conhecimento sobre a realidade em ciências sociais</p> <p>- Mostre, no contexto da sua vida profissional, de que forma atua na resolução de problemas/situações técnicas, evidenciando a importância da experimentação, de forma a melhorar procedimentos e a eficiência.</p> <p>- Atue na resolução de problemas com base em práticas científicas, valorizando o papel da teoria, da experimentação e da representação matemática na explicação e previsão dos factos.</p>
	Núcleo Gerador: Saberes Fundamentais	UC7 Agir em contextos diversificados conseguindo identificar os principais fatores que afetam quer a mudança social quer a evolução	Ciência e Controvérsias Públicas	Formular opiniões críticas mobilizando saberes vários e competências culturais, linguísticas e comunicacionais	<p>CLC</p> <p>- Dê opinião acerca de um tema polémico explorando todas as suas dimensões.</p> <p>- Defenda os seus pontos de vista em Língua Portuguesa e Língua Estrangeira.</p> <p>- Explore de que forma os mass media influenciam a opinião pública e o modo de agir dos indivíduos.</p> <p>STC</p> <p>- Dê a sua opinião acerca de um caso polémico, reconhecendo, na sociedade atual, a existência de posições contrárias que se baseiam em argumentações científicas e técnicas interagem com interesses particulares e poderes específicos e diferenciados.</p> <p>- Mostre que compreende a aplicação dos diversos procedimentos</p>

Anexos

<p>dos percursos individuais e sendo capaz de mobilizar saberes relativos à ciência e a dinâmicas institucionais de modo a poder formular opiniões críticas perante variadas questões.</p>			<p>técnicos/tecnológicos sobre os quais são levantadas as questões que estão na base da controvérsia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplique conhecimentos científicos para argumentar a sua tomada de posição face à controvérsia, reconhecendo as limitações e as potencialidades da ciência na resolução do problema e baseando-se em modelos matemáticos.
	<p>Leis e Modelos Científicos</p>	<p>Identificar os principais fatores que influenciam a mudança social, reconhecendo nessa mudança o papel da cultura, da língua e da comunicação</p>	<p>CLC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explore os fatores que contribuem para a mudança social. - Produza texto relacionado com o tema. - Reconheça a eficácia do poder dos media para a mudança social. <p>STC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atuar perante fenómenos sociais complexos, concebendo-os como resultado de evoluções históricas e adotando configurações diversas consoante as sociedades e/ou os grupos sociais. - Mostre, através de exemplos concretos, que compreende que os procedimentos técnicos/tecnológicos estão em constante alteração, tendo assim um tempo de vida curto, resultado da evolução da ciência e das exigências da sociedade. - Aplique conhecimentos científicos que demonstrem a existência de leis científicas de invariância (que valorizam a estabilidade) e leis científicas de evolução (que apontam para a mudança), reconhecendo, esta dualidade nos invariantes geométricos e nos aspetos dinâmicos associados à noção de derivada.

Anexo G: Planos de Formação (uso da transversalidade), do Nível Secundário

Temas de CP, que podem ser desenvolvidos em parceria:

No âmbito do contexto de vida pessoal (DR1):

- CP-UC1-DR1 + CP-UC8-DR1;
- CP-UC2-DR1 + CP-UC6-DR1 + CP-UC7-DR1;
- CP-UC3-DR1 (*) + CP-UC4-DR1 + CP-UC5-DR1;

No âmbito do contexto de vida profissional (DR2):

- CP-UC1-DR2 + CP-UC6-DR2 + CP-UC7-DR2;
- CP-UC2-DR2 + CP-UC8-DR2;
- CP-UC3-DR2 + CP-UC5-DR2;
- CP-UC4-DR2 (*).

(*) - Pode fazer a ligação também entre esses temas.

CP-UC1-UC6-UC7-DR2

- Identificar direitos laborais em confronto com a atual dinâmica de mercado: Recibos verdes, precariedade de emprego, desrespeito pelo horário de trabalho, desfasamento entre funções desempenhadas e remuneração.

- Identificação dos direitos e deveres fundamentais do trabalhador no Código de Trabalho (exemplos: direito a um contrato de trabalho, horário de trabalho, proteção na doença, desemprego, proteção na maternidade, etc.)

- Reconhecer a sua importância. Relate uma situação profissional em que teve de negociar no sentido de resolver um conflito, de chegar a acordo

quanto a diferentes formas de executar tarefas, quanto a projectos diferentes para o local de trabalho, troca de turnos, etc.

- Relate situações profissionais em que foi cooperante e manifestou abertura a diferentes formas de pensar/executar tarefas, etc.

- Demonstre assertividade profissional: capacidade de diálogo, abertura, respeito, transparência, empenho, responsabilidade, etc. Explicar como, por vezes, vida pessoal e profissional entram em conflito. (Exemplos: horários de trabalho e família, valores pessoais que entram em choque com práticas profissionais, personalidade e funções que desempenha – pessoa tímida que tem que lidar com o público, etc.

- Capacidade de elaborar planos de ação de forma a assertivamente conciliar vida pessoal e profissional, ou a resolver situações profissionais complexas. Exprimir capacidade de iniciativa, polivalência, gestão do tempo, de recursos, planificação de tarefas, etc.

CP-UC3-UC5-DR2

- Através do seu percurso profissional comparar diversos modelos e dinâmicas de organização (como se estruturavam as empresa, a divisão de tarefas, a ação das chefias).

- Propor soluções que gostaria de introduzir no seu local/ método de trabalho com o objetivo de melhorar o seu desempenho. (Identificar o que está bem e mal na sua empresa). Estas soluções podem também passar por práticas de postura ética profissional. (exemplos: honestidade, lealdade, respeito, transparência, empatia, etc.)

- Identificar os valores/princípios deontológicos da sua empresa e a sua capacidade de adaptação/ concordância - honestidade, lealdade, transparência, respeito, etc.; que possam ser utilizados em organizações distintas.

CP-UC2-UC8-DR2

- Inovações e novos processos de trabalho – Identificar novos equipamentos e novos processos de trabalho e explicar como foi a sua adaptação a essas mudanças, resolvendo problemas laborais.

- Explorar sobretudo a introdução das novas tecnologias e a forma como as utiliza (potencialidades dos novos programas informáticos).

- Explorar a falta de equipamentos ou equipamentos já ultrapassados no local de trabalho.

- Como planifica/organiza o seu trabalho diário?

- Explique como organiza/planifica/trabalha de forma diferente consoante se trate de equipas reduzidas ou alargadas.

ORIENTAÇÃO DOS TEMAS	Interligações dos temas de CLC/ STC
CLC/ STC-UC6-DR1	(*1) (materiais de construção da casa)
CLC/ STC-UC1-DR1	(*1) (ex. telemóvel = equipamento artístico)
CLC/ STC-UC2-DR1	(*1) (consumo e eficiência energética)
CLC/ STC-UC5-DR1	(*1) (ex. telemóvel e seu uso)
CLC/ STC-UC5-DR2	(*2) (ex. equipamentos/ computador)
CLC/ STC-UC5-DR3	(*3) (mass media e seus impactos)
CLC/ STC-UC4-DR1	(*1) (orçamento familiar)
CLC/ STC-UC4-DR2	(*2) (comunicação no trabalho)
CLC/ STC-UC1-DR2	(*2) (ex. equipamentos profissionais)
CLC/ STC-UC2-DR2	Tema a ser desenvolvido isolado
CLC/ STC-UC6-DR4	Tema a ser desenvolvido isolado
CLC/ STC-UC3-DR1	(*4) (necessidades básicas de saúde)
CLC/ STC-UC3-DR3	(*5) (medicação/ patologias)

Anexos

CLC/ STC-UC3-DR4	(*5) (patologias do envelhecimento)
CLC/ STC-UC7-DR1	(*3) (crit.3 = STC-UC5-DR3); (*4) (problemas de saúde hereditários)
CLC/ STC-UC7-DR3	(*3) crit.3 = STC-UC5-DR3) (*5) (tema controverso/ técnicas/ medicação)

Anexo H: Plano de Formação às Empresas - RVCC - Nível Básico

Plano semanal	Esquema geral das sessões	Nº de sessões previstas	Orientador da sessão
Semana: 1	Apresentação	1 (1h)	PRVC
Semanas: 2, 3, 4	Exploração de instrumentos de mediação	3 (1h)	PRVC
Semanas: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13	Formação complementar TIC	8 (2h)	FTIC
Semana: 14	Exploração de instrumentos de mediação	2 (1h)	PRVC
Semanas: 15, 16 e 17	Formação complementar MV	3 (2H)	FMV
Semana: 18	Orientações para o desenvolvimento do PRA	1 (1h)	PRVC
Semana: 19	Formação complementar LC	1 (1h30)	FLC
Semana: 20	Formação complementar CE	1 (1h30)	FCE
Semana: 21	Formação complementar MV	1 (2h)	FMV
Semana: 22	Formação complementar TIC	1 (3h)	FTIC
Semana: 23	Exploração de instrumentos de mediação	1 (1h)	PRVC
Semana: 24	Orientações para o desenvolvimento do PRA	1 (1h)	PRVC
Semana: 25	Formação complementar LC	1 (1h)	FLC
Semana: 26	Formação complementar CE	1 (1h)	FCE
Semana: 27	Formação complementar MV	1 (1h)	FMV
Semana: 28	Formação complementar TIC	1 (1h)	FTIC
Semana: 29	Entrega do PRA	--	PRVC
Semana: 30	Análise do PRA por todos os formadores	--	ETP
Semana: 31	Validação de Competências	1	ETP
Semana: 32	Certificação de Competências – Júri final	1	ETP

Siglas:

RVCC – Reconhecimento e Validação e Certificação de Competências

PRVC – Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências

PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagem

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

MV – Matemática para a Vida

LC – Linguagem e Comunicação

CE – Cidadania e Empregabilidade

FTIC – Formador de Tecnologias de Informação e Comunicação

FMV – Formador de Matemática para a Vida

FLC – Formador de Linguagem e Comunicação

FCE – Formador de Cidadania e Empregabilidade

ETP – Equipa Técnico Pedagógica

Carga horária de Formação Complementar = 35 horas

Anexo I: Plano de Formação às Empresas - RVCC - Nível Secundário

Plano semanal	Esquema geral das sessões	Nº de sessões previstas	Orientador da sessão
Semana: 1	Apresentação	1 (1h)	PRVC
Semana: 2	Apresentação do Referencial de Competências-chave, de Nível Secundário.	1 (1h)	PRVC
Semana: 3	Operacionalização do Referencial de Competências-chave, de Nível Secundário.	1 (1h)	PRVC
Semana: 4	Entrega da Autobiografia e do Curriculum Vitae;	1 (1h)	PRVC
Semana: 5	Formação Complementar da Área de C.P.	1 (1h30)	FCP
Semana: 6	Formação Complementar da Área de C.P.	1 (1h30)	FCP
Semana: 7	Formação Complementar da Área de C.P.	1 (1h30)	FCP
Semana: 8	Formação Complementar da Área de C.P.	1 (1h30)	FCP
Semana: 9	Esclarecimentos acerca da metodologia de trabalho.	1 (1h)	PRVC
Semana: 10	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 11	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 12	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 13	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 14	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 15	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 16	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 17	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 18	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 19	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 20	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 21	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 22	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 23	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 24	Esclarecimentos acerca da metodologia de trabalho.	1 (1h)	PRVC
Semana: 25	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 26	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 27	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 28	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 29	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 30	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 31	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 32	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 33	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 34	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 35	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 36	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 37	Formação Complementar da Área de STC	1 (1h)	FSTC
Semana: 38	Formação Complementar da Área de CLC	1 (1h)	FCLC
Semana: 39	Orientações para a elaboração, desenvolvimento e reconstrução do Portfólio Reflexivo de Aprendizagem	1 (1h)	PRVC

A minha escola foi a minha vida

	(P.R.A.).		
Semana: 40	Entrega do PRA	--	PRVC
Semana: 41	Análise do PRA por todos os formadores	--	ETP
Semana: 42	Validação de Competências	1	ETP
Semana: 43	Certificação de Competências – Júri final	1	ETP

Siglas:

RVCC – Reconhecimento e Validação e Certificação de Competências

PRVC – Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências

PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagem

CP – Cidadania e Profissionalidade

CLC – Cultural, Língua e Comunicação

STC – Sociedade, Tecnologia e Ciência

FCP – Formador de Cidadania e Profissionalidade

FCLC – Formador de Cultura, Língua e Comunicação

FSTC – Formador de Sociedade, Tecnologia e Ciência

ETP – Equipa Técnico Pedagógica

Carga horária de Formação Complementar = 35 horas

Anexo J. Dinâmica organizacional dos Júris de Certificação de Competências de Nível Básico

Guião para a sessão de júri

1.º Diapositivo

Exemplo:

<p>Portfólio Reflexivo de Aprendizagem</p> <p>Nome do Formando</p>
--



2.º Diapositivo

Exemplo:

<p>Eu no processo RVCC</p>	<p>A dizer...</p> <p>-Apresenta-se;</p> <p>- Faça um balanço do processo RVCC referindo:</p> <ul style="list-style-type: none">• O motivo que o levaram a inscrever-se no processo;• As expectativas que trazia no momento de inscrição;• As dificuldades/facilidades que sentiu;• O empenho e trabalho dedicados às sessões e à elaboração do portefólio.
<p>Foto</p> <p>Atualizada</p> <ul style="list-style-type: none">• Nome do formando;• Idade do formando;• Características psicológicas• Expectativas• Constrangimentos;	

3.º Diapositivo

Exemplo:

Percurso Escolar	
	Escola Primária de Oliveira do Bairro 4.º Ano
	Escola Secundária de Oliveira

Orientações:

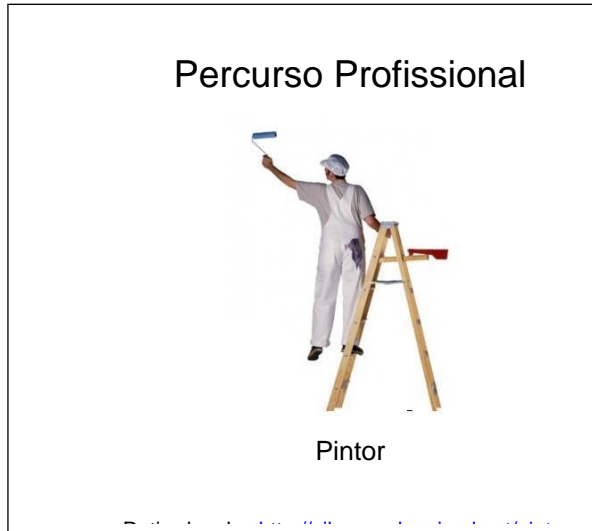
- Indique, se possível com fotografia e nome, a(s) escola(s) que frequentou e a escolaridade obtida.

A dizer...

- Recordações dessa época (jogos, brincadeiras, amizades, aprendizagens, relação com professores e amigos. Não se alongue, selecione apenas alguns);
- Motivos pelos quais deixou de estudar e consequências na sua vida até hoje (aborde este tópico se o considerar relevante).

4.º Diapositivo

Exemplo:



Orientações:

- Pode recorrer a um diapositivo com uma imagem;
- ou pode recorrer a um filme relativo à sua atividade profissional.

A dizer...

- Diga as atividades que já exerceu e a que exerce. Explique na atividade que exerce atualmente, os instrumentos de trabalho que usa, dizendo o que são, para que servem e o produto obtido o modo como os usa, referindo as regras de segurança que aplica, e tudo aquilo que considerar importante. Fale do seu relacionamento profissional com os seus colegas e superiores hierárquicos;
- Se optar pelo filme deverá comentá-lo na sessão.

5.º Diapositivo

Exemplo:



Orientações:

- Pode recorrer a um diapositivo apenas com uma imagem;
- Ou pode recorrer a um diapositivo onde discrimina as ações. (se não tiver não faz este diapositivo);

A dizer...

- Selecione duas ações de formação significativas e para cada uma das formações:
- Aponte as razões pelas quais fez a formação;
- Refira o que de mais importante aprendeu e a utilidade

6.º Diapositivo

Exemplo:

Percurso Social/Cultural



Orientações:

- Pode recorrer a um diapositivo apenas com uma imagem;
- Ou pode recorrer a um filme relativo à sua actividade social/cultural.

A dizer...

- Descreva pormenorizadamente uma viagem, um hobby, um livro que tenha lido, uma experiência de voluntariado ou de associativismo ou outra;
- Tenha sempre em atenção que o objectivo é evidenciar as competências trabalhadas ao longo do processo,

7.º Diapositivo

Exemplo:



Orientações:
- Introduza uma imagem que identifique o(s) seu(s) projectos.

A dizer...
Identifique os objectivos, os meios e as etapas para os alcançar.

NOTAS:

- As orientações feitas são meras sugestões. Pode optar por outra forma de apresentação.
- A apresentação é do adulto e pretende ser uma síntese do seu portefólio, das competências que possui, pelo que, deve evidenciar a qualidade do trabalho que desenvolveu.
- Os diapositivos devem conter um tema, imagens, animações e efeitos de transição que são da escolha do adulto;
- O tamanho da letra não deverá ser inferior a 20;
- A apresentação deverá ser enviada por e-mail para zarefreitas@sapo.pt;
- A apresentação será analisada pelos elementos da equipa que elaborarão um comentário com sugestões e críticas com o objectivo de melhorar a sua apresentação;
- Prepare os textos de apoio a cada diapositivo para serem apreciados antecipadamente pela equipa;

Anexo K: Dinâmica organizacional dos Júris de Certificação de Competências de Nível Secundário

PREPARAÇÃO ORAL PARA A SESSÃO DE JÚRI – NÍVEL SECUNDÁRIO

1) Apresentação pessoal

Nome; Idade; Estado Civil; Naturalidade; Profissão; mais algum elemento relevante.

2) Percorso de Vida: Pessoal, Familiar, Escolar, Formativo e Profissional

Descrever o seu percurso de vida, segundo a ordem cronológica.

Sugestão: Podem socorrer-se da autobiografia realizada no início do processo, como base de trabalho.

3) Ao longo do desenvolvimento deste processo, explicar quais as situações de vida que lhe permitiram reconhecer e certificar as competências nas várias áreas de formação:

- Cidadania e Profissionalidade;
- Cultura, Língua e Comunicação/ Sociedade, Tecnologia e Ciência;

Observação: Ao abordar o ponto 2, pode relacionar com o ponto 3.

4) Motivos que o levaram a frequentar o processo

Como descreve o processo de R.V.C.C., no sentido de vos ter permitido reconhecer as suas competências ao longo da sua vida. Dificuldades encontradas e estratégias de superação das mesmas.

Falar sobre as **mais-valias** que o processo pode proporcionar a nível futuro: pessoal, escolar e profissional.

Abrir uma “porta” para uma oportunidade futura de aquisição de mais habilitações escolares, nomeadamente no Ensino Superior.

(ex: CP-UC8-DR1 – falar nos seus projetos de vida)

Outras considerações para a apresentação:

Devem ler os vossos PRA`s e compreender a informação que consta nesses mesmos, uma vez que a equipa pode colocar-vos questões acerca dos vossos argumentos, cabendo a cada uma de vós, saber defende-los.

A apresentação será da vossa responsabilidade, devendo ter a duração de 20m, e quando a equipa ou a Avaliadora Externa considerarem adequado, vai-vos interromper para colocar questões.

Têm o guião que enviei para a orientação dos vossos discursos, pelo que é uma questão de se prepararem convenientemente.

Anexo L: Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)

Identificação: BI nº _____

Objectivos/Metas	Curto Prazo	Médio/Longo Prazo
Escolares		
Formativos/Certificação Profissional		
Profissional		

Propostas/ Informações	Processo	Entidade/Local/Duração
Escolares		
Formativos/Certificação Profissional		
Profissional		

Recomendações/Sugestões (Competências a adquirir ou aperfeiçoar):

O Adulto

O Avaliador Externo

A Equipa

Anexo M. Sinopses das entrevistas aos adultos do nível básico

Anexos

ADULTOS QUE FREQUENTARAM O RVCC – NÍVEL BÁSICO (9º ANO)

Entrevistados Dimensões	Resumo biográfico	Trajectoria pessoal/escolar	Abandono escolar	Motivos abandono	Marcos vida profissional	Motivos regresso aos estudos	Importância/consequências dessa opção	Vantagens/desvantagens de frequentar RVCC	Papel família/ colegas de trabalho	Reconhecimento formal/social das competências	Competências mais reconhecidas	Críticas investimento realizado	Reconhecimento entidade empregadora	“Portas” que se abriram	O que mais gostou. Alterações propostas	Motivação dos colegas RVCC	Sentimento “Voltar à escola”
Carlos Humberto da Conceição Marques	53 A, Viúvo, Sangalhos.	Nasceu em Sangalhos. Família pobre, de trabalho. Estudou até à 4ª classe. Começou a trabalhar cedo.	Tinha 13 anos. Há 40 anos. (Grau de habilitação = 4ª classe)	Por iniciativa própria. Para ter mais dinheiro. Comprar motorizada.	Experiências profissionais: Esmaltina. Sachs (19 anos). Canalizador. Desempregado. Canalizador na C.M. de Anadia. “O único objetivo que eu tenho é ver se fico ali.”	Pelo IEFP (recebia o subsídio de desemprego). “...foi por obrigação...”	Aprendeu coisas que não sabia. Passou a ganhar interesse. (Obtenção do 9º ano – RVCC)	Ter o 9º ano. Conseguir um trabalho: “...com a 4ª classe, vai-se a uma empresa e dizem logo que não!”	Apoio da pessoa com quem vive em conjunto.	Foram as adquiridas ao longo da vida	Fora das suas atividades profissionais	No início, foram contrariados. Depois, ficaram motivados. Tempo curto: “...a meio do processo começaram a apertar connosco para acabarmos”. Relação próxima com professores.	(Não se aplica, porque estava desempregado)	POC/ Canalizador (atual) na C.M. de Anadia. Formação Primeiros Socorros	Mexer no computador. “O abrir os olhos, porque aprendemos coisas que nem pensávamos...”	Colegas animados, à exceção de 2 pessoas.	“Foi bom, foi o voltar à escola!” Brincavam com os miúdos, como iam durante o dia, “erámos todos colegas...”
Francelina Pimentel	49 A. Casa da. 1 filho (21 anos)	Infância feliz. 2 irmãos (unidos). Fui para Angola. Fiz a escola primária. Regresso a Portugal. Fiz o 1º ciclo. Vida mudou radicalmente. Carta de condução (mesadas). Anadia Casei e tive	(Grau de habilitação = 8º ano). (Ver a data)	Ser ambiciosa. Querem construir e lutar.	Experiências profissionais: Empresa. Materiais de Construção. Sapataria. Florista (negócio pp). Trabalha na S. C. M. Anadia (vários setores: apoio domiciliário e ação educativa).	Demonstrar ao filho a sua força. Não desistir!	Teve dificuldades. Melhorar o futuro. Garantir emprego. Aprendeu mais. Mexer no computador. (Obtenção do 9º ano- RVCC).	Melhorou a gestão no trabalho. Aprendeu muito. Respeitar os outros. Adaptação dos horários. Preciso mais horas/ tempo.	Família sempre a apoiou e o marido também fez o RVCC. Colegas positivos, outros não.	Convivemos com outras pessoas. Ter outras experiências. Valorizar o que temos e as pessoas que temos em redor.	Mais na vida profissional.	“Hoje, em dia, quero fazer mais e encontro as portas fechadas!” Correria na hora de almoço para as aulas. Termos mais horas de formação, mais calma para fazer o processo.	Muito grande, por parte da chefe. Haver mais respeito por parte da instituição.	Frequentar mais ações para obtenção de certificado aptidão profissional, para as quais é exigido o 9º. Precisa tirar o 12º ano.	Mexer no computador. Ajuda do filho. Correu bem a apresentação final. Ter mais tempo.	Todas tinham. Pensavam em avançar mais um degrau.	Foi voltar à escola, com outras experiências de - Grande ambição. “... o querer fazer, errando muitas vezes, mas fazendo!”

A minha escola foi a minha vida

	crianças 1 ano).	1 filho. Comprei casa. Mãe acamada.															
Mª Luísa Ascensão	56 A, 4 filho s, 3 noras , 6 netas . Dese mprega da. Dona de casa.	Nasceu em Angola. Pai português. Família de 4 irmãos. Cresceu em Malange. Estudou até o 5º ano. Com a guerra, veio para Portugal, emigrou 2 vezes para a Venezuela e acabou por voltar a Portugal. Teve 4 filhos, que estudaram até 9º ano, à exceção do mais velho. Ajuda as netas nos teatros da escola.	Tinha 14 anos. Há 42 anos. (Grau de habilitação = 5º ano)	Conheceu o marido e engravidou do 1º filho.	Experiências profissionais: Na Venezuela, limpezas de escritórios e cuidar de um idosos. Em Portugal, cuidar de crianças. Caminhos de Ferro. Pastelaria. Desemprego (vários programas ocupacionais). Restaurante. Lares de Oiã e Silveiro, Escolas de Oiã e Silveiro (área da cozinha)	Por vontade própria e para ter mais habilitações .	Bom. Mexer no computador. Conhecer outras pessoas. Fazer outras coisas. (Obtenção do 9º ano – RVCC).	Desvantagens: horários e de trabalho e as netas para tomar conta. Tirarem o 12º ano em cerca de ano e meio, o que considera injusto perante os miúdos que estudam 3 anos. “Eu acho que aquilo devia continuar, porque nós vamos a qualquer sítio e pedem-nos o 9º ano e o 12º ano e como é que vamos conseguir fazer isso?!”	Como avó, mãe e mulher, tinha todas as tarefas domésticas para fazer. Só 2 filhos e as 6 netas é que a apoiavam. Os colegas de trabalho gozavam-na: “Agora depois de velha, é que vai para doutora!”	Foi o 9º ano, para poder arranjar trabalho. Permitiu ensinar matemática às netas.	Mais a nível pessoal. “Eu vou ser honesta..., eu não me sei dar ao valor!”	Terem mais tempo. Pena por não ter conseguido fazer o 12º ano (acaba por ser contraditório). Vontade de voltar a estudar.	Foram motivados a qualificarem-se mais.	Frequência de cursos de formação: em inglês, informática (AEOB). Formação de Técnicas de Procura de Emprego (Centro de Emprego). Entrar no concurso público para tarefa (AEOB), exigiam o 9º ano. No 2º concurso, foi excluída, por que exigiam o 12º ano.	No nível básico, de participar num teatro. “Só o facto de sairmos das nossas casas e do trabalho e chegarmos ali, parece que nos sentimos outros, que nos alivia!” No nível secundário, tornou-se mais complicada a metodologia e a exigência, com a sobrecarga dos seus horários. “A forma como punham os trabalhos, ... áreas que eu não percebia... como queriam que explicássemos quilo. Também	As outras pessoas tinham mais motivação. “Se calhar as pessoas que nos rodeiam ajuda a ter mais ou menos interesse”.	Foi diferente do voltar à escola. “Nós falamos sobre a nossa vida, o que se passou, não foi bem aprender as disciplinas.” No mesmo estabelecimento de ensino, e no RVCC andaram os seus filhos e no ensino regular as suas netas. O filho mais velho e a nora frequentaram as formações que decorreram aos sábados no referido estabelecimento .

Anexos

															havíamos de lá andar mais horas, ...aprendermos melhor...Havia de adquirir mais prática no computador”.		
Mª Lurdes Carvalho	74 A (1940), Casa da, 7 filhos	Filha de mãe solteira, com 6 filhos. Criada pela avó e tios. Começou a trabalhar cedo para ajudar a família, pobre e que vivia mal. Casou-se aos 16 anos e teve 7 filhos. Só um deles tirou curso superior.	Tinha 10 anos. Há 64 anos. (Grau de habilitação = 5º ano)	“A vida era muito difícil!”	Experiências profissionais: Trabalho no campo, lavrar as terras, esculpir o milho. Costura. Trabalhou numa fábrica de mármore, durante 49 anos. Trabalhou num lar, durante 16 anos.	“Entusiasmo da família e eu gostava de aprender a conviver!”	Convivência com as outras pessoas e com os colegas, que neste caso eram todas mais novas. (Obtenção do 9º ano – RVCC).	“Não trouxe nada de mal...” Aprender várias competências da matemática. Não gostou de aprender a informática. “Não calhou muito, não...”	O filho que promoveu o RVCC em Oiã e os colegas motivaram-na. Os netos ajudaram na realização dos trabalhos. “Havia uma professora nova que me viu e ainda perguntou o que andava ali a fazer”	Considera que não aprendeu, por causa da sua idade. Sentiu que todos a ajudaram. Apesar de tudo o que ouvia na rua: “O que anda lá a fazer?! Se me valorizam ou não, não sei...”	Não conseguí responder à questão. “Todas as minhas experiências foram maravilhosas!”	“Eu escrevi sobre a minha vida. Não é só ser rico que significa ter riqueza, os sentimentos são muito importantes. A minha família ensinou-me muito, muito do que escrevi. Nós não podemos pensar só em nós, temos de pensar nos outros.”	(Não se aplica)	Não responder bem à questão, referindo que tinha realizado formações em arraiolos e costura, mas que aconteceram antes do RVCC.	Gostou da matemática. Desejava aprender música. “Na informática, o homem era só um, não podia fazer tudo, porque nós não sabíamos nada daquilo”.	Tinham... “mas outros vieram para trás, desanimaram, porque há uns que acham que é como no estrangeiro, que chegam e abanam a árvore e conseguem tudo. Nós, em todo o lado, temos de tolerar...”	Achou engraçado. “Achei com esta idade, é que vou aprender...”
Nilde Santos	58 A., Viúva, 2 filha	Filha de pai alcoólico, que maltratava a mãe e acabou por	Quando tinha 15 anos, há 43 anos.(Grau de habilitação	Tinha trauma de andar na escola, “porque levava muita	Experiências profissionais: Aos 15 anos e durante 38 anos trabalhou nas Caves	Foi obrigada pelo Centro de Emprego.	Receber o Rendimento Social de Reinserção até atingir a reforma. (Obtenção do	Vantagens: ligar o computador, aprender a estar com as colegas.	O grupo de colegas do RVCC foi uma mais valia. As filhas sempre a	A equipa de professores souberam reconhecer o seu valor e competências, principalmente	Valorizaram todas as competências.	“A professora de informática é que ralhava mais com a gente, porque ficava	(Não se aplica). Estava desempregada e à espera da reforma.	Não considera ter tido outras oportunidades. “Experiência de vida,	Gostou mais do computador. Mostrou vontade de poder aprender mais	As outras pessoas tinham mais motivação, apesar de também considerar	Não gostou na fase inicial, “mas depois fui controlando o meu nervoso no meio daqueles garotos todos e

A minha escola foi a minha vida

	mpregada.	se suicidar. Tinha 5 irmãos. Casou-se aos 22 anos. "A minha vida foi de altos e baixos". Cuidou da avó e de uma tia mongoloid e. Perdeu cedo o marido, "que era a minha grande asa". Nos tempos livre, gosta de dançar. É dadora de sangue.	o = 4ª classe)	reguada, porradinha!"	Aliança: trabalho manual, nas linhas, nas máquinas, na rotulagem, e na ETAR. Ainda esteve desempregada, durante 3 anos, até ter a pré-reforma.		9º ano – RVCC).		incentivaram.	as de prestação de cuidados a pessoas (aprendizagem ao longo da vida).		saturada, mas era amiga, boa profissional. Era complicado ensinar-nos a todos, com esta idade e sem percebermos nada de computadores!"		sei eu própria, porque sei cuidar de mim, injetome se for preciso por causa das varizes."	num processo do género.	que havia outras que andavam por obrigação.	eu até lhes dizia que eu também vinha estudar!"
--	-----------	---	----------------	-----------------------	--	--	-----------------	--	---------------	--	--	--	--	---	-------------------------	---	---

Anexo N. Entrevistas aos adultos do nível básico

**ENTREVISTA – Carlos Humberto Marques – 53 anos – Canalizador
(desempregado CNO)**

I. Apresentação;

Carlos Humberto da Conceição Marques,
Residente no Ribeiro de Sangalhos,
53 anos e viúvo.

II. Trajetória escolar e profissional;

Nasci em Sangalhos. A minha família era pobre, uma família de trabalho.

Frequentei a Escola Primária até à 4ª classe. Depois daí, comecei a trabalhar. Os meus pais sempre trabalharam. Trabalhei na Esmaltina, em Sangalhos. Trabalhei 19 anos na *Sachs* até entrar em falência. Depois, fui trabalhar para Lisboa, mas a empresa era daqui. Estive a trabalhar para um canalizador, até ter ficado desempregado e agora voltei ao mesmo ofício, a ver se consigo ficar com este trabalho. O único objetivo que eu tenho é ver se fico ali.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Tinha 13 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Foi pela minha cabeça...O meu pai queria que eu continuasse, mas eu queria dinheiro para comprar uma motorizada e foi isso...

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional;

VI. Voltar a estudar, porquê?

Foi através do Centro de Emprego, porque estava desempregado. Falaram-me para vir fazer o 6º e 9º ano em Oliveira do Bairro, foi por obrigação...

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Aprendi mais umas coisas que não sabia. Ao princípio, não senti interesse, mas depois acho que sim.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

As vantagens são sempre mais, porque com o 9º ano já se consegue um trabalho e com a 4ª classe não! Vai-se a uma empresa e dizem logo que não!

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Neste caso, só tenho a moça que vive comigo, que sempre me apoiou para ir fazer o 9º ano.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Foram as que adquiri ao longo dos anos.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Foram as que adquiri fora das minhas atividades profissionais.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

No início, fomos contrariados, mas ao longo do tempo o pessoal começou a ganhar gosto por aquilo.

O tempo foi curto, porque a meio do processo começaram a apertar connosco para acabarmos.

Gostei muito dos professores, também do diretor, saímos de lá todos unidos!

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

(Não se aplica)

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Quando comecei a fazer o processo de RVCC, encontrava-me desempregado. Entretanto, comecei a fazer um POC, na Câmara Municipal de Anadia até terminar o meu desemprego, mas depois, voltaram a chamar-me e estou lá.

A única formação que fiz depois do RVCC foi primeiros socorros.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Gostei de tudo um pouco, mas o mexer no computador, que não sabia, foi o que gostei mais.

O abrir os olhos, porque aprendemos coisas que nem pensávamos...

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Eu acho que sim, ao contrário de uma ou duas pessoas que andavam contrariados e que se foram embora, o resto do pessoal andava animado, muito animado!

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Foi bom, foi o voltar à escola! Como nunca tinha frequentado o ciclo, eu e os meus colegas até brincávamos com os miúdos que frequentavam a escola como íamos durante o dia, erámos todos colegas...

ENTREVISTA – Francelina Pimentel – 49 anos – Ajudante de Ação Educativa

I. Apresentação;

Francelina Pimentel, tenho 49 anos. Sou casada, tenho 1 filho de 21 anos.

Estou na Santa Casa de Misericórdia de Anadia. Sou Auxiliar de Ação Educativa, trabalho com crianças de 1 ano.

II. Trajetória escolar e profissional; (esta questão está na questão V)

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Estudei até o 8º ano, era muito preguiçosa, não gostava e deixei de estudar.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Era muito ambiciosa e sempre quis construir e lutar.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional;

Tive uma infância feliz. Fui de Portugal para Angola. Fiz a escola primária lá e depois vim fazer o ciclo cá, sempre com os meus pais perto, vim já crescida. Tenho 2 irmãos e somos muito unidos. Com isto tudo da guerra, a nossa vida aqui, mudou radicalmente, mas conseguimos superar isso tudo. No 8º ano, comecei a trabalhar e deixei de estudar.

Comecei a trabalhar numa empresa de materiais de construção, mas desisti porque era muito longe e nem sempre tinha transporte. Também não me sentia muito à vontade, porque eram muitos homens. Comecei a trabalhar numa sapataria. Tirei a carta de condução, com as mesadas e o dinheiro guardado. Entretanto, abri uma florista. Casei, tive um filho e depois tornou-se mais complicado, porque o meu marido era cozinheiro e tinha horários mais complicados. Vendi a minha quota, comprei a casa, procurei emprego e encontrei vaga na Santa Casa de Misericórdia de Anadia, onde percorri todos os setores até ficar na valência das crianças. Como tive a minha mãe acamada e não tinha com quem deixar o meu filho, pedi para ir para a área das crianças, porque não tinha de fazer os turnos. Os meus patrões não gostaram mesmo dessa decisão, porque eu andava no apoio domiciliário e era boa profissional.

VI. Voltar a estudar, porquê?

Foi para demonstrar ao meu filho que tudo é possível na vida, pois ele tinha desistido de estudar e eu quis mostrar que tinha força para voltar.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Tive muitas dificuldades, mas havia sempre uma professora que nos dava um toque de mais um desafio. Melhorar o meu futuro e a garantir mais o meu emprego, porque era sempre uma mais valia.

Aprendi muita coisa, como o mexer no computador e ter outras noções que não dava o valor.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Vantagens: na vida, temos tempo para tudo, mas somos muito desorganizadas, até porque melhorei a minha gestão no trabalho. Já sou niquenta, mas mais niquenta fiquei.

Aprendemos muita coisa, no pouco tempo que lá estivemos, não foi pouco tempo, mas aprendemos muito mais como adultos e a respeitar os outros.

Desvantagens: os professores procuraram adaptar os seus horários aos nossos, aos intervalos da instituição, mas era preciso mais horas, porque andávamos sempre numa correria, porque não damos conta que passa tudo tão rápido e de repente acabamos e não temos tempo.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

A minha família sempre me apoiou. Foi muito gratificante. Até entusiasmei o meu marido a fazer o processo no hotel onde andava. Dos colegas, havia pessoas que eram positivas e outros não.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Convivemos com pessoas que não conhecíamos, conhecemos outras experiências e aprendemos a valorizar o que temos, como a ver que estamos melhor do que outras pessoas que temos em nosso redor.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Mais na vida profissional.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Hoje, em dia, quero fazer mais e encontro as portas todas fechadas.

Como tínhamos de fazer o processo na nossa hora de almoço do trabalho, era sempre uma correria. Fazer o processo com mais calma e termos mais horas de formação.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Foi muito significativo, por parte da minha chefe. Eu senti que começou a haver mais respeito e eu disse à minha chefe que sempre que houvesse mais formação que queria.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Podemos frequentar mais algumas formações na instituição em que era exigido o 9º ano, como o de Auxiliar de Ação Educativa.

Eu pode frequentar uma formação que me daria mais um Certificado de Aptidão Profissional como Ajudante de Auxiliar de Ação Educativa, mas só posso ter esse nível, quando tiver o 12º ano. Só fiquei com um certificado de frequência.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

O mexer no computador, que não fiquei a saber muito bem, mas sempre que podia pedia ajuda ao meu filho. Na apresentação final, apesar de estarmos nervosos, até correu bem, conseguimos entre todos fazer um bom trabalho.

Devíamos ter mais tempo, para fazer um processo com mais calma.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Acho que todas tinham, até porque estavam a pensar em avançar mais um degrau. Eu também fui fazendo outras formações.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Foi voltar à escola, mas com outras responsabilidades, mas havia uma grande ambição da minha parte, o querer fazer, errando muitas vezes, mas fazendo!

ENTREVISTA – Maria Luísa Ascensão – 56 anos – desempregada

I. Apresentação;

Maria Luísa Fernandes Ascensão, tenho 56 anos, 4 filhos, 3 noras e 6 netas. Estou desempregada e ando por casa.

II. Trajetória escolar e profissional;

Nasci em Angola, no seio de uma família de 4 irmãos, conheci o meu marido e vim para Portugal.

O meu pai era português, tinha uma senhora aqui em Portugal, mas quando conheceu a minha mãe teve uma segunda família. Cresci na minha terra em Malange. Estudei até o 5º ano. Quando deixei a escola, fui para a cidade, onde tive o meu filho. Depois começou a guerra e aquilo ficou muito mau. O meu marido comprou-me bilhete para mim e para os meus dois filhos e vim embora, para casa da minha cunhada e depois para a da minha sogra. O meu marido veio depois sem nada, mas não se adaptou. Era muita gente retornada de Angola, era muito difícil. Entretanto, houve um senhor que arranjou trabalho para o meu marido na Venezuela

e fomos os dois. Nessa primeira vez, não trabalhava, só cuidava dos meus filhos, durante 3 anos. Quando o meu marido teve um acidente e perdeu a perna, regressamos a Portugal, mas voltamos a ir novamente para a Venezuela, porque ele não gostava de cá estar. Depois lá tive outro filho e comecei a trabalhar nas limpezas de escritórios, perto de casa. Ainda arranjei outra ocupação na casa da senhora, em que cuidava do sogro. Depois voltei para Portugal, fiquei em casa a cuidar de uma menina até ir para escola. Comecei a trabalhar numa fábrica até ir à falência. Trabalhei a seguir nos caminho-de-ferro durante 4 anos. Ainda estive numa pastelaria, algum tempo. Fui para o desemprego, onde fiz vários programas ocupacionais. Tive uma experiência num restaurante em Aveiro, mas vim-me embora. Ainda trabalhei nos lares de Oiã e do Silveiro, nas escolas de Oiã e de Oliveira do Bairro, na área da cozinha.

A nível pessoal, tive 4 filhos, mas estes não quiseram estudar depois de tirarem o 9º ano, à exceção do mais velho que fez o 12º ano e ainda se inscreveu na universidade. Os dois mais velhos começaram a trabalhar na fábrica Levira e depois casaram. Os mais novos sempre foram menos interessados em estudar.

A nível social, ajudo as minhas netas a participarem nos teatros da escola.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Abandonei aos 14 anos,

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Quando estava no 5º ano, conheci o meu marido e engravidei, aos 14 anos.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (Respondida na questão II)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Eu sempre quis voltar a estudar e valorizar-me mais.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Foi sempre muito bom, porque aprendi a mexer no computador, a conhecer outras pessoas e a fazer outras coisas.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Os horários que eu tinha não me ajudaram em nada a conciliar com o processo de nível secundário, principalmente porque as minhas netas estavam a precisar muito de mim e os meus filhos não tinham com quem as deixar.

Eu acho que aquilo devia continuar, porque nós vamos a qualquer sítio e pedem-nos o 9º e o 12º ano e como nós vamos conseguir fazer isso?!

Acho injusto que os outros meninos que lá andam a estudar os 3 anos para ter o 12º ano e nós vamos lá pouco mais de meio ano e conseguimos fazer, em alguns casos.

Cada vez mais exigem mais habilitações e nós mesmo que tenhamos competências, se não tivermos os certificados, não adianta de nada.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Não era fácil, porque eu como mulher de família tinha de preparar tudo em casa.

Na minha casa e os meus colegas de trabalho ainda me gozavam, diziam: “Agora depois de velha, é que vai para doutora!”. Só dois dos meus filhos e as netas é que me apoiavam!

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Os professores é que sabem, mas acabei por ensinar coisas de matemática às minhas netas.

Fiquei com o 9º ano, acho que isso foi muito bom para continuar a arranjar trabalho.

Nos cursos de formação que frequentei aos sábados na escola em Oliveira do Bairro, principalmente de informática, senti que tinha o 9º ano, mas que ainda não conseguia trabalhar como deve ser no computador. Sentia-me mal num grupo que comecei a frequentar, mas depois fui mudada e as pessoas também tinham o mesmo nível de dificuldade do que eu.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Eu vou ser honesta professora, eu não sei dar o meu valor, mas acho que foi mais a pessoal.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Eu só tenho a falar bem, só tenho coisas boas a dizer. Até consigo, eu tive o meu retorno, porque antes eu ficava muda, a outra senhora explicava numa linguagem mais complicada e não conseguia perceber.

Havia de lá andar mais tempo, porque tive pena de não terminar o 12º ano. Se houvesse outro curso assim, inscrevia-me outra vez, para ver se conseguia terminar.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Fomos sempre incentivados a frequentar a escola, para termos mais habilitações.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Se eu não tivesse o 9º ano, não conseguia entrar no primeiro concurso público para tarefaira no Agrupamento de Escolas de Oliveira de Bairro. No 2º concurso, já queriam o 12º ano e eu já não pode entrar.

Frequentei cursos de formação aos sábados na escola, em inglês, em informática, graças a ter o 9º ano. Ainda frequentei através do Centro de Emprego, uma formação de Técnicas de Procura de Emprego.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Gostei de tudo, aquilo foi tão divertido, gostei de tudo, até dos colegas. Aquela parte do teatro foi fenomenal, no nível básico. Só o facto de sairmos das

nossas casas e do trabalho e chegarmos ali, parece que nos sentimos outros, que nos alivia!

No nível secundário, tínhamos de explicar, explicar... era mais complicado, sentia-me muito cansada também com o trabalho que tinha.

Se calhar a forma como punham os trabalhos, porque havia áreas que eu não percebia e também não percebia como queriam que explicássemos aquilo. Também havíamos de lá andar mais horas, para aprendermos melhor e o tempo era muito curto.

Também havia de adquirir mais prática no computador.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Se calhar tinham mais, depende do ambiente das pessoas. Se calhar as pessoas que nos rodeiam ajudam a ter mais ou menos interesse.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

O voltar à escola foi bom, mas foi diferente! Nós falamos sobre a nossa vida, o que se passou, não foi bem o aprender as disciplinas. Também encontrei os filhos e as netas na escola.

ENTREVISTA – Maria de Lurdes Carvalho – 74 anos - Reformada

I. Apresentação;

Maria de Lurdes Carvalho, tenho 74 anos, nasci em 1940, sou casada e tenho 7 filhos.

II. Trajetória escolar e profissional;

A minha mãe era uma mãe solteira, tinha 3 filhas e 3 filhos. Fomos criados pela nossa avó e tios. A minha avó também teve 7 filhos e ajudávamo-nos uns aos outros. Vivíamos mal, eramos pobres.

Comecei a trabalhar aos 12 anos e casei aos 16 anos. Fui tendo os filhos, primeiro mais próximo, mas depois mais “vastos”.

Quando eramos pequenos, ajudávamos a lavrar as terras, a escapular o milho e a fazer a vindimas. Comíamos as camarinhas e outras coisas que encontrávamos.

Trabalhei 49 anos numa fábrica de mármore e depois fui trabalhar para o lar até aos 65 anos e meio. Também tinha trabalhado na costura, no campo e agora estou reformada, desde há 10 anos.

De manhã, levantava-me cedo, para fazer a comida para o meu marido levar. A ajuda da minha mãe também era preciosa. Eu quando estava a vestir os filhos e colocar as fraldas de farrapos, quando chegava ao último, o primeiro já estava todo sujo.

Criei os meus 7 filhos, só um deles é que deixei estudar, porque o professor dele andou atrás de mim para o deixar estudar. Na altura, eu achava que se tinha de deixar um, tinha de ser para todos, mas esse professor conversou comigo e chamou-me à razão.

Eu penso: “Não é fácil ser pai e mãe, hoje, porque se os pais não têm, tiram-lhes os filhos!”.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Quando tinha 10 anos, na 3ª classe.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

A vida era muito difícil.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional;

(está respondida na questão II)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Entusiasmo da família e eu gostava de aprender e conviver.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Foi, foi... eu convivi com os novos.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Não trouxe nada de mal, aprendi o corpo humano, a matemática, aprendi bastante.

A informática não era fácil de aprender, não calhou muito, não...

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

O meu filho, que é o Engenheiro Gilberto é que fez a reunião com o Prof. Álvaro Reis a fazer esses cursos aqui, em Oiã. Ele incentivou-me e eu fui. Havia uma professora nova que me viu e ainda perguntou o que andava ali a fazer. Os meus colegas estavam sempre a dar-me apoio moral para continuar. Eu chateava a minha prima, que era minha colega, para que me ajudasse, porque não compreendia nada, elas tinham de fazer o delas, mas ajudavam-me.

Os meus netos é que me apoiaram muito na realização das atividades em casa, porque todos eles estudaram.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Eu acho que não aprendi, porque já não estava na minha idade.

Todos me ajudaram muito, até mesmo a professora pequenina, aquela de Matemática. O examinador, o prof. Dias Coimbra deu-me muita força, no dia do júri.

Eu vou sempre para a frente, independentemente do que dizem, porque havia quem me dissesse quando me encontravam na rua: “o que anda lá a fazer?!” Se me valorizam ou não, não sei.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Não sei, isso eu não sou capaz de dizer...

Eu acho que todas as minhas experiências foram maravilhosas... A minha avó dizia-me: “Está atenta, porque agora as orações são frouxas!”

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Eu escrevi sobre a minha vida. Não é só ser rico que significa ter riqueza, os sentimentos são muito importantes. A minha família ensinou-me muito, muito do que escrevi. Nós não podemos só pensar em nós, temos de pensar nos outros.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora? (não se aplica)

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Antes fiz formação de arraiolos, costura. Eu também mandei as minhas filhas para a costura, porque eu acho que todas as mulheres devem saber costurar.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Gostei da matemática, do corpo humano, das medições, gostei de tudo.

Hoje, gostava de aprender música.

Na informática, o homem era só um, não podia fazer tudo, porque nós não sabíamos nada daquilo.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Estavam, a Rosa, ..., mas outros vieram para trás, desanimaram, porque há uns que acham que é como no estrangeiro, que chegam e “abanam a árvore” e conseguem tudo. Nós, em todo o lado, temos de tolerar...

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Achei graça, porque pensei que “agora com esta idade, é que vou aprender...”.

ENTREVISTA –Nilde Santos – 58 anos – Reformada (desempregada)

I. Apresentação;

Nilde Santos, desempregada, viúva, 2 filhas com 36 e 27 anos.

II. Trajetória escolar e profissional;

A minha família era composta por 5 irmãos, o meu pai era muito alcoólico e ele era muito mau para a minha mãe até que ele se suicidou em 2006.

Fiz a 4ª classe. Era muito traumatizada, por causa escola.

Depois fui trabalhar com 15 anos nas Caves Aliança, comecei a fazer trabalho manual, depois passei para as linhas, para as máquinas a fazer a rotulagem e, por fim, numa ETAR. Fazia a medição do ph da água, com a água que entrava e depois saia. Trabalhei 38 anos e depois fiquei desempregada, até me darem a pré-reforma.

Tinha 22 anos quando me casei e a minha vida foi de altos e baixos. Sai da casa dos meus pais, tratei de dois velhotes: a minha avó e de uma tia mongoloide. Também cuidei das minhas filhas e a minha sogra também me ajudava. Perdi o meu marido, que era a minha grande asa.

Depois de pedir a pré-reforma, recebi 3 anos de subsídio, através do Centro de Emprego.

Nos meus tempos livres gosto de ir para uma danceteria com as minhas amigas e antes ia com o meu marido. Não gosto de ver telenovelas, porque me enervo muito.

Sou dadora de sangue.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Quando tinha 15 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Era muito traumatizada, porque levava muita “porradinha”.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (respondida anteriormente)

VI. Voltar a estudar, porquê?

O Centro de Emprego obrigou-me a ir para a escola em Oliveira do Bairro, fazer o RVCC. Eu não queria, porque levava muita reguada, quando andava na escola.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

A vantagem foi darem-me o rendimento social de inserção até ter a reforma.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Ao menos, já sei ligar o computador e gostei muito de aprender e estar com as minhas colegas, principalmente a minha amiga Lurdes.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Foi muito bonito o grupo que se formou, até no final fizemos uma festa muito bonita com leitão e tudo!

A minha família são as minhas filhas e elas sempre me apoiaram e disseram que até me fazia bem, aprender a mexer no computador.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

As professoras tiveram muita paciência e deram valor, porque eu sei tratar de pessoas e isso foi que eu aprendi ao longo da minha vida.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Deram valor a tudo.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

A professora de informática é que ralhava mais com a gente, porque ficava saturada, mas era amiga, boa profissional. Era complicado ensinar-nos a todos, com esta idade e sem percebermos nada de computadores.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Nenhum, porque estava à espera da reforma.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Não se abriram portas nenhuma, porque eu sei muito. Experiência da vida, sei eu própria, porque sei cuidar de mim, injeto-me se for preciso por causa das varizes.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Do computador. Termos a hipótese de aprendermos mais.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Havia pessoas que tinham mais interesse do que eu, mas também havia pessoas como eu.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Ao princípio, não gostei, mas depois fui controlando o meu nervoso no meio daqueles garotos todos e eu até lhes dizia: “Eu também venho estudar!”

Anexo O. Sinopses das entrevistas aos adultos do nível secundário

A minha escola foi a minha vida

ADULTOS QUE FREQUENTARAM O RVCC – NÍVEL SECUNDÁRIO (12º ANO)																	
Entrevistados	Estrutura biográfica	Trajetória escolar	Abandono escolar	Motivos de abandono	Arcos de vida profissional	Motivos de regresso aos estudos	Importância/consequências dessa opção	Vantagens/desvantagens de frequentar RVCC	Apelo familiar/ colegas de trabalho	Reconhecimento formal/social das competências	Competências mais reconhecidas	Críticas investidas no realizado	Reconhecimento entidade empregadora	"Portas" que se abriram	Que mais gostou. Alterações propostas	Motivação dos colegas RVCC	Sentimento "Voltar à escola"
Ana Paula Henriques	3 A (29/12/1971), divorciada, 2 filhos (16 e 13 anos), desempregada.	gregado familiar de 4 pessoas, 2 irmãos. Parcos recursos. Viviam em Angola, até o país entrar em guerra. Tinha 3 anos, quando regressou a Portugal. Em 1978, com 5 anos, foi para Escola Primária e 1º Ciclo de Oliveira do Bairro. Bom aproveitamento escolar.	inha 15 anos, há 28 anos, quando desistiu pela 1ª vez. Estudou até ao 6º ano. Parou e regressou a estudar no período noturno, até o 8º ano, tendo desistido no 1º período. (Grau de habilitação = 7º ano)	alta de motivação, devido às dificuldades económicas da família. Achou que não devia sobrecarregar a família.	xperiências profissionais: 1º emprego numa Livraria e Papelaria "Saimeiro" como empregada de balcão, durante cerca 3 anos. Emigrou e regressou passado pouco tempo. Trabalhou num escritório de um armazém de materiais de construção	nscreveu-se no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, porque tinha que fazer mais qualificações, devido às exigências do mercado de trabalho. Também queria valorizar-se como pessoa.	orário de trabalho e da vida familiar dava para conciliar com o processo. Aproveitava os fins de semana para fazer os trabalhos para o RVCC. (Obtenção do 12º ano – RVCC)	ão apontou desvantagens. As vantagens identificou como o aprender novas competências e lembre as aprendizagens ao longo da vida.	amília deu-lhe o apoio necessário e as colegas de trabalho facilitavam a articulação dos horários.	eve o reconhecimento formal das competências que tinha adquirido ao longo da vida. Socialmente, considerou que as pessoas não sabem o quanto lhe custou.	ais as competências, a nível pessoal, principalmente no RVCC do nível secundário.	er mais formação e ter a mesma profissional de RVCC nos dois processos: básico e secundário. No nível básico, haver mais formação de informática e matemática. No secundário, deviam ter mais acompanhamento e formação.	ão teve nenhum, porque ficou desempregado, porque a empresa entrou em insolvência, decido à crise.	requer a formação em inglês, que era exigido o 12º ano. O trabalho no estrangeiro para onde vai agora exige o 12º ano e conhecimentos da língua estrangeira.	gradeceu a dedicação da equipa que a acompanhava. Foi gratificante e rever experiências passadas. Os adultos deviam ser acompanhados pela mesma equipa de profissionais.	s colegas de grupo não terminaram, por considerar que possam ter tido falta de disponibilidade, a conciliação da vida profissional com o RVCC. Também critica a falta de empenho dos colegas.	onsiderou fundamental. Os filhos que estavam a estudar também foi um incentivo. Considero uma mais valia para a sua vida pessoal, o facto de ter feito o RVCC.

Anexos

		epois de deixar de estudar, fez formações em bordados e tricô. Casou-se e teve dois filhos: Diogo e Inês.			(certificado), que se chamava “Jorge Simões Correia” e passou a sociedade “JSC – Cerâmicos, S.A.”. Trabalhou até Junho de 2011. Vai emigrar para trabalhar num supermercado.												
Carlos Viegas	6 A, asad o, filhas, 3 netas .	amília bastante pobre. Trabalhava nas terras. Pai funcionário de fiscalização de uma empresa de lacticínios de Aveiro. Irmãos foram para a tropa, em Angola. Estudou na	erminou os seus estudos na 4ª classe, há 55 anos, quando tinha 11 anos. Grau de habilitação = 4ª classe)	otivos: Dificuldades económicas do agregado familiar e o facto de nenhum dos irmãos terem continuado a estudar.	xperiências profissionais: começou por trabalhar no campo, depois na Lactifínio de Aveiro. Foi escriturário na tropa (3 anos). Vendedor	empreteve vontade de reverter o seu percurso e voltar a estudar.	oi uma aprendizagem que não possuía e que desconhecia.	F V antagens: Integração e momento de novas realidades. Desvantagens: nenhuma. Dificuldades: horários, prazos a cumprir, “nem sempre era fácil”, conciliar com o trabalho. Elogiou o apoio dos técnicos (Profissional de RVC e formadores)	eve ajuda da filha mais nova. A esposa incentivou-me a arranjar tempo e determinação para levar esse projeto até ao fim.	Repensar a nossa vida, eu tive de recordar a minha vida, ..., encontrar no nosso percurso de vida, o que nos capacita e torna cidadãos válidos. Eu não faço propaganda do que fiz, mas julgo que é uma	anto na área pessoal como na profissional.	ritica o facto de ainda não ter recebido o diploma do nível secundário. Revelou que devido ao longo tempo sem estudar, “queria era absorver o que podia aprender”. “Eu não tinha a capacidade de aprender	ão existiu. Considerou que ajudou a descobrir outras realidades.	em o sonho de estudar numa Universidade para tirar um curso na área da política.	o nível básico, gostou mais do computador, reciclagem. No nível secundário, “haver uma interação mais próxima, mais horas de formação, mais horas	lguns colegas tinham menos, outros tinham mais. Havia outros que abandonar am pq verificou-se terem muitas dificuldades ou pouca motivação.	Eu julgo que foi voltar à escola, mas não com a mesma carga que qd se vai para a escola primária ou secundária”. Como já são pessoas mais

A minha escola foi a minha vida

		Escola Primária de Malhapão. Frequento cursos de formação: datilografia, contabilidade. Casouse em 1962. ingressou na política, no MDPCDE – Movimento Democrático Português. Pertenceu à Assembleia Municipal de Oliveirado Bairro, à Assembleia de Freguesia do Troviscal e à Casa do Povo do Troviscal. Foi membro da Caixa de			da Vegri (produtos para animais).					experiência valiosa”		tão rapidamente, senti diversas dificuldades por não estar mais tempo com os professores”. Agradeço especial à Profissional de RVC, por auxiliar a “ultrapassar as barreiras, muro intransponível”.		com os orientadores, ..., faltava-nos a prática das diversas realidades”. Devia “o processo ser adaptado às experiências de vida de cada pessoa, conheci de enquadrar a nossa vida, o que estava demasiado formatado, ..., procurar determinadas “balizas” que nos auxiliassem”. Considero que o processo devia ser simplificado.	amadurecidas. Considero uma mais valia para “aprender e valorizar”
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	----------------------	--	---	--	---	--

Anexos

		Crédito Agrícola, da Assembleia Geral da CALCOB e do Centro Ambiente para todos. Pertence ao Conselho Fiscal da Casa do Povo e da União Filarmónica. Tesoureiro da Igreja Evangélica do Troviscal.															
Carlos Vitória	3 A, asado, filhas. Residência em Oiã. Empragado de	amília agrícola, com dificuldades. Nos estudos, recebeu o apoio dos pais, mas não era um aluno exemplar. asou-se aos 26	eixou de estudar no 9º ano. Grau de habilitação = 9º ano)	unca teve um percurso escolar normal, dado ter reprovado várias vezes.	xperiências profissionais: Curso profissional de Auxiliar Administrativo, com estágio e contrato 3 anos. Trabalhou em serviços	orque queria ter o 12º ano, mas não conseguiu conciliar a vida familiar e profissional.	ão conseguiu concluir o nível secundário, porque tinha uma loja de roupa de criança, juntamente com a mulher que estava no RVCC de nível básico. Tinha de fazer as lides	N V antagens, aponta a aprendizagem que ainda fizeram, até a nível espiritual. “Se se tivesse prolongado por mais tempo, podia ter conseguido acabar, mas com os prazos que tínhamos, não deu..., tive de abandonar, ...”	onsiderou que a família não teve muito peso, mas teve a irmã a acompanhá-lo no processo de RVCC de nível secundário. A mulher frequentou	preendeu algumas competências.	identificou mais as competências profissionais do que a nível pessoal	onsiderou que o processo devia durar mais tempo, para poder terminar. Gostou da Profissional de RVC. Apontou as instalações como não sendo as melhores	oi sempre incentivado, apoiado e mostraram onhecimentos de para a flexibilidade de horários.	O bichinho cá ficou!” Revelou ter tido pena que o RVCC tenha terminado.	ostou muito das aulas, do programa e de não estar sob pressão. Sugeriu serem aprofundadas áreas, tais como “Sociedade, Tecnologia	valia pouco interesse, por parte de alguns colegas.	ão sentiu como se tivesse sido o “voltar à escola”, mas mais parecia um “trabalho em grupo”.

A minha escola foi a minha vida

	escritório, área comercial (compras). É técnico de som (empresarial).	anos. a componente social, pertenceu à Associação de Melhoramentos de Águas Boas, que tinha por fim ajudar as pessoas carenciadas. Esteve ligado ao Grupo Desportivo de Águas Boas.			de som, onde conheceu muitas pessoas.		domésticas, cuidadas das filhas, fazer a contabilidade, durante a semana. Ao fim de semana, tinha de colocar o som nas festas. O que o fez desistir foi ter perdido as sessões e ter trabalhos acumulados.		o RVCC de nível básico, mas tb não conseguiu concluir.			(Oiã).			e Ciência”, nas unidades de competência: informática e matemática.		
José Fernando Matos	7 A, casado, 3 filhos. arcentei, há 30 anos. Sou crente e Evan	amília sem possibilidades económicas, 5 irmãos. Estudou até o 6º ano. Começou a trabalhar cedo. Conheceu a mulher aos 18 anos, Graude	eixou a escola quando tinha 12 anos, há 35 anos, depois de fazer o 6º ano na teleescola	evidou as dificuldades financeiras da família e crise social.	xperiências profissionais: Fabriqueta de ferragens (aos 12 anos), nas obras de construção civil com o pai, marceneiro (durante	omo ouviu as pessoas da família a falarem e terem vontade em fazer o RVCC. Confessou que queria tirar o 9º ano. Foi acompanhado pela	entiu que precisava de fazer o 9ºano, para ter maior segurança profissional. Conseguiu tirar o 9º ano, mas já não conseguiu o 12º ano. “O tempo...a escassear e... não me	ensou que ia aprender, pelo que as expectativas foram defraudadas. “Eu tinha de revelar o que tinha aprendido na vida... acabou por ser um bocadinho mais fácil...rever... coisas que estão esquecidas.	patrão foi compreensivo e incentivou-o a fazer o 9º ano. “Os meus colegas acomodaram-se um pouco na vida... e diziam: burro velho, não	unca foi reconhecido profissionalmente e a nível social não considerou que tivesse havido qualquer tipo de impacto. Considerava que seria injusto não lhe ser dado	oram mais competências profissionais.	onsidera que passam do 9º ano para o 12º ano “com muita rapidez e o processo tem de andar, mas o que nos é exigido precisa de muito tempo, muita pesquisa”.	ão teve nenhum reconhecimento, a nível profissional. Reconhece as mais valias do RVCC no seu desenvolvimento. Considera que se lhe fossem	oportunidade de prosseguir estudos, do RVCC de nível básico para o nível secundário.	oi fundamental a aprendizagem em computador. “...Senti que podia ser menos inculto..., aprendemos algumas coisas úteis”.	firmou que avaliava que havia pessoas mais interessadas. “Eu vi pessoas muito motivadas, porque tinham alguém que os motivava	ão considerou fácil as pessoas conseguirem conciliar todas as esferas da vida para conseguirem voltar à escola. “...faltanos o tempo para

Anexos

	gêlico.	casou-se aos 22 anos e foi pai cedo.	habilitação = 6º ano)		30 anos), até à data atual.	irmã e mulher.	empenhei o suficiente para concluir. Acabei por me entregar pela falta de tempo e de entrega, bem como de prioridades,...	Servi...avaliar ...a vida...crescemos muito, evoluímos muito...acrescentamos mais-valias ao nosso currículo...resultado da nossa luta, ...vivências e produto da sociedade... olharmos para a nossa vida e ver o trajeto que fizemos..."	aprende linguas!"	o 9ºano, devido às suas experiências de vida, mas que seria injusto se lhes dessem o 12º ano, comparando com o que os alunos do ensino regular têm de se investir.		Criticou o facto de exigirem tanta pesquisa e conhecimento de tecnologia. Acha que mais justo são os Cursos EFA, com aulas, mas que nem todas as pessoas com profissão e filhos pequenos conseguem conciliar.	facultados melhores equipamentos profissionais que se podiam empenhar melhor e mostrar as suas potencialidades. "Hoje, temos de ser ágeis e perspicazes para fazer face à concorrência"		ão deviam exigir tanta pesquisa na internet. "Nós sabíamos a fonte onde tínhamos de ir, mas não é fácil entendermos o que temos de falar sobre algo que é pouco comum nas nossas vidas, que na prática não havia um conhecimento de fundo".	ou os ajudava, porque soube de casos que..., mas tirando esses casos, quem conseguiu foi merecedor desse esforço, porque precisam disso, para obter o RVCC". Considero uma injustiça as pessoas que se serviram de ajudas para obter o 9ºano.	aprender o que eles aprendem!"
Mª Graça Gaspar	asada, 28 anos, 2 filhos (27, 16 anos);	ilha única e muito protegida. País tinham relação conflituosa.	oi no 7º ano. Há 36 anos, quando tinha 14 anos.	alta de organização financeira dos seus pais e gestão da harmonia familiar.	xperiências profissionais: irmã de montagem de bicicletas	oi por livre iniciativa, para fazer o 9º ano, através do RVCC (Escola Adolfo	conseguir ter uma maior compreensão do marido e este aceitar melhor as suas opções e reconhecer a importância	C sua estrutura permite estar adequado a quem abandonou há muito tempo os estudos e tem um longo trajeto de vida para	A empre teve o apoio da filha, que dava-lhe a "retaguarda necessária em casa, na realização das tarefas	O valor que nos dão é muito superior, mesmo o facto de termos de preencher um	onsiderou que foram equivalentes, "porque temos as mesmas capacidades".	Nós acabamos por ser mais dinâmicos, de termos mais iniciativa e sermos mais valorizados".	S empre investiram a fazer formações. Incentivamos a tirar um maior nível de habilitação	requestrar mais Ações de Formação; ir a Carteira Profissional como	ostou das aulas; aver continuidade, no apoio e orientação para	s colegas tinham motivações diferentes, consoante a vontade e os objetivos	oi muito gratificante, "o conhecermos e termos outros amigos foi importante

A minha escola foi a minha vida

	judante de Ação Educativa na Associação do AMP ER (15 anos)	estudou na Escola Primária de Perrães até o 6º ano. Depois foi fazer o 7º ano na Escola de Oliveira do Bairro. Foi aprender costura (2 anos), nunca gostou. Começou a trabalhar. Casou-se aos 22 anos e foi mãe com um grande intervalo de idades.			de um tio paterno, tinha 17 anos; fábrica de loiça; restaurante (Aveiro). Não gostava de servir; fábrica de estantes (Oliveira do Bairro); irmã de madeiras (Oia); restaurante (Oia) (2 a 3 anos); ócia de produtos de venda de têxteis; trabalho interno, no Hospital (Aveiro); trabalho	Portela, em Águeda e depois foi incentivada a fazer o 12º ano, pelo mesmo sistema, na Escola Secundária de Oliveira do Bairro.	que tinha para a sua vida, o estudar.	relembrar. N o nível secundário, as aulas com os formadores deviam ter maior carga horária e durarem mais tempo ao longo do processo, para auxiliar a compreensão de quem já não tem o mesmo ritmo.	domésticas. As colegas de trabalho e a educadora foram compreensivas na adequação do horário, quando era preciso.	documento e colocarmos as nossas habilitações como tendo o 12º ano, já nos olham com outros olhos!"		escolar (RVCC de nível básico e secundário) e a fazer a Carteira Profissional. as mudanças da instituição, não mudaram quem tinha investido em se qualificar mais na área.	Ajudante Familiar, no Centro de Formação de Águeda; er hipótese de fazer o RVCC, de Nível Secundário (12º ano);	projetos futuros, como o ingresso no Ensino Superior.	pelos quais foram fazer o processo.	para a nossa socialização".
--	---	--	--	--	---	--	---------------------------------------	---	---	---	--	--	---	---	-------------------------------------	-----------------------------

Anexos

					atual, na Associação o AMPER.												
Rui Alves	7 A. asado, será pai. Chef e de Divisão da GNR.	riado com os avós. Pais não tinham condições económicas. Iniciou na Escola Primária de Malhapão. Estudou até 9º ano. Frequentou Curso de Construção Civil e da Brigada de Trânsito. Namorou até ter conhecido a esposa. Vai ter 2 filhas gémeas. Na vertente social, foi secretário e tesoureiro da	bandonou os estudos no 9º ano. Tinha 16, 17 anos. Foi há 20 anos.	s pais tinham dificuldades financeiras. Não tinha dinheiro para sair. Quis ganhar dinheiro.	xperiências profissionais: trabalho part-time a arranjarr bicicletas. Tropa. Em 1989, integrou a GNR (3 anos). Depois do Curso de Brigada de Trânsito, passou por 2 áreas: patrulhamento e gestão de viação. Aliou à sua atividade a outras como: ramo do ciclismo. Criou uma empresa "Artisinst	ecessidade de obter o certificado e de equivalência ao nível secundário (12º ano).	oder sentir-se realizado pessoalmente.	oi vantajoso o apoio individual e troca de impressões. Considerou desvantajoso o referencial, por causa da sua estrutura, temas repetidos. Comparou o RVCC e os Cursos EFA, porque frequentou ambos e considerou que para ele só foi possível fazer o nível secundário, dada a flexibilidade do processo como o RVCC.	mulher sempre o incentivou. Os colegas de profissão, que frequentaram o Curso EFA com ele, foram quem o informou acerca da alternativa que ele tinha para fazer o 12º ano, através do RVCC.	onsiderou que podia reconhecer mais competência, se tivesse conseguido expor melhor o seu trajeto. "sou muito reservado..."	econheceu mais a parte profissional. "Eu fui transcrever o meu percurso para poder obter a validação de competências e falei mais sobre esse trajeto de vida".	O que mais se exige é o título e não as capacidades. O acompanhamento foi excelente. O referencial devia estar mais simplificado. As condições do edifício deviam ser melhoradas."	enhum, porque "ainda não me trouxe mais valias... não vão dar mais reconhecimentos. Ainda nem fui buscar o diploma".	ó se abrirem concurso, é que poderá ter uma oportunidade de valorização profissional.	estrutura e linguagem do referencial deviam ser ajustadas.	ão tem opinião, pq andou sozinho a fazer o RVCC. "Nos Cursos EFA, havia mais tempo para debater assuntos e aprender com isso, enquanto no RVCC tínhamos de construir os nossos portefólios através dos percursos individuais"	Nos Cursos EFA, estar sentado nas aulas, fez-me lembrar o regresso à escola. No RVCC, tinha a partilha do edifício que os alunos em horário diurno e isso tb me fez recuar uns anos!?"

A minha escola foi a minha vida

		Associação de Malhapão. Fizeram protocolos com o Centro de Saúde de Bustos, gabinete atendimento médico, aulas de ginástica.			os” (revalidar cartas de condução e fazer exposições rodoviárias. Depois criou uma empresa “Dissipati on – With in glass”, de impressão digital em vidro. Ainda criou a empresa “Prodoc”, que trata da parte burocrática do trânsito rodoviário.												
Violanta Silva	6 A., Casa da, 2 filhos, empre gada de balcão.	amília grande e feliz, pais idade avançada. Dificuldades financeiras . Ninguém estudou. Começou a	quando tinha 11 anos, há 35 anos.	evidos às dificuldades financeiras e familiares .	xperiências profissionais: Fábrica (12 anos), agricultura (Inglaterra), Centro Comercial	um dia, convenceu a irmã, que trabalhava com ela, a inscreverem no RVCC.	inscreveu-se em 2010, com a irmã, para fazer o RVCC, de nível básico. Depois continuaram para o nível secundário, o qual terminaram em	ó vê vantagens. Melhorou as suas ferramentas de trabalho, como a utilização do computador, troca de e-mails. Sentiu mais dificuldades na discussão dos	rocurava gerir com a irmã o tempo disponível no escritório. “Organizávamo-nos no sentido de uma	A avaliação foi de acordo com o que transmiti e com o que somos capazes de fazer”.	onsiderou que foi mais reconhecida, a nível profissional. “... talvez por não ter aberto tanto o	ível secundário foi “mais complicado e exigente”. Reconheceu a ajuda dos profissionais que lhe deram apoio. “As pessoas	ão teve nenhum, devido à crise. “Se continuasse, podia frequentar formações que ajudassem a empresa, e	ngressou num Curso de Técnico de Geriatria e também frequentou outro de Mediação de Seguros,	Tive autonomia para criar o portefólio e o apoio que nos deram foi muito importante para	onsiderou que nem sempre havia o empenho necessário, por parte dos colegas. “Havia muita	...o meu tempo de escola era rígido, onde havia medo,...no processo éramos de igual para igual, ...motiváv

Anexos

		trabalhar aos 12 anos. Casou-se e foi mãe. Emigrou para Inglaterra e Andorra. egressou a Portugal. O marido adoeceu, a mãe faleceu. Cuidou da avó, pai e irmão Compraram casa.		(Andorra). Café por conta pp (Portugal), Fábrica de louças cerâmica. Empresa de construção civil (negócio marido). Em 2012, saiu devido à crise. Agora, é empregada de balcão numa drogaria de ferragens.	2012. "Aumentar a minha capacidade de iniciativa e empreendedorismo".	temas de vida, do nível secundário.	trabalhar para o RVCC em dias alternados, sem vermos os trabalhos uma da outra, ..., cada uma tem capacidades diferentes ... e tínhamos a nossa própria linguagem. O que fazíamos era partilhar as nossas dúvidas".		leque a nível pessoal."	da comunidade não dão o devido valor a quem passa pelo processo".	que fosse uma mais-valia para ambas as partes".	após ter o 12º ano.	ganharmos confiança. O que nos ajudou a andar para a frente, foi saber que podia recorrer a ajuda sempre que precisasse. Para outras pessoas, talvez fosse preciso mais horas, mas foi o necessário.	gente que encarava aquilo como uma brincadeira".	amos para as nossas capacidades, sem imposições ...o que fiz vai-me servir para alguma coisa, ..., mas vai chegar o momento. Foi uma tolice terem acabado com a iniciativa!"
--	--	--	--	---	---	-------------------------------------	---	--	-------------------------	---	---	---------------------	--	--	--

Anexo P: Entrevistas aos adultos do nível secundário

ENTREVISTA - Ana Paula Henriques – 43 anos – desempregada

I. Apresentação;

Ana Paula Farias Henriques. Tenho 43 anos (29/12/1971). Sou divorciada, tenho 2 filhos (16 e 13 anos). Estou desempregada.

II. Trajetória escolar e profissional;

Abandonei a escola com 15 anos. Comecei a trabalhar aos 16 anos, numa papelaria, empregada de balcão (2anos). Emigrei para França (1 mês e meio). Regressei, para trabalhar numa empresa de materiais de construção, durante cerca de 19 anos.

Atualmente, estou desempregada.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Deixei a escola há 28 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Não quis continuar e abandonei os estudos por falta de motivação e como os meus pais viviam com fracos recursos, não me podiam dar o que eu queria. Achei que na altura, deixar de estudar era uma boa opção. Estive algum tempo sem aprender, apenas fiz algumas formações em bordados e tricô.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional;

Fui filha única até aos cinco anos, depois nasceu o meu irmão. O meu agregado familiar passou, então, a ser composto por quatro pessoas.

Em Setembro de 1978 entrei para a escola primária de Oliveira do Bairro. Na altura, tinha quase sete anos de idade. Da 1ª à 4ª classe, obtive sempre bons resultados.

Vimos de Angola, numa altura complicada. Em Agosto de 1975, o país estava em guerra, eu tinha apenas três anos de idade.

Passei para o 5º ano e fui estrear, nesse ano, a escola Preparatória (ciclo) de Oliveira do Bairro, hoje chamada “Escola Básica Dr. Acácio Azevedo”. Estudei até ao 6º ano. Não quis continuar e abandonei os estudos por falta de motivação e como os meus pais viviam com fracos recursos, não me podiam dar o que eu queria.

Estive algum tempo sem aprender, apenas fiz algumas formações em bordados e tricô. Comecei a trabalhar com 16 anos. Surgiu, entretanto, a oportunidade de estudar no período noturno, pois já me tinha arrependido deste ato e, assim, conseguiria estudar e trabalhar.

Não consegui conciliar estas duas coisas e abandonei de novo. Fiz algumas disciplinas do 7º ano e inscrevi-me no 8º ano, mas desisti, antes do final do 1º período.

Entretanto, inscrevi-me no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro para frequentar o Nível Básico.

O meu primeiro emprego foi numa papelaria “Livraria e Papelaria Saimeiro” em Oliveira do Bairro, como empregada de balcão. Este meu 1º emprego durou cerca de dois anos e meio, gostava do que fazia, mas o salário não era muito aliciante.

Despedi-me deste emprego, emigrei e regressei pouco tempo depois. Entretanto, comecei a trabalhar num armazém de materiais de construção.

A empresa requereu a certificação, pelo que foi contratada uma empresa que nos ajudou na elaboração de fichas, documentos de “suporte” dossiers...

Fui trabalhar para um escritório de um armazém de materiais de construção, “Jorge Simões Correia”. Mais tarde, passou a sociedade, designada por “JSC – Cerâmicos, S.A.”, situada na Zona Industrial de Barrô- Águeda.

Comecei com um contrato de trabalho de 6 meses e depois passei a efetiva. Inicialmente eram 4 funcionários e o patrão, eu estava no escritório, um colega no armazém e dois vendedores.

Estive sempre no mesmo emprego até ao passado mês de Junho de 2011.

O meu agregado familiar é composto por três pessoas, eu e os meus dois filhos, o Diogo que tem 14 anos e a Inês que tem 11 anos.

Vou agora emigrar, trabalhar para fora, num hipermercado. Tinha de ter o 12º ano concluído e conhecimentos a nível da língua.

VI. Voltar a estudar, porquê?

Achava que tinha poucas qualificações e o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e, também para elevar a minha auto estima, que é importante.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Na altura, que iniciei o processo de RVCC, de nível básico, estava a trabalhar, mas como tinha o horário flexível era mais fácil conciliar. Utilizava o fim de semana, para trabalhar mais sobre o que me era pedido para o processo. Foi fácil, conciliar com a vida familiar, que era onde eu podia conciliar...

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Não vejo nenhuma desvantagem, pelo menos para mim. Em termos de formação, em algumas áreas como a informática e a matemática que tivemos muito pouco tempo, no nível básico. No nível secundário, aplica-se a mesma situação às diversas áreas de formação, em que devíamos ter mais acompanhamento em relação à nossa formação.

As vantagens, foi relembrar o que aprendi na escola e aprender algumas coisas novas.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

A família deu-me a retaguarda necessária para fazer este processo. Em relação às colegas de trabalho, tinha uma que se articulava comigo quando eu precisava de me ausentar, o que me facilitava a vida.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Foi reconhecido formalmente as competências que adquiri, mas não considero que a comunidade reconheça o processo que fiz.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Acho que tenho mais competências a nível profissional, mas senti que o processo de RVCC reconheceu mais o que possuía a nível pessoal, principalmente fiz a nível do secundário.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Ter mais formação e ser acompanhada pela mesma profissional no RVCC básico e secundário.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Não foi nenhum, porque fiquei desempregada, devido à empresa ter entrado em insolvência, dada a conjuntura económica.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Fiz há dias uma formação em inglês que era exigido o 12º ano, e se não tivesse feito o processo não podia frequentar, como aconteceu com os meus colegas que tiveram de sair.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Só tenho a agradecer o esforço das pessoas responsáveis que me acompanharam neste processo. O reavivar algumas memórias que já estavam esquecidas. Considero que os adultos deviam ser acompanhados pelos mesmos técnicos em ambos os processos, o de nível básico e secundário.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Acho que sim, que as minhas colegas tinham as mesmas, apesar dos meus colegas de grupo não terem terminado, talvez por falta tempo deles e conciliação da vida profissional e escolar. Também é preciso dedicação...

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Acho importante, porque tenho os dois filhos que estavam a estudar e deram-me muito apoio. O processo foi uma mais valia para a minha vida pessoal, vamos ver a nível profissional.

ENTREVISTA – Carlos Viegas – 66 anos – Reformado (Empresário no ramo dos produtos para animais)

I. Apresentação;

Carlos Viegas Martins dos Santos, 66 anos de idade, sou casado, tenho 2 filhas e 3 netas. Sou empresário, em nome individual, no ramo dos produtos pecuários.

II. Trajetória escolar e profissional;

O meu percurso de vida pessoal, eu nasci no seio de uma família bastante pobre, os meus pais trabalhavam na terra. O meu pai foi funcionário de fiscalização de uma empresa de laticínios de Aveiro. Mais tarde, os meus irmãos foram para Angola, um faleceu lá, outro teve um acidente e ficou sem um braço, regressou e está cá, pertenceu à direção da empresa *Kiwicoop*.

Desde cedo, fui habituado a trabalhar no campo. Mais tarde, como o meu pai era fiscal dos laticínios numa empresa de Aveiro, eu estive num posto de receção de leite até quase à idade de ir para a tropa. Como o meu irmão já tinha falecido em Angola, o meu pai incentivou-me a fazer um curso. Quando eu tinha terminado a 4ª classe, não continuei a estudar, porque a minha mãe achou que os meus irmãos mais velhos não tinham tido essa oportunidade, logo eu também não devia seguir os estudos. O meu pai colocou-me, então, a fazer um curso de datilografia, numa escola em Aveiro e também frequentei um outro de contabilidade. Fui algum tempo para a Laticínios de Aveiro. Entretanto, fui para a tropa e não sei se por causa dessas formações, fui para escriturário. Estive 3 anos na tropa. Quando regresssei, fui de novo para a Laticínios de Aveiro. Depois, recebi um convite para ir para uma empresa, para onde a minha vida profissional se orientou até hoje, a “Vegri”, que estava com o lançamento do primeiro leite para animais, que era o Bovileite. Tínhamos uns *spots* na televisão há 25 anos, que tinha um vitelinho que dizia: “Deem-me mais Bovileite”. Primeiro, comecei a trabalhar ao balcão, depois fui para a rua como vendedor. Frequentei alguns cursos de formação, com conhecimentos de técnica sobre o nome dos produtos que vendia.

Entretanto, casei-me quando vim da tropa, com a minha esposa que conhecia desde jovem. Não eramos da mesma localidade, mas como pertencíamos à mesma Igreja Evangélica, lá o sentimento surgiu. Casamos em 1962, tivemos 2 filhas e agora temos as 3 netas.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

O meu percurso escolar foi até à 4ª classe na Escola Primária de Malhapão, quando tinha 11 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Os motivos foram as dificuldades financeiras da minha família e o facto dos meus outros irmãos não terem tido essa oportunidade.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (Vertente social/ política)

Na parte política, esta é uma arte nobre. Deixei a minha vida ativa na política por mim e por outras pessoas. Nunca me servi da política para tirar daí vantagens.

Entrei para a política, porque o meu pai era do PPD/ PSD. No 25 de Abril, já era casado. Mais ou menos, em 1982, ingressei no MDPCDE – Movimento Democrático Português. O presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, o Dr. Alípio Sol, convidou-me para pertencer à lista da Assembleia Municipal. Em 1985, integrei de novo a lista em 21º lugar e cheguei a ir para a Assembleia. Estive um ano, nesse mandato. Depois, estive 25 anos de Assembleia Municipal, sempre numa perspetiva de desenvolvimento social. Estive 16 anos com o Dr. Acílio Gala, na oposição, o que nem sempre foi fácil. Tive vários confrontos de ideias e contradições, mas apesar de tudo isso, guardo boas recordações desse tempo. Estive com o Dr. Mário João Oliveira, quando este se candidatou à Câmara Municipal de Oliveira do Bairro. Foi quando perdemos a Junta de Freguesia do Troviscal. Voltei até Setembro de 2013, data das eleições das autarquias. Estive 11 anos na Assembleia de Freguesia do Troviscal.

Ao olhar para trás nestes anos, estive sempre em órgãos deliberativos e não em cargos executivos, recordo-me do cartão sénior que foi uma proposta que lancei e que entrou em vigor através da Dr.ª Laura Aires. Este cartão prevê descontos no acesso a determinados serviços como a farmácia, piscinas municipais, atividades culturais e económicas.

A Casa do Povo do Troviscal ocupa-me desde 1988, em diversos cargos de direção, para além de ser atualmente o orientador da classe de ginástica feminina.

Estive na Caixa de Crédito Agrícola, sou membro da Assembleia Geral da CALCOB e do Centro Ambiente para Todos. Sou membro do Conselho Fiscal da Casa do Povo e da União Filarmónica, e ainda sou tesoureiro da Igreja Evangélica do Troviscal, da qual sou membro desde os meus 18 anos.

VI. Voltar a estudar, porquê?

Eu sempre fiquei interiormente desejoso de voltar a reverter a decisão de ter deixado de estudar. Foi quando soube do programa Novas Oportunidades, que me interessei em deslocar à Escola Secundária de Oliveira do Bairro, para me inscrever no RVCC, de nível básico. Depois continuei para o nível secundário.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Foi uma oportunidade muito significativa e muito importante para mim. Aprendi aspetos que desconhecia poder aprender.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

As vantagens foram a integração e o conhecimento de novas realidades. As desvantagens, não classifico como nenhuma, mas sim dificuldades, como os horários e os prazos a cumprir, o que nem sempre era fácil para quem estava a trabalhar, mas que com a ajuda dos ótimos profissionais foram sendo superadas.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Só posso falar no papel da família, porque trabalho sozinho. A minha esposa só tem o 5º ano, mas não foi impedimento para o nosso relacionamento, mas quando somos mais novos não nos lembramos disso. Quando soube desta oportunidade, partilhei com a minha família, até porque tive ajuda da minha filha mais nova. A minha esposa disse-me logo que se me ia meter neste projeto tinha de arranjar tempo para isso.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Eu julgo que é importante o RVCC, para muitas pessoas, porque para sermos validados, tivemos de repensar toda a nossa vida, como eu tive de recordar a minha vida, o que nos permite encontrar no nosso percurso de vida, o que nos capacitou e nos tornou cidadãos válidos.

Eu não faço propaganda do que fiz, mas julgo que é uma experiência muito valiosa.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Eu julgo que, tanto numa área como noutra. Recordo-me que, no júri, foram reconhecidas as duas áreas: pessoal e profissional.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Como estive algumas décadas fora da escola, o que queria era absorver o que podia aprender.

Como havia pessoas a frequentar com diversos níveis de ensino e formação, eu não tinha a capacidade de aprender tão rapidamente como alguns e senti diversas dificuldades por não estar mais tempo com os professores.

É grato recordar estes momentos e gostaria de deixar uma palavra de agradecimento especial à professora Dolores, que teve as dores de cabeça e nos ajudou a ultrapassar as barreiras que nos pareciam um muro intransponível. Não vou nomear outros nomes, porque me posso esquecer de algumas pessoas, mas também agradeço aos outros professores que nos ajudaram em todo este processo.

A única crítica que tenho a fazer é que ainda não me entregaram o diploma do nível secundário.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

A nível profissional, não foram muitas, nem o subir de uma categoria para outra, mas de descobrir outras realidades.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Houve uma situação que ainda está em aberto e, posteriormente, se Deus me der vida e saúde, depois dos meus 70 anos, gostaria de tirar uma formação numa Universidade para adultos, na área da política.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

As duas áreas que mais me marcaram foram a do computador e a da reciclagem, para obter o 9º ano.

Podia haver uma interação mais próxima, mais horas de formação, termos mais horas com os orientadores, faltava-nos um bocadinho a prática das diversas realidades.

O processo também deve ser adaptado às experiências de vida de cada pessoa, porque tínhamos de enquadrar a nossa vida, o que estava demasiado formatado, pelo que se devia procurar determinadas “balizas” que nos auxiliassem. Devia ser mais simples para determinadas pessoas...

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Eu acho que algumas tinham menos, outras tinham mais, e ainda outras que, pelo abandono que se verificou, ou tinham muitas dificuldades ou pouca motivação e isso impediu-as de prosseguir.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Eu julgo que foi voltar à escola, mas não com a mesma carga que quando se vai para a escola primária ou secundária. Somos pessoas mais maduras e o voltar à escola foi uma oportunidade de aprender e valorizar.

ENTREVISTA – Carlos Vitória – 43 anos – Empregado de escritório (logística) e técnico de som

I. Apresentação;

Carlos Manuel Marques Vitória. Tenho 43 anos. Sou casado e tenho 2 filhas. Sou natural e resido em Oiã.

Sou empregado de escritório, na área comercial, na vertente de compras. Tenho uma ocupação extra trabalho, sou técnico de som numa empresa que tenho com o meu pai.

II. Trajetória escolar e profissional;

Nasci no seio de uma família agrícola, inicialmente com algumas dificuldades.

Os meus pais sempre me apoiaram enquanto quis estudar. Nunca tive um percurso escolar exemplar. Conclui o 9º ano com uma idade avançada, porque reprovei a 4ª classe e o 8º ano duas vezes.

Fiz um curso profissional de Auxiliar Administrativo. Depois “encaixei-me” numa empresa para fazer um estágio e depois fiquei durante 3 anos.

Em termos familiares, comecei a namorar, mas só me casei aos 26 anos.

Como comecei a fazer muitos serviços com o som, conheci muita gente e a parte cultural é muito importante. Também pertenci à direção da Associação de Melhoramentos de Águas Boas, tendo esta uma componente mais social, de ajudar pessoas, melhorar as condições de vida das pessoas que tinham mais dificuldades. Também estive ligado ao Grupo Desportivo de Águas Boas.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Não me recordo, mas conclui o 9º ano e fiz o curso profissional.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Foi para ganhar autonomia financeira.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (respondida nas questões II e VII)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Porque gostava de obter o 12º ano, mas a vida familiar e profissional não me permitiu.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Era muito importante concluir, mas não consegui porque na altura também era proprietário de uma loja de roupa para criança, em Oiã. A minha mulher é que lá estava a tempo inteiro, mas eu tinha de fazer de tudo um pouco, a contabilidade da loja, cuidar das miúdas quando chegava a casa, fazer o comer quando chegava à noite e ainda ter de fazer os meus trabalhos..., para mim era um bocado complicado. Chegava-se ao fim de

semana, tinha as festas onde tinha de colocar o som; quando tinha algum tempo, estava cansado. Mas o que me fez desistir, foi o perder algumas aulas e sentir que estava a ficar para trás, já tinha muitos trabalhos acumulados. Não conseguia gerir o tempo, por melhor gerido que fosse, não conseguia acompanhar.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

O processo de RVCC não era difícil, não considero que tivesse desvantagens, uma pessoa tinha que se dedicar alguma coisa. Até tinha algumas vantagens, aprendi algumas coisas, mesmo a nível espiritual. Se se tivesse prolongado por mais tempo, podia ter conseguido acabar, mas com os prazos que tínhamos, não deu..., tive de abandonar...

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

A família não teve muita interferência nisto. Tive a minha irmã que me acompanhou nas aulas e concluiu o 12º ano. Tinha a minha mulher que esteve a frequentar o básico, mas também não conseguiu acabar.

No trabalho, consegui gerir bem, saia do trabalho e tinha logo as aulas.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

Aprendi algumas coisas quando andei lá, não sei o que lhe diga mais.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Foram mais a nível profissional do que a nível pessoal.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

O processo devia-se ter alongado mais uns meses, como tinha as festas, se continuasse depois do verão, queria terminar, porque é sempre uma mais valia.

Gostei muito da professora, do modo como conduziu o curso.

As instalações que tínhamos em Oiã, nem sempre eram as melhores, mas em Oliveira do Bairro, já eram melhores.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Sempre me incentivaram e disseram que se precisasse de mais horas que me davam. Sempre me apoiaram, até porque dava sempre mais horas.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

O bichinho cá ficou. É uma pena que os cursos tenham acabado.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

O que mais gostei foi a forma como as aulas eram dadas. Não havia uma pressão para se concluir as coisas. O programa era muito interessante.

Deviam haver mais algumas áreas que deviam ser aprofundadas como a área de sociedade, tecnologia e ciência, tal como a relacionada com a informática e a matemática.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Eu penso que não, alguns dos meus colegas não andavam muito interessados.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Não achei muita diferença no voltar à escola, para mim, era mais um trabalho em grupo, não propriamente o voltar à escola.

ENTREVISTA – Maria Graça Gaspar – 50 anos – Ajudante/ auxiliar de Ação Educativa

I. Apresentação;

Maria Graça Fernandes Marques, sou casada há quase 28 anos. Tenho um filho com 27 e uma filha com 16 anos. Trabalho aqui na AMPER há 15 anos como Ajudante de Ação Educativa.

II. Trajetória escolar e profissional;

Sou filha única, fui muito mimada. Os meus pais nem sempre estavam bem e eu andava tipo saltimbancos, ora ficava com um, ora com outro.

Fui para a escola primária de Perrães e continuei até o 6º ano. No 7º ano, fui para a escola em Oliveira do Bairro e chumbei. Não gostei de repetir o ano. Fiz o 7º ano e depois sai, talvez com 14 anos.

Fui aprender costura, durante 2 anos, onde aprendi o básico, mas nunca gostei.

O meu pai deixou que a minha mãe me empregasse numa firma de montagem de bicicletas de um tio dele, quando eu tinha cerca de 17 anos. Trabalhei 2 anos e tal, até à seção ter encerrado e eu ter ido para o desemprego.

Casei-me com 22 anos. Entretanto, arranjei trabalho numa fábrica de loiça.

Tive a minha primeira filha, mas não foi fácil nos ajustarmos um ao outro, no início.

Fiquei desempregada e depois arranjei trabalho num restaurante, em Aveiro. No início, foi complicado, porque eu tinha de me expor na sala do restaurante. Não gostava de trabalhar aos domingos. A minha filha teve de ir para a creche, nessa altura.

Entretanto, arranjei trabalho numa fábrica de estantes em Oliveira do Bairro, pois assim ficava mais perto. Em seguida, fui para uma firma de madeiras, em Oiã, porque ficava ainda mais perto de casa, mas era um trabalho pesado. Depois, recebi uma proposta para ir trabalhar para um restaurante, em Oiã, durante 2 ou 3 anos, através de uma minha amiga, para ser sua sócia de produtos de venda de têxteis. Não gostei, porque a sociedade acabou com a nossa amizade e o combinado não foi cumprido, uma vez que a minha amiga começou a fazer de mim a empregada dela. Fiquei novamente desempregada e, na mesma altura, engravidei novamente.

Houve uma amiga que me falou de um emprego num bar interno, no hospital em Aveiro, e adorei esse trabalho. Sai de lá, quase na altura de ter o meu filho. Fui para o desemprego. Numa conversa com o meu primo que pertence a esta

associação, soube que andavam à procura de pessoas que estavam inscritas no Centro de Emprego e eu aproveitei para voltar ao ativo até hoje. Eu fui a trabalhadora que mais trabalhei de graça para esta instituição. Entrei aqui através de um Programa Ocupacional e fui ficando, mesmo durante os períodos que não me pagavam.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Tinha 14 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Foi a falta de organização dos meus pais, enquanto casal e economicamente.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (respondida acima II)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Primeiro, eu fui fazer o 9º ano por minha livre iniciativa, na Escola Adolfo Portela, em Águeda. Tínhamos os 3 anos, mas eu não demorei esse tempo. Tínhamos a formação e depois tínhamos o trabalho em casa. Foi muito difícil de conjugar tudo, porque ainda tinha os filhos mais pequenos.

Passado algum tempo, eu fui tirar a Carteira Profissional desta minha área, para dar equivalência ao nível II, também através do Centro de Formação de Águeda.

Posteriormente, inscrevi-me na Escola Secundária de Oliveira do Bairro, para fazer o 12º ano.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção? (está respondida mais à frente IX)

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Da forma como está estruturado, acho que está mais adequado para quem deixou de estudar há tanto tempo, porque já não nos conseguíamos recordar e ter o mesmo ritmo como anteriormente.

No RVCC secundário, nós tínhamos aulas com diversos formadores das várias áreas, mas eu ainda acho que precisávamos de mais aulas com os formadores, para compreendermos melhor aquelas áreas todas.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

A minha filha sempre me apoiou nesta decisão de estudar e disponibilizou-se para me ajudar nas tarefas domésticas. O meu marido começou a facilitar a minha vida no RVCC do nível secundário, ao contrário, do nível básico. Até ele próprio, acabou por tirar o 9º e o 12º ano, através da fábrica onde se encontrava a trabalhar.

A educadora e as minhas colegas sempre me facilitaram a gestão do horário de trabalho, mesmo quando tinha de faltar ou trocar de horário.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

O valor que nos dão é muito superior, até mesmo o facto de termos de preencher um documento e colocarmos as nossas habilitações como tendo o 12º ano, já nos olham com outros olhos.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Foi equivalente, porque temos as mesmas capacidades.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Nós acabamos por ser mais dinâmicos, de termos mais iniciativa e sermos mais valorizados.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Desde o início, sempre fizemos formações na nossa área: animação infantil, mas depois começaram a exigir o 9º ano para frequentarmos as outras formações. Continuei a fazer as formações, na instituição, depois de fazer o 9º ano.

Incentivaram-nos a fazer a Carteira Profissional, nesta área, porque podíamos trabalhar noutros locais, até o diretor – o Dr. Mendonça incentivou-nos a fazer o RVCC, de nível secundário, em Oliveira do Bairro.

Na instituição, fomos mais valorizados, depois de fazermos o processo de nível básico e secundário.

Tem havido mudanças na instituição, no que respeita a mudarem colegas minhas da valências, das crianças para os idosos, mas não me mudaram a mim e às minhas colegas que fizeram o mesmo trajeto do que eu.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Tive oportunidade de frequentar mais formações e o Certificado de Aptidão Profissional, como Ajudante Familiar.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Gostei muito das aulas, apesar de achar que devíamos ter mais. Devia haver uma continuidade, depois de termos terminado o processo, para nos prepararmos, para nos sentirmos mais apoiados e orientados, para quem queria ingressar no ensino superior, devia haver uma preparação mais intensiva e nas áreas para que pretendiam seguir.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expectativas que você tinha ou não?

Nem todas, porque havia pessoas com motivações várias para fazer o processo, algumas por vontade própria, outras por obrigação, o que era uma pena.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

O ter de ir para escola, foi muito bom, o conhecermos e termos outros amigos foi muito importante para a nossa socialização.

ENTREVISTA – Rui Alves – 37 anos –GNR

I. Apresentação;

Rui Miguel dos Santos Alves, 37 anos, casado, brevemente serei pai.
Sou chefe de divisão da GNR.

II. Trajetória escolar e profissional;

Criado com os meus avós, pq os meus pais trabalhavam e não havia capacidade monetária para ir para um infantário. Frequentei a Escola Primária de Malhapão, os meus avós iam-me buscar até ao final do dia, altura em que os meus pais levavam-me para casa.

No ciclo, até ao 9º ano, já era o meu pai o encarregado de educação.

Comecei a trabalhar em part-time até ir para a tropa. Arranjava rodas de bicicleta com o meu pai. Depois de ir à tropa, pedi ajuda a um meu primo que estava na GNR. Ao mesmo tempo, concorri a um curso de desenhador de construção civil. Fui chamado para GNR, onde prestei provas, e abdiquei do curso de construção civil. Integrei a GNR em Novembro de 19989. Fui para o Algarve, onde fiquei 3 anos. Concorri para o Curso da Brigada de Trânsito, o qual frequentei meio ano, em Lisboa. Optei por ir estagiar para o Algarve e depois fui colocado em Aveiro. Passei por duas áreas: patrulhamento e gestão de viação, tendo agora ficado atualmente a trabalhar na primeira.

Quando concorri, namorava há 5 anos, terminei esse namoro, voltei a namorar no Algarve e depois quando regressei conheci a minha atual esposa, a Isabel, com quem vou ter 2 meninas gémeas.

Sempre me considerei uma pessoa pró-ativa e quis mais para além do que tinha. Fui vendo as minhas capacidades para o mercado, investi no ramo do ciclismo até este baixar. Depois apostei no revalidar umas cartas de condução, fazer umas exposições rodoviárias, direito que assiste ao infrator, apesar de não ser muito ético. Mais tarde, quando estava na investigação criminal, aproveitei esse conhecimento, para criar a ARTSINISTROS com mais dois colegas, que faz estudos e a avaliação de quem teve responsabilidade pelo acidente. Como esse negócio não estava ir muito mais além, fui convidado por meu primo, para criarmos uma empresa de

impressão digital em vidro. Pega-se num vidro, imprime-se e depois o vidro é todo laminado. A marca é a WITH IN GLASS e o nome da empresa é DISSIPATION. Para além disso, criei com um meu colega a PRODOC, que trata da parte burocrática de tudo o que respeita ao trânsito rodoviário.

Relativamente à minha participação social, fui convidado em 2009 para ser secretário da Associação de Malhapão, na qual tínhamos um grupo organizado e direcionado para a parte desportiva. Também festejávamos o Natal e a Páscoa. Fazíamos uns passeios de cicloturismo. No 2º mandato, fiquei com o cargo de tesoureiro, o que era menos trabalhoso, apesar de ser mais responsável. No 3º mandato, não tive tanto tempo, mas consegui apresentar o meu trabalho. Neste, fizemos protocolos com o Centro de Saúde de Bustos, criamos um gabinete de atendimento médico, abrimos aulas de ginástica, xadrez, tendo uma vertente mais sociocultural.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Tinha 16, 17 anos.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Como os meus pais não tinham dinheiro para eu poder acompanhar os meus amigos, deixei de estudar para poder ganhar uns trocos.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (já está respondida)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Precisava do certificado do 12º ano.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Obter a realização pessoal.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Vantagens foi o apoio de modo individualizado, ao contrário do que aconteceu nos Cursos EFA, em que tinha de ir às aulas no horário pós-laboral e eu não podia.

Foram várias as trocas de impressões que tive com a professora, para poder fazer os trabalhos.

Desvantagens são: o ser um pouco confuso, também algo repetitivo, porque havia vários temas que se interligavam no Referencial de Competências, devendo este ser mais sintético e objetivo.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Tanto os colegas de trabalho, como a família. A minha mulher como é formada, sempre me apoiou para validar as minhas competências. Os meus colegas continuaram no Curso EFA e foram eles que me apresentaram a alternativa de continuar a fazer este projeto, em vez de ser no Curso EFA, poder optar pelo RVCC.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

O RVCC reconheceu mais a parte profissional e social do que fora desses contextos. porque eu fui transcrever o meu percurso para poder obter a validação de competências e falei mais sobre esse trajeto de vida.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Se fosse uma pessoa mais aberta, talvez fosse possível reconhecer mais competências em termos pessoais, como o meu desejo em ser pai, mas como sou muito reservado, o que mais abordei foram os aspetos profissionais.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

O que mais se exige é o título e não as capacidades.

O acompanhamento foi excelente.

O referencial devia estar mais simplificado.

As condições do edifício deviam ser melhoradas.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

De momento, ainda não me trouxe mais-valias, porque eles não vão dar mais reconhecimento. Ainda nem fui buscar o diploma.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Poderei vir a ter, se abrir um concurso ou uma área mais específica.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

A estrutura e a linguagem do referencial deviam ser melhoradas.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Só falava com alguns dos meus colegas quando andei no Curso EFA, porque andei sempre sozinho quando fui para o RVCC. Nos Cursos EFA, havia mais tempo para debater assuntos e aprender com isso, enquanto no RVCC tínhamos de construir os nossos portefólios através dos percursos individuais.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Quando andei nos Cursos EFA, estar sentado nas aulas, fez-me lembrar o “regressar à escola”, enquanto no RVCC, tinha a partilha do mesmo edifício que os alunos em horário diurno e isso também me fez recuar uns anitos.

ENTREVISTA – Violanta Silva – 46 anos – Casada – 2 filhos – Empregada de balcão

I. Apresentação;

Violanta Palma Santos Silva e tenho 46 anos. Sou casada e tenho 2 filhos
Sou empregada de balcão.

II. Trajetória escolar e profissional;

Nasci no seio de uma família muito grande, em que os meus pais tinham uma idade mais avançada, não havia muito dinheiro, mas eramos uma família feliz. Ninguém estudou, por essa mesma razão.

Aos 12 anos, comecei a trabalhar numa “fabricazinha” até aos 20 anos, antes de casar.

Nos meus tempos de juventude, passávamos entre a casa e o trabalho, com alguns bailaricos.

Passado um mês depois de casar, fui viver para Inglaterra, onde fui trabalhar na agricultura. Depois mudamo-nos para Andorra, onde fui trabalhar para um Centro Comercial, o que era uma vida melhor.

Regressamos a Portugal, porque compramos um café.

Aos 25 anos, tive o meu primeiro filho, o Rafael. A minha vida era muito presa, entre o café e o cuidar do filho.

O meu marido ficou doente e não podia continuar a trabalhar na construção civil ao mesmo tempo que me ajudava no café, pelo que vendemos o café e eu vim para casa, enquanto o meu marido manteve a sua atividade profissional.

A minha mãe adoeceu nessa altura, de Maio a Setembro, vindo a falecer. Depois, fiquei a cuidar da minha avó cega, do meu pai e de um irmão solteiro. Fiquei ali, ao mesmo tempo que fui fazendo a minha casa. Passado um ano, esse irmão que era solteiro casou e ficou com a casa. Fui viver para a minha casa nova em Águas Boas, o que para mim foi espetacular!

Comecei a trabalhar numa fábrica de louças cerâmica, na parte do armazém. Fiquei grávida do meu filho mais novo, que não tinha sido planeado. Pensei que me mandassem embora, mas aos 7 meses de gravidez, passaram-me a efetiva.

Quando a fábrica passou a trabalhar por turnos, tive de deixar de trabalhar até o meu marido constituir empresa de construção civil. Fui dando apoio e realizando contatos com as instituições, ficando responsável pela parte administrativa, agilizando a realização da compra e registo de terrenos, tendo que me deslocar à Câmara, às Finanças, ao Registo Civil de Aveiro. Foi um percurso que tive de fazer, para me aceitarem, sem ter solicitadora ou advogada, mas com a minha determinação e desejo de aprender, fui entrando naquele mundo. A empresa foi crescendo e começamos a processar salários também. Ganhei traquejo na parte administrativa.

Em 2012, houve uma grande quebra, a empresa tinha 42 trabalhadores e passou a ter 12. Como forma de demonstrar a boa fé, eu fui uma das primeiras a ser dispensada e a engenheira passou a fazer o meu trabalho.

III. Há quanto tempo abandonou a escola?

Aos 11 anos, deixei de estudar.

IV. Quais os motivos para ter deixado de estudar?

Por dificuldades económicas e familiares, razão pela qual nenhum dos meus irmãos estudou.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional; (respondida anteriormente)

VI. Voltar a estudar, porquê?

Foi num dos meus dias de trabalho, que eu pensei e convenci a minha irmã a irmos fazer o RVCC, uma vez que somos muito chegadas e fomos sempre criadas muito juntas. Resolvemo-nos inscrever em 2010, concluindo o RVCC do nível básico e continuamos para o nível secundário, o qual terminamos em 2012.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Foi muito importante para aumentar a minha capacidade de iniciativa e empreendedorismo.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Desvantagens, não vejo nenhuma. Vantagens, vejo muitas, porque aperfeiçoei as ferramentas de trabalho que tinha, como foi o caso de utilização do computador, troca de e-mails. Dificuldades, sentia mais na discussão dos temas.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

Eu e a minha irmã trabalhávamos juntas, por isso, organizávamo-nos no sentido de uma trabalhar para o RVCC em dias alternados, sem vermos os trabalhos uma da

outra, porque cada uma de nós tem capacidades diferentes e a minha irmã é dona de uma inteligência digna. Cada uma de nós é diferente e tínhamos a nossa própria linguagem.

O que fazíamos era partilhar as nossas dúvidas. Pensávamos o que uma e a outra tinha passado nas nossas experiências de vida, mesmo quando fomos trabalhar para o estrangeiro, para ir ao encontro das línguas estrangeiras.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

A avaliação foi de acordo com o que transmiti e com o que somos capazes de fazer.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Se calhar, em termos profissionais tive mais reconhecimento, talvez por não ter aberto tanto o leque a nível pessoal.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

No nível básico, foi mais fácil, mas no secundário foi mais complicado e exigente.

Houve professores que nos ajudaram mais a chegar ao que era pretendido, como foi o caso da professora, mas todos estiveram bem. Abordamos todos os percursos da nossa vida.

As pessoas da comunidade não dão o devido valor a quem passa pelo processo, mas é a opinião das pessoas.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Nenhum, mas não foi porque não dessem o valor, mais pela situação que atravessa o país. Se continuasse, podia frequentar formações que ajudassem a empresa, e que fosse uma mais-valia para ambas as partes.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Consegui ingressar num Curso de Técnico de Geriatria e de Mediação de Seguros, graças a ter o 12º ano, por isso, já valeu por isso, independentemente de ter aproveitamento disso.

Agora estou como empregada de balcão numa drogaria de ferragens, onde atendo pessoas ao balcão e é compatível com a minha vida familiar.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Ir com a minha irmã foi uma mais-valia muito grande, como sou insegura. Com os colegas, não tive grande amizade. Tive autonomia para criar o portefólio e o apoio que nos deram foi muito importante para ganharmos confiança. O que nos ajudou a andar para a frente, foi saber que podia recorrer a ajuda sempre que precisasse. Para outras pessoas, talvez fosse preciso mais horas, mas para mim foi o necessário.

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Sinceramente, acho que as outras pessoas não tinham empenho, o que não gostava de ver. Havia muita gente que encarava aquilo como uma brincadeira.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Muito diferente, o meu tempo de escola era rígido, onde havia medo, enquanto no processo eramos de igual para igual, em que nos motivávamos para as nossas capacidades, sem imposições. Para mim, o que eu preciso é de conforto e não do medo!

Foi muito bom ter tido a ideia de fazer o processo, de levar a minha irmã e tenho a certeza de que o que fiz vai-me servir para alguma coisa, pode não ser agora, mas vai chegar o momento.

Foi uma tolice terem acabado com a iniciativa!

ENTREVISTA – José Fernando Matos – 47 anos – Marceneiro no “Henriques Marques” (Zona Industrial de Oiã)

I. Apresentação;

Sou o José Fernando, tenho 47 anos, casado, tenho 3 filhos, o mais velho casou-se este ano e o mais novo anda na universidade e a mais nova tem só 8 anos. Sou marceneiro e trabalho há 30 e “piques anos”. Relativamente, à minha parte privada, sou crente Evangélico.

II. Trajetória escolar e profissional;

Começando pela minha vida profissional, eu comecei a trabalhar cedo. Os estudos eram limitados a quem tinha possibilidades. Eu fiz o meu percurso escolar até à 4^a classe e fiz o 6^o ano na telescola. Comecei a trabalhar com 12 anos, numa fabriqueta de ferragens durante alguns meses. O meu pai trabalhava nas obras, pedi para ir com ele mais alguns meses. Depois, comecei a trabalhar para o meu atual patrão, como marceneiro, primeiro na casa dele e depois fomos para a Zona Industrial.

Na parte familiar, conheci a Celeste com 18 anos, casamos com 22 anos. Fomos pais bastante cedo, logo no 1^o ano de casados. Passados 4 anos, veio o Samuel. Construámos casa. Entretanto, os miúdos cresceram, e era nosso sonho termos 3 filhos. Entre os sonhos e o desejo de termos mais bens materiais, avançamos para ter a Beatriz, por acaso foi uma menina e tem sido bom, um bocadinho diferente numa época mais madura. Os filhos nem sempre são acompanhados devidamente na fase em que mais precisam, porque temos de trabalhar e sustentar a casa. Ser pai aos 20 anos é diferente de ser pai aos 40 anos, tem-se mais paciência, mais calma e ganha-se outra perceção para os entender, nem tanto para brincar com eles. Com o tempo, ganha-se uma carga de responsabilidades e, hoje ter um filho na faculdade é uma responsabilidade muito grande. Ao longo destes anos, não há possibilidade de criar “pé de meia”, temos de gerir muito bem o orçamento, não dá margem para tirar férias, dá para viver bem, mas com limitações. Há coisas que mudaram, porque há alguns anos atrás trazia mais dinheiro para casa com as horas que se faziam a mais, o que não acontece hoje em dia, continuo

a fazer mais horas, mas sem receber por isso. Eu compreendo as dificuldades que ele tem para nos pagar e sei que ele tira do seu ordenado para nos pagar.

Na parte social, eu sou uma pessoa muito dada com toda a gente, sabemos das nossas origens, tratamo-nos pelo nome. Em relação à minha atividade, para sermos sócios de algumas associações temos de dar dinheiro, pelo que não tenho dado muito contributo. Da parte espiritual, na Igreja Evangélica, faço por mero prazer e não por outros interesses. Não me revejo na Igreja Católica, pelo que as coletividades desportivas estão agregadas à Igreja Católica e associam as pessoas que participam nas mesmas como sendo católicas.

A ADRAC, daqui do Rego, já tem feito uma maior separação entre a parte desportiva e a sua componente religiosa, havendo uma divisão mais clara. Hoje até sinto mais entusiasmo numa possível abordagem a esta associação.

III.Há quanto tempo abandonou a escola?

Quando aos doze anos de idade, o meu pai perguntou-me se eu queria continuar a estudar ou queria ir trabalhar, a decisão que tomei ao optar por trabalhar foi uma decisão ingénua desprovida de maturidade, sem a visão do seu efeito a longo prazo.

Hoje, após trinta anos, reconheço como uma má decisão.

IV.Quais os motivos para ter deixado de estudar?

As dificuldades económicas e a conjuntura social da época, acrescida de uma família de cinco filhos, tiveram o seu peso de influência.

V. Marcos importantes na vida pessoal e profissional;

VI.Voltar a estudar, porquê?

Ouvi falar, algumas pessoas daqui da terra, a minha irmã e a Celeste também foram. Sempre foi hábito, na minha família, reuníamo-nos para comermos todos juntos em casa de um de nós. Sou o único homem e tenho 4 irmãs. Quando conversamos, pensamos em ir todos. Eu fiz a telescola, por isso, queria tirar o 9º ano. Eu e a minha

irmã Alda que é a seguir a mim, a minha vizinha e outras pessoas que tinham a mesma idade juntamo-nos todos para ir.

VII. Qual foi a importância e as consequências desta opção?

Com a instabilidade profissional que se vive, se perdesse o emprego e não tivesse o 9º ano, sentia que podia ser excluído por não ter esse grau, mesmo que tivesse competências. Lá conseguimos tirar o 9º ano, eu e a minha mulher. Tentamos tirar o 12º ano, mas não foi suficiente e não consegui. O tempo começou a escassear e também me recordo que não me empenhei o suficiente para concluir. Acabei por me entregar pela falta de tempo e de entrega, bem como de prioridades, porque na empresa já se estava a trabalhar para aquecer e eu podia ter dado mais prioridade ao processo.

VIII. As vantagens e desvantagens de frequentar o Processo de R.V.C.C. ?

Passados 30 anos desde que terminei a escola básica. No princípio, o impacto é que íamos aprender algo e depois senti que não era isso que se pretendia. A minha expectativa inicial era que ia aprender, mas não foi isso que aconteceu, eu tinha de revelar o que tinha aprendido na vida, o que acabou por ser um bocadinho mais fácil, temos de rever algumas coisas que estão esquecidas.

Serviu para avaliar um pouco a vida que tivemos, avaliar que crescemos muito, evoluímos muito. Nós, enquanto pessoas, vamos sempre acrescentando mais valias ao nosso currículo. Independentemente disso, quando estamos num meio de ensino ou não, estamos sempre a crescer, pelo que faz parte da nossa análise, avaliar essa evolução. Tudo o que aprendemos na vida foi resultado da nossa luta, das nossas vivências e produto da sociedade. Foi interessante olharmos para a nossa vida e ver o trajeto que fizemos passados 30 anos e de ver o quanto evoluímos como pessoas e crescemos.

IX. Qual foi o papel da família e colegas de trabalho na manutenção deste projeto?

A nível profissional, não houve grande interferência, até tive compreensão. O meu patrão incentivou-me a fazer o 9º ano, mesmo quando tinha de sair mais cedo para ir às aulas, não houve qualquer interferência. Os meus colegas acomodaram-se um pouco na vida. Um colega que tinha mais velho foi dispensado, por causa da época de

maior crise. Ainda tentei incentivá-lo a fazer o processo comigo, mas ele dizia: “burro velho, não aprende línguas!”. Mesmo quando ele foi para lá, tentei ensiná-lo, mas ele criava muitas resistências e eu só pensava se chegaria à idade dele e seria assim.

X. Qual foi o reconhecimento formal e social das aprendizagens ao longo da vida?

O balanço que faço é negativo, porque a nível profissional sabem que conclui o 9º ano, mas isso nunca me foi útil, não ganhei nada com isso. A nível social, as pessoas não são medidas pelo seu grau académico. Na sociedade em que estou inserido, não houve impacto algum!

Até o 9º ano, eu achava que quem estivesse a avaliar as minhas competências e não me desse esse nível, seria injusto, por todas as vivências que tinha. Um jovem com o 9º ano ao pé de mim, em termos de competência, não tem as mesmas competências que eu tinha adquirido ao longo da vida. Em relação ao 12º ano, acho que somos colocados com muita rapidez e o processo tem de andar, mas o que nos é exigido precisa de muito tempo, muita pesquisa. Eu só consigo falar sobre os assuntos, quando são resultado das minhas vivências, por isso, tinha dificuldade em colocar para o papel o que tinha na cabeça. Depois não estamos habituados a usar a tecnologia e precisavam muito dela. Se eu tivesse tirado o 12º ano, acho que não era justo, porque quem lá anda a tirar, tem de aprender muito e anda lá muitas horas, tem de se debruçar muito sobre a escrita e leitura, mesmo sobre a língua estrangeira.

XI. Acha que as competências que lhe foram reconhecidas foram mais competências adquiridas na sua vida profissional ou competências que adquiriu fora da escola?

Na vida profissional.

XII. Quais são as críticas relativamente ao investimento que fez?

Eu acharia que seria mais justo, o processo que existia antes, que tinha aulas durante à noite, em que as pessoas que têm realmente de aprender, se têm um objetivo, se querem tirar o 12º ano, devem-se empenhar e frequentar os Cursos EFA. Eu não optei por esse tipo de curso, porque a minha vida profissional e a minha filha não se

proporcionava a isso e tinha de abdicar da minha filha, como abdiquei dos meus filhos anteriormente, e eu não queria fazer isso novamente.

Para trabalhar os temas de vida, no 12º ano, só se conseguia através de pesquisas.

XIII. Qual foi o reconhecimento da sua entidade empregadora?

Nenhum. Se eu tivesse tido outro desenvolvimento na empresa, de eu poder desenhar num *tablet*, em vez de o fazer no papel, sinto que teria um grande benefício, por isso, acho que o RVCC tornou-me uma pessoa mais válida. Se, a nível profissional, me fossem facultados os meios, eu poderia mostrar o que poderia melhorar como encarregado, usando as novas tecnologias, que considero que foi uma grande vantagem neste curso. Hoje, temos de ser ágeis e perspicazes para fazer face à concorrência. Na empresa, não me tem sido exigido demonstrar essa competência, mas é sempre bom tê-la.

Continuamos e fartamo-nos de trabalhar, em Portugal, e não somos devidamente valorizado.

XIV. Que outro tipo de projetos (escolares, formativos e profissionais) ou “portas” se abriram depois de concluído?

Pude ingressar no processo de RVCC de nível básico e prosseguir para o secundário, mesmo sem conseguir concluir.

XV. O que mais gostou no programa? Se voltasse a ingressar num processo deste tipo, o que pretendia ver alterado?

Quando cheguei à parte dos computadores, em que senti-me obrigado a mexer com ele, foi uma parte benéfica no curso. Antes, eram os meus filhos que me diziam quais eram os equipamentos que devia adquirir quando precisava de comprar algum equipamento. Quando fui fazer o 9º ano, tive de ligar e desligar o computador, pensei que tinha de me dedicar ao computador. Foi importante, senti que podia ser menos inculto, o que nos deu muito incentivo. Foi bom, para mim, para a Celeste, para a minha irmã, porque aprendemos algumas coisas úteis.

No 12º ano, não devia ser exigido tanta pesquisa na internet, porque acho que era complicado falar sobre uma coisa que não se tinha passado na minha vida.

Nós sabíamos a fonte onde tínhamos de ir, mas não é fácil de entendermos o que temos de falar sobre algo que é pouco comum nas nossas vidas, que na prática não havia um conhecimento de fundo. A minha dificuldade era transmitir por palavras nossas transmitir o que não tínhamos como conhecimento de base. Para ir perante um júri e não me sentir certo das minhas convicções, era complicado!

XVI. Acha que, em geral, as pessoas que frequentaram o programa consigo tinham a mesma motivação e expetativas que você tinha ou não?

Tenho de ser sincero, eu vi pessoas mais empenhadas do que eu. A nível profissional, eu não via a minha ocupação em risco. Independentemente de frequentar ou não o RVCC, eu não entendia que tinha o meu lugar em risco, nem os conhecimentos que adquiri na minha profissão nestes 30 anos.

Eu vi pessoas muito motivadas, porque tinham alguém que os motivava ou os ajudava ou porque soube de casos que ... , mas tirando esses casos, quem conseguiu foi merecedor desse esforço, porque precisam disso, para obter o RVCC.

Não foi justo, as pessoas que receberam ajudas no 9º ano, principalmente na informática, não se empenharam numa coisa que lhes seria extremamente útil.

XVII. Para si, o programa foi “voltar à escola” ou foi diferente de voltar à escola? Em que sentido?

Senti que você foi motivadora, mas não é fácil quando nós temos a nossa vida profissional e pessoas a cargo, não é fácil desligarmo-nos.

Acho um bocadinho injusto, temos de ter tempo para amadurecer, ter conhecimento de 3 anos para obter o 12º ano, sem ter uma estrutura sólida, porque esta era demasiado frágil, deixando-se muitos buracos.

Muitas pessoas precisam disso, para ganhar o seu pão, para criar os seus filhos, mas não nos podemos colocar ao lado de jovens que dão tantas horas para ter o 12º ano, temos conhecimento de vida, mas falta-nos o tempo para aprender o que eles aprendem.

Se ficasse desempregado e fosse à procura de trabalho tendo o 12º ano, seria injusto ficar à frente do meu filho que já o tem e que se dedicou tanto para isso.

Anexo Q: Sinopses das entrevistas às entidades vs instituições

Anexos

Entrevistados Dimensões	Apre senta ção	Setor Atividade	Tempo cargo chefia	Colaborad ores existentes na instituição	Horário Praticad o na instituiç ão vs setores	Plano anual de formaçã o dos colaborado res	Conhecime nto do funcioname nto dos CNO's e do RVCC	Parcerias com CNO de Oliveira do Bairro (formaçã o)	Colaborad ores no CNO Oliveira do Bairro. Trabalham na instituição ?	Contrato de ativos desemprega dos que estiveram num CNO	Tolerância em relação aos horários dos colaborado res que estavam no CNO	Iniciativa da instituição ou dos colaborado res para ingressarem num CNO	Reconhecim ento de competência s, de âmbito profissional ou social	Mais-valias do RVCC para a entidade? Sentido.	Oportunidades reais de formaçã o e qualificação do programa Novas Oportunidades	Medidas políticas adotaria, se estivesse no Governo.
Dr.ª Maria do Céu – ACIB (e-mail)	Gestora de Formação	Terceiro Setor (Serviços)	Desde 1997	8 colaboradores	9h-12h30, 14h-18h	Contato e entrevista a cada colaborador	(Não respondeu)	Contato programa de formação-ação. Sessões de divulgação . Assinado protocolo. Sem resultados-	Não têm esses dados	Não	Sim, em relação a uma colaboradora, que acabou por desistir do RVCC, de nível secundário	Incentivo da instituição	Competências profissionais, no âmbito do exercício da sua atividade.	Sim, “um despertar para a aprendizagem,..., ficaram ...mais sensibilizadas para a importância da formação ao longo da vida”	“Com o CNO verificam-se grandes oportunidades de qualificação quando estes tinham uma postura de rigor, exigência e apoio para os formandos que os frequentavam”	Proporcionarem-se mais oportunidades de aumento das qualificações das pessoas. Haver um modelo educativo, com rigor e seriedade.
Dr. Rute Ribeiro - AMPER	36 A., casada, 2 filhos , licenciada em Serviço Social	Setor Terciário. IPSS – AMPER (Associação dos Amigos de Perrães).	Diretora técnica, há 4 anos e meio.	44 colaboradores, desde final de Dezembro, há 2 meses.	7h30-19h30, segundo as respostas sociais	Candidatura ao POPH. Adaptação às necessidades dos setores.	Processo para adultos. Reconhecimento competências de vida. Formação em várias áreas. Construção de um portefólio. Equivalência ao 9º e 12º ano.	Protocolo com o CNO da Escola Marques Castilho (Águeda). 8 colaboradores.	4 a 5 continuam a trabalhar na instituição-	Pensa que isso não aconteceu.	A instituição tem sempre esse cuidado com colaboradores que fazem formação	No CNO de Águeda foi incentivo da instituição. No CNO de Oliveira do Bairro, foi iniciativa dos colaboradores.	Considerou que devem ter sido competências de ambas as áreas, apesar de achar que as da vida pessoal e social serem mais relevantes.	As competências foram valorizadas e reconhecidas, uma vez que já existiam. Houve aumento de autoconfiança. Gosto pela leitura e autoestima.	Não consegue avaliar, porque considera serem coisas diferentes. “A nível institucional, a formação dada é mais a nível técnico, enquanto nestes cursos do RVCC é mais de âmbito geral”.	Sugeria haver formação gratuita, uma vez que as instituições têm cada vez mais colaboradores e torna-se cada mais importante a formação destes.
Prof. Arsélio Pato	50 A., Professor emérito da	Fundada em 2005. Sem fins lucrativos. Fortes	Há 10 anos.	2 Funcionários da CM, 3 bolseiros, 3 a recibo	10h – 22h. Sábado encerra às 18h.	Colaboradores aprendizagem em contfua	Dezenas de cursos, ao longo de 4 anos. Não tinha	Em 2007. “Nós tivemos de ir ao terreno	(Não se aplica)	(Não se aplica)	(Não se aplica)	(Não se aplica)	“As pessoas não aprenderam muito, não vão ser	(Não se aplica)	“As Novas Oportunidades foram uma tentativa do Governo para	“Eu sou suspeito, porque gostava de implementar o que aqui

A minha escola foi a minha vida

	Univ. de Coimbra. Orientador dos doutorados.	ligações científicas à Univ. de Coimbra e de Aveiro. Interface com a comunidade.		verde.		(desempenho na instituição. académica). Formação nas escolas dos concelhos Oliveira do Bairro, Anadia,...	grandes expectativas do que as pessoas podiam aprender, dado serem do meio rural. Positivo: elevar a sua autoconfiança, relacionamento com a família. “Eu tenho a minha opinião... eles não aprendiam muito..., a nível social havia uma valorização muito grande”.	com pessoas, para recrutar porta a porta...” Não conseguiu dar a indicação de números concretos.					melhores matemáticos, nem biólogos, nem químicos, mas desenvolveu a sua personalidade, por isso, qualquer coisa desta natureza deve existir”.	colmatar as necessidades formativas das pessoas, mas estas foram muito pontuais, pelo que devia haver outro tipo de continuidade”.	estou a implementar, em que houvesse instituições regionais com fortes ligações às universidades, como polos de conhecimento, que tivessem ligações às escolas... Proponho um modelo educativo e formativo mais firme como o nosso”	
Sr. Dinis Bartolomeu – Junta Freguesia Oiã	Aposentado. Profissão da funerária. Fui presidente da Junta	Órgão público (Junta de Freguesia de Oiã).	Em 1987. Eleito durador 4 mandatos, onde estive 16 anos. Projeto de construir o edifício da no junta, inaugurado pelo Presidente	Administrativa. Tínhamos muitos colaboradores em programas ocupacionais. Ex. 6 a 10, na altura de verão.	8h – 12h30, 14h – 17h30. Terça horário diferente. Fins-de-semana havia atividade s.	Formação para a colaboradora da parte administrativa. Não havia para os POC S	Não considera ter conhecimento para tal. “Eu estive responsável pela dinamização dos cursos, mas não sei do seu funcionamento”	“Eu sei que houve uma parceria, mas passou-me ao lado. Sei que foi uma boa aposta!”	Talvez 10 ou mais. “Não sei se continuam a trabalhar”.	É possível, mas não tem a certeza.	A instituição salvaguarda sempre essas situações.	“Eu penso... foi mais a Junta, porque eles não tinham conhecimento de causa. Nós como tínhamos a iniciativa, apareciam lá pessoas a	Houve de ambas as vertentes.	Considera ser sempre vantajoso.	Considerou ter sido sempre positivo.	“A educação e a segurança, mas vou mais pela educação é fundamental!... Havia de haver mais rigor. A juventude de hoje devia ter mais respeito, linguagem mais cuidada. Havendo

Anexos

	de Freguesia de Oia.		da República.								quererem saber disso”.				educação podemos partir para a formação”.	
Dr.ª Edite Arede – S.C.M Anadia	51 A., Licenciada em Serviço Social.	Prestação dos Serviços Sociais. Tbm agora a gestão do Hospital de Anadia	Trabalha há 20 anos, administra dos serviços sociais.	183 colaboradores	Varia consoante as valências : infância, 3ª idade e utentes do SNS. Respostas sociais das 8h30-19h, 24h/24h, turnos rotativos.	Reunir com o pessoal responsável, recolha das necessidades, formações ajustadas às valências, com 15 a 20 anos. “...as pessoas melhor formadas são melhor capacitadas, asseguram melhor prestação de serviços, até por questões legais... tem de cumprir com determinada carga horária de formação”.	Não tinha conhecimento acerca disto, até há alguns anos atrás, desde que começou-se a recrutar pessoal com competências reconhecidas através desses processos.	Sim	Não sabe ao certo. (Ver listagem fornecida pelo CNO de Oliveira do Bairro)	“O pessoal que vai entrando já vem com formação adquirida através das Novas Oportunidades, ou 12º ano, ou com CET’s, quer via IEFP ou outras entidades”.	Sim	Ambas. É interesse da Misericórdia em incentivar os colaboradores, para facilitar a gestão da formação e da qualificação do pessoal.	Mais no âmbito profissional.	Sim, dado que é uma forma dos colaboradores realizarem um processo de avaliação e aprendizagem de competências, tornando-se uma mais-valia para a instituição.	Dada a faixa etária avançada, este processo de RVCC, sendo menos académico, tonava possível, as nossas colaboradoras se sentem mais confiantes. “No processo, foram respeitadas as diferenças, motivando-as pela vida que tiveram”.	“...ter em conta a realidade desta instituição, que é o setor social. Aquilo que nos vai chegando, é que vão avaliando as pessoas pela pouca continuidade na área profissional, percursos pouco estáveis, dando-lhes formação para as ingressarem no mesmo saco que é a área social... Não podemos ter pessoas de 60 anos a cuidar de pessoas de 60 anos...”
Dr.ª Raquel Simões - SOLSIL	“Existem”	Criada em 1992. Setor dos	Desde 2011, há 4 anos,	62 colaboradores, mais 3	Varia consoante as	Preenchimento de um formulário	Não estava dentro do	O protocolo estabelecido	Não tem conhecimento de	Colaboradores que já o eram e	Flexibilidade da instituição.	Incentivo e motivação da pp	Ambas. “...através do feedback que	“No sentido da responsabilidade, do empenho,	“Fomos contactados pelo Centro de	“Não faço ideia, não lhe sei responder a

A minha escola foi a minha vida

ntas que poder ei não saber responder tão bem ...”	serviços e respostas sociais: infância(jardim de infância, pré-escolar e ATL), juventude (centro de acolhimento) e terceira idade (lar, centro de dia, centro de convívio e apoio domiciliário). SOLSIL vem do nome solidariedade (SOL) e do nome da localidade.	técnica de qualidade e responsável pela formação. A direção é muito participativa.	pessoas em CEI (contratos de emprego e inserção).r. 2 professores (concurso de mobilidade) . 2 estágios profissionais e 3 estágios curriculares , no setor desportivo.	respostas sociais: 7h30-19h (infância), 24h/24h (centro de acolhimento e lar), 9h30 em diante (centro de dia), 13h30-17h (centro de convívio), (8h30-17h30, fim de semana e feriados (apoio domiciliário)	pelos colaboradores com necessidade s de formação. Avaliação de desempenh o serve de guia para elaboração do plano anual de formação, preenchendo das lacunas existentes.	funcionamento dos CNO's, mas tem conhecimento da forma como os processos de RVCC facultam as habilitações escolares. “Considero que o RVCC permitiu maior aceitação por parte das pessoas que deixaram de poder estudar e que têm de valorizar o seu trajeto de vida”.	o foi com o CNO de São Bernardo, mas numa fase anterior a ter ingressado nesta instituição. “Não percebi muito bem o porquê de não ter sido feito com o CNO responsável por esta área de residência, em que se localiza a instituição, como era o caso de Oliveira do Bairro”.	nenhum do CNO Oliveira do Bairro. No CNO de São Bernardo, tiveram 26 colaboradores que fizeram o RVCC, sendo que 8 já não trabalham na instituição (3 cessação de contrato, 2 pensão de invalidez, 3 motivos pessoais)	continuaram.		instituição acarreta maior compreensão em relação à gestão dos seus horários profissionais conjugados com a afetação familiar.	os colaboradores forma-me dando, mas considero que tanto a vida pessoal como a profissional”.	fator para se sentirem mais motivados, mais pró-ativos...testarem as capacidades...ajudou-os muito a serem mais confiantes. Os colaboradores já não estudavam há anos e foi bom para alimentar-lhes o ego”.	Emprego de Águeda...haver uma formação com certificação profissional, dado o RVCC ser de âmbito geral...mas...não terem reconhecimento pelas competências técnicas...queremos avançar...oportunidade de colmatar essas lacunas”.	isso. Considero que em relação a estes processos, penso que seria uma mais valia associarem a vertente prática e profissional”.
--	--	--	--	---	---	--	--	--	--------------	--	--	---	---	--	---

Anexo R. Entrevistas às entidades

I. Apresentação;

Edite Arede, licenciada em Serviço Social.

Trabalho na Misericórdia há 20 anos, administradora dos serviços sociais.

Tenho 51 anos, natural e residente em Anadia.

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

É histórico na Misericórdia ser a prestação de serviços sociais.

Neste ano, a gestão do hospital ficou a cargo da Santa Casa, sendo que o edifício já pertencia à Misericórdia, pelo que agora ficou com a gestão de cuidados de saúde.

III. Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

Trabalho há 20 anos.

IV. Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição) ?

Nesta data, tem 183 trabalhadores.

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

O horário é muito diversificado, porque tem a ver com a dinâmica dos serviços: infância, terceira idade e os utentes do Sistema Nacional de Saúde.

Nós temos respostas sociais que funcionam das 8h30 às 18h30 ou às 19h e temos aquelas que funcionam 24 horas, isso implica horários por turnos, rotativos. Procuramos por inerência do Código do Trabalho, procuramos respeitar legalmente o instituído, mas temos horários muito diversificados.

VI. Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

Temos a preocupação de que as pessoas melhor formadas, são melhor capacitadas, até porque asseguram uma melhor prestação de serviços. Também por questões legais, as pessoas que trabalham na instituição têm de cumprir com determinada carga horária de formação.

Não há um plano específico de formação, mas o que faço no início de cada ano é reunir com o pessoal responsável para saber das necessidades de formação.

Fiz este ano reuniões por setores e recomendo o investimento na formação, recolho uma série de itens de formação conforme o que é pedido pelos funcionários, responsáveis, técnicas procuramos formações que podem ser dadas por empresas de formação como a “CeforCordia”, responsável pela formação nas Misericórdias. Já preenchemos o que é necessário preencher e o que fiz foi recolher junto dos nossos técnicos as necessidades para monitorizar formações internas onde juntamos 15 a 20 pessoas.

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Passaram alguns anos sem que eu acrescentasse informação a esta matéria, mas depois procurei saber melhor o que podia ajudar as competências do nosso pessoal, sendo que o pessoal que vai entrando já vem com formação adquirida através das Novas Oportunidades, ou 12º ano + 1, outros que têm os CET's, quer através da via do IEFP ou outras entidades.

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Sim

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

(Ver lista do CNO)

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

Certo

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

Sim

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

Eu acho que as duas coisas, porque também competia à Misericórdia de Anadia de motivar os colaboradores, porque isso interessa à Entidade Patronal, pelo que convém facilitar essa gestão.

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

Acima de tudo, no âmbito profissional.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

Eu acho que sim, não deixa de ser um processo de aprendizagem, em que as pessoas acabam por reconhecer conhecimentos que foram adquiridos, constituindo-se como mais-valias para a instituição

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

Eu não digo que os outros processos não sejam válidos, mas este processo não deixa de ser difícil para pessoas com uma faixa etária mais avançada, porque é muito difícil as pessoas transmitirem para o papel os conhecimentos adquiridos, sendo menos académico, mais prático. Pelo *feed-back* que as funcionárias me passaram, elas começavam a se sentir mais à vontade para transmitirem a

informação. No processo, foram respeitadas as diferenças e as limitações das pessoas, motivando-as pela vida que tiveram.

XVI. Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

Eu só vou ter em conta a realidade desta instituição, que é o setor social.

Eu acho que muito se fez pela gestão do pessoal nos últimos anos, fomentando-se formação específica para esta área. No entanto, considero que não houve o devido rigor na seleção das pessoas para integrarem os grupos de formação.

Aquilo que nos vai chegando, é que vão avaliando as pessoas pela pouca continuidade na área profissional, percursos pouco estáveis, dando-lhes formação para as ingressarem no mesmo “saco” que é a área social, em que a faixa etária é muito elevada, com pouca vontade para trabalhar nesta área, chegando-se ao ponto de termos pessoas mais idosas do que os próprios idosos das instituições, para começarem a trabalhar na instituição.

Não podemos ter pessoas de 60 anos a cuidar de pessoas de 60 anos, pelo que a Misericórdia precisa de ter no seu quadro de pessoal pessoas mais jovens e dinâmicas.

I. Apresentação;

Sou Raquel Simões.

Existem perguntas que eu poderei não saber responder tão bem, apesar de ter consultado e pesquisado informação aqui na instituição para poder responder ao máximo de perguntas.

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

Setor dos serviços e respostas sociais, sendo uma instituição particular de solidariedade social. SOLSIL vem do nome solidariedade (SOL) e de Silveiro que é a localidade (SIL). Existe desde 1992, atua nas áreas da infância, juventude e terceira idade. Na área da infância, temos as respostas sociais de jardim-de-infância, pré-escolar e ATL; na área da juventude, temos o centro de acolhimento; na área da terceira idade, temos lar, centro de dia, centro de convívio e apoio domiciliário.

III. Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

A minha categoria profissional é técnica da qualidade e responsável pela formação, desde 2011.

IV. Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição) ?

No quadro, temos 62 colaboradores, depois temos pessoas que fazem contrato de emprego e inserção (CEI) com o Centro de Emprego, que penso que são 3.

Há 2 anos concorremos à mobilidade e temos o prazer de trabalhar com 2 professores. Também 2 estágios profissionais e 3 estágios curriculares, no setor desportivo.

A direção é muito presente, tendo esta mudado este ano. Os membros da direção não são remunerados, mas como a legislação mudou este ano, pode haver alteração, nesse sentido.

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

O funcionamento das respostas sociais da infância funciona das 7h30 às 19h. O centro de acolhimento está aberto 24 sobre 24 horas, tal como o

lar. O centro de dia funciona o dia todo com horário variável, consoante os transportes, mas por norma das 9h30 até regressarem a casa nos transportes, não lanchando na instituição. O centro de convívio funciona da parte da tarde, a partir das 13h30 às 17h. O apoio domiciliário funciona das 8h30 às 17h30 e também ao fim de semana, feriados, funciona sempre.

VI. Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

O que fazemos é consultar anualmente os colaboradores através de um formulário, onde pedimos aos trabalhadores para preencherem e colocarem as suas necessidades de formação. Também como temos a avaliação de desempenho, também utilizamos a mesma como guia para elaborar o plano anual de formação, como temos equipas que podem ser comuns ou realizarem um tipo de trabalho que pode ser conjugado, utilizamos essa informação para trabalhar temas como o trabalho de equipa, a comunicação, entre outros e tentamos através da avaliação de desempenho para trabalhar as lacunas que sentimos existirem.

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Não estou por dentro do funcionamento destes centros, por isso, não lhe sei responder a isso. O que sei é que os Processos de RVCC permitiram dar a equivalência escolar do 9º e 12º ano, valorizando os percursos de vida das pessoas.

Considero que o RVCC permitiu maior aceitação por parte de pessoas que deixaram de poder estudar e que têm de valorizar o seu trajeto de vida.

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Estes processos de RVCC que falam aqui foram feitos aqui na instituição numa fase anterior a eu ter vindo para aqui, de eu ter ficado com esta responsabilidade da formação. Tenho conhecimento que o protocolo realizado por esta instituição foi realizado com o CNO de São Bernardo. Não percebi muito bem o porquê de não ter sido feito com o CNO responsável por esta área de residência, em que se localiza a instituição, como era o caso do de Oliveira do Bairro.

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

Penso que não conheço nenhum deles que tenham frequentado o processo em Oliveira do Bairro.

No CNO de São Bernardo tivemos 26 colaboradores a frequentarem o Processo de RVCC, sendo que 8 deles deixaram de ser colaboradores da instituição, porque com três deles foi cessado o contrato de trabalho, dois recorreram à pensão de invalidez e os outros três por motivos pessoais dos próprios.

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

Sim, alguns já eram colaboradores e continuaram.

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

Sim, a instituição foi muito flexível.

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

Como foi até a própria instituição a sugerir, houve inevitavelmente a flexibilidade e incentivo para os colaboradores frequentarem a iniciativa, até porque alguns deles eram pais e mães.

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

Eu acho que é um bocadinho das duas, através do *feedback* que os colaboradores foram-me dando, mas considero que tanto a vida pessoal como profissional.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

No sentido de responsabilidade, do empenho, o facto de se sentirem mais motivados, mais pró-ativos. O facto de testarem as capacidades dos colaboradores, por acharem que não eram capazes de concretizar este projeto escolar ajudou-os muito a serem mais confiantes. Os colaboradores já não estudavam há anos e foi bom para alimentar-lhes o ego.

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

Fomos contactados pelo Centro de Emprego de Águeda sobre a possibilidade de haver uma formação com certificação profissional, dado o RVCC ser de âmbito geral em que é dada a equivalência escolar, mas os colaboradores não terem o devido reconhecimento pelas competências técnicas do que os colaboradores fazem há anos, pelo que queremos avançar o mais rápido possível para os colaboradores poderem ter oportunidade de colmatar essas lacunas. Não sei se é bem nos mesmos moldes do que o RVCC, mas o nome acho que é o mesmo, mas pode haver a possibilidade de obterem a vertente escolar e profissional.

XVI. Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

Não faço ideia, não lhe sei responder a isso. Considero que em relação a estes processos, penso que seria uma mais valia associarem a vertente prática e profissional, para que se conseguissem conciliar.

I. Apresentação;

Rute Ribeiro, 36 anos, casada, 2 filhos.

Licenciada em Serviço Social.

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

Setor dos serviços ou terciário. Somos uma IPSS, de nome AMPER, designa Associação dos Amigos de Perrães.

III. Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

Sou diretora técnica da instituição, há 4 anos e meio.

IV. Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição)?

Atualmente, temos 44, porque o lar de idosos abriu no final de Dezembro.

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

Segundo as respostas sociais, por norma é das 7h30 da manhã às das 19h30.

VI. Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

Fizemos uma candidatura ao POPH, fomos adaptando à realidade de cada um dos setores, conforme as necessidades para responder ao plano anual de formação. A empresa de formação é da Figueira da Foz.

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

É um processo destinado a adultos, que visa reconhecer as competências adquiridas ao longo da vida, tendo formação em várias áreas, como a matemática e informática, em que era construído um portefólio para validar essas mesmas competências, dando-lhes equivalência ao 9º ou 12º ano.

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Não, o protocolo foi estabelecido com a Escola Marques Castilho, em Águeda, através do qual participaram 8 trabalhadores.

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

Cerca de 4 ou 5 e continuam a trabalhar na instituição.

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

Eu julgo que não.

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

Sim, há sempre esse cuidado com os colaboradores que integrem cursos de formação.

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

No CNO de Oliveira do Bairro, foi iniciativa exclusiva dos trabalhadores, enquanto que com o de Águeda foi explicado aos trabalhadores e estes foram motivados a frequentarem o mesmo, havendo maior tolerância em relação à gestão dos horários.

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

Acaba por ser um bocadinho os dois, mas as competências da vida quotidiana como as vida pessoal são mais importantes neste processo, apesar da vida profissional também fazer parte, mas não ser tão essencial.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

Eu acho que sim, não tanto pelas competências, porque estas já lá estavam, mas pela confiança e reconhecimento de tudo o que tem de fazer a nível de

retrospectiva das suas vidas. Senti que elas se sentiram mais autoconfiantes e gostam mais de ler e investir em si mesmas.

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

Não consigo avaliar, eu acho que são coisas diferentes. A nível institucional, a formação dada é mais a nível técnico, enquanto nestes cursos do RVCC é mais de âmbito geral.

XVI. Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

Eu sinceramente nunca pensei muito nisso, porque não estou muito por dentro do assunto.

A necessidade que considero mais relevante era haver mais formação gratuita, porque o nº de colaboradores já é elevado e a formação é cada vez mais fundamental.

I. Apresentação;

Maria do Céu – Gestora de Formação

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

Terceiro Setor(serviços)

III.Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

Desde 1997

IV.Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição)?

8 colaboradores

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

9h/12h30 – 14h/ 18h)

VI.Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

Através do contacto com a função de cada colaborador e entrevista com este para posteriormente definir plano de Formação

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

(Não respondeu)

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Sim, foi feito um contato no sentido de encaminhar formandos de empresas que estavam num programa de formação – ação, chegaram a ser feitas algumas sessões de divulgação junto das empresas. Foi assinado um Protocolo.

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

Não temos esses dados

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

Não

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

Sim houve a tentativa de uma colaboradora em frequentar as novas oportunidades, mas acabou por desistir.

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

A Instituição alertou várias vezes e tentou motiva –lá.

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

As competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na instituição, no âmbito da função exercida.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

Sim. Claro penso que foi sem dúvida, um despertar para a aprendizagem. Os colaboradores que frequentaram o Centro de Novas Oportunidades ficaram, sem dúvida, mais sensibilizadas para importância da formação ao longo da vida.

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

Com o CNO verificaram-se grandes oportunidades de qualificação quando estes tinham uma postura de rigor e exigência e apoio para os formandos que os frequentavam.

Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

Deve-se dar a oportunidade de a população aumentar as suas qualificações, alterando ou melhorando o Modelo para que este seja visto com rigor e seriedade.

I. Apresentação;

Arsélio Pato Carvalho, professor emérito da Universidade de Coimbra, tenho 80 anos.

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

A instituição foi criada em 2005 sem fins lucrativos, com fortes ligações científicas à Universidade de Coimbra e de Aveiro, em que procura ser uma interface entre o meio científico e a comunidade.

III. Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

Há 10 anos.

IV. Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição) ?

Temos dois funcionários da Câmara Municipal, três bolseiros e três a recibo verde.

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

Abre às 10h e fecha às 22h, salvo ao sábado que fecha às 18h.

VI. Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

Isto é uma instituição académica, pelo que as pessoas que estão a aprender, sendo a intervenção da instituição também a favor deles, em que temos muita formação para as escolas nos concelhos de Oliveira do Bairro, Anadia e aqui. Eu sou orientador dos doutorados. A formação deles realiza-se através do próprio desempenho de funções.

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

As dezenas de cursos desenvolveram-se ao longo de 4 anos aqui na instituição. As minhas expectativas não eram muito altas, em termos do que as pessoas aprendiam, dado que as pessoas eram de meio rural, mas o que se revelou muito positivo foi o elevar da sua autoconfiança que os ajudava na sua vida e no relacionamento com a própria família, o que era muito importante na vida deles.

Eu tenho a minha opinião, que de facto eles não aprendiam muito, mas por outro lado, a nível social havia uma valorização muito grande.

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Deve ter sido em 2007. Nós tivemos de ir ao “terreno” com pessoas, para recrutar pessoas “porta a porta”, para ingressarem nestes processos do RVCC. Em termos de números, eu posso dar-lhe uma estimativa, mas números concretos não consigo.

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

(Não se aplica)

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

(Não se aplica)

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

(Não se aplica)

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

(Não se aplica)

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

As pessoas não aprenderam muito, não vão ser melhores matemáticos, nem biólogos, nem químicos, mas desenvolveram a sua personalidade, por isso, qualquer coisa desta natureza deve existir.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

(Não se aplica)

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

As Novas Oportunidades foram uma tentativa do Governo para colmatar as necessidades formativas das pessoas, mas estas foram muito pontuais, pelo que devia haver outro tipo de continuidade.

XVI. Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

Eu sou suspeito, porque gostava de implementar o que aqui estou a implementar, em que houvesse instituições regionais com fortes ligações às universidades, como polos de conhecimento, que tivessem ligações às escolas.

As universidades já tentam fazer muita divulgação científica, mas nas escolas são muito pontuais, sendo que a nossa instituição funciona todo o ano, por isso, proponho um modelo educativo e formativo mais firme como o nosso!

I. Apresentação;

Dinis dos Reis Bartolomeu, atualmente estou aposentado, agora estou na profissão da funerária e fui presidente da Junta de Freguesia de Oiã-

II. Qual é o setor de atividade da empresa ou instituição?

A Junta de Freguesia de Oiã é um órgão público.

III. Há quanto tempo exerce o cargo de chefia ou esta ocupação?

Fui eleito em 1987, durante 4 mandatos, estive 16 anos. Tive o projeto de construir o novo edifício da Junta, que foi inaugurado pelo Presidente da República.

IV. Quantos trabalhadores têm na entidade (empresa vs instituição) ?

Tinha 1 administrativa. O que fazíamos era aproveitar muitos programas ocupacionais, por norma 10 a 6 de verão, porque de inverno não valia a pena. Tudo isto para fazer trabalho comunitário.

V. Qual é o horário que é praticado pela entidade segundo os setores?

O horário era das 8h às 12h30, das 14h às 17h30, salvo à terça que tinha um horário diferente. Aos fins-de-semana tínhamos atividades.

VI. Como é gerido o plano anual de formação para os colaboradores?

Havia formação para a parte administrativa, mas não para quem estava a fazer os programas ocupacionais.

VII. O que conhece do funcionamento dos Centros Novas Oportunidades e dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Eu não tenho muito conhecimento por aí. Eu estive responsável pela dinamização dos cursos, mas não sei do seu funcionamento.

VIII. Procurou estabelecer alguma parceria com o Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro, no sentido de promoverem formação na entidade?

Eu sei que houve uma parceria, mas passou-me ao lado. Sei que foi uma boa aposta!

IX. Quantos colaboradores ingressaram no Centro Novas Oportunidades de Oliveira do Bairro? Ainda trabalham todos na empresa?

Alguns ingressaram, talvez na ordem dos 10 ou mais. Não sei se continuam a trabalhar ou não.

X. Esta empresa/organização contratou ativos desempregados que tivessem previamente visto as suas competências reconhecidas por um CNO?

É natural que sim, mas não tenho a certeza.

XI. Houve alguma tolerância da entidade em relação aos horários dos colaboradores que frequentaram o Processo de RVCC?

Nós salvaguardávamos sempre essas necessidades.

XII. Foi mais a empresa/instituição a motivá-los a frequentar o CNO ou a iniciativa partiu mais dos colaboradores?

Eu penso que estou certo, mas foi mais a Junta porque eles não tinham conhecimento da causa. Nós como tínhamos a iniciativa, apareciam lá pessoas a quererem saber disso.

XIII. Na sua opinião, as competências reconhecidas foram mais competências adquiridas na empresa/instituição no âmbito da atividade profissional ou mais competências da vida quotidiana e comunitária, adquiridas fora do âmbito da atividade profissional?

Eu acho que houve uma valência das duas partes.

XIV. Considera que os colaboradores que obtiveram equivalência escolar através do Processo de RVCC, trouxeram “mais valias” para a entidade? Em que sentido?

Isso nem se põe em causa, porque traz sempre vantagens. Eu nunca fiz essa avaliação, mas penso que sim.

XV. Em que medida o programa Novas Oportunidades comportava oportunidades reais de formação e qualificação que fossem vantajosas em relação a outros programas de formação?

Foi sempre positivo este programa.

XVI. Se estivesse no governo, que medidas políticas gostaria de introduzir ou melhorar nas áreas da formação e qualificação.

A educação e segurança, mas vou mais pela educação que é fundamental. Se a educação que eu tinha fosse comparada com a de hoje, eu acho que a atualmente havia de haver mais rigor. A juventude de hoje havia de ter mais respeito, linguagem mais cuidada, havendo educação podemos partir para a formação.

Eu vou sempre me atualizando, mas nesta da educação eu não me atualizo. O Governo havia de fazer alguma coisa! O problema é que o Governo nem sempre dá o exemplo, porque continua-se a deixar haver “falcatruas”. Eu não sou a favor do Salazar, mas eu acho que havia de haver alguém como ele para endireitar o país!