



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

***“Acompanhamento do Processo de
Reconhecimento, Validação e Certificação de
Competências dos Centros Novas
Oportunidades”***

Sílvia da Conceição Palma

Relatório de Estágio

Mestrado em Ciências da Educação e da Formação

Área de Especialização em Educação e Formação de Adultos

Trabalho efetuado sob a orientação da Prof.^a Doutora Sandra Valadas

Faro 2012



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

Relatório de Estágio

“Acompanhamento do Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação Competências dos Centros Novas Oportunidades”

Relatório de estágio orientado pela Prof. Doutora Sandra Valadas (Universidade do Algarve) e supervisionado pela Professora Fernanda Cruz (CNO Escola de Tavira)

Sílvia da Conceição Palma

Mestrado Integrado em Ciências da Educação e da Formação

Área de Especialização em Educação e Formação de Adultos

Outubro 2012

“As competências não existem por si próprias; o que existem são pessoas possuidoras de competências, o que significa que elas não podem ser reconhecidas e avaliadas independentemente dos indivíduos que delas são portadoras e da sua participação activa e voluntária.” (Araújo, org., 2002)

“(…) ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo. Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa.” (Freire, s/d, cit. por Cavaco, 2001)

AGRADECIMENTOS

De um modo geral, quero agradecer a todas as pessoas que diretamente ou indiretamente contribuíram para o bom funcionamento e realização do estágio.

Agradeço também a todos os que me apoiaram e me incentivaram para levar este percurso a bom termo, sobretudo aos meus colegas de mestrado que sempre estiveram presentes.

Agradeço à escola Secundária de Tavira pela oportunidade que me deu em realizar no meu estágio no seu Centro Novas Oportunidades. Quero também expressar o meu muito obrigada à equipa pedagógica do centro, sobretudo às profissionais de RVCC que sempre se mostraram disponíveis para me apoiar e orientar em tudo o que fosse necessário, por isso dirigi um especial agradecimento à Marta e à Teresa. Não posso deixar de agradecer à Coordenadora do Centro, a Professora Fernanda Cruz que desde o primeiro momento me fez sentir como um elemento da equipa.

À minha orientadora de estágio pela paciência e ajuda que me deu desde o início de todo este processo, e sobretudo por ter aceitado acompanhar-me nesta etapa.

Não me esqueço de agradecer à minha família, sobretudo aos meus pais, por tudo o que representam para mim, e por me terem ensinado a lutar pelos meus objetivos. Aos meus amigos, pois merecem um lugar de destaque pela paciência e pelo apoio, que sempre me demonstraram, especialmente à Carla por toda a ajuda que me deu neste fase.

Não posso deixar de agradecer ao todos aqueles que durante este ano me incentivaram a continuar este processo e a não desistir.

A todos os meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

O presente relatório de estágio foi elaborado no âmbito da realização de um Estágio Curricular, que se enquadra no segundo ano do curso de Mestrado em Ciências da Educação e da Formação, com especialização em Educação e Formação de Adultos, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve.

O estágio teve lugar no Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira, tendo tido a duração de seis meses. Teve como objetivo principal compreender o trabalho desenvolvido pelo centro, e sobretudo pelos Profissionais de RVCC que acompanham diariamente os adultos inscritos em processo.

Na primeira parte deste relatório apresentamos uma breve fundamentação teórica relativa à educação e formação de adultos, à aprendizagem ao longo da vida e aos conceitos e fundamentos inerentes aos Centros Novas Oportunidades e à iniciativa.

Na segunda parte apresentamos uma caracterização do local de estágio, as atividades desenvolvidas ao longo do mesmo, e a avaliação dessas mesmas atividades. Por fim, terminamos com uma reflexão crítica referente às aprendizagens realizadas e as dificuldades sentidas.

Palavras-chave: Formação de adultos; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; Iniciativa Novas Oportunidades.

ABSTRACT

This probation report was prepared with the completion of a Traineeship, which falls into the second year of Master of Science in Education and Training, specializing in Adult Education and Training, Faculty of Humanities and Social Sciences of University of Algarve.

The stage took place at the center of the New Opportunity School 3EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira for six months. Aimed to understand the work of the center, and especially by professionals RVCC accompanying adults enrolled in the daily process.

In the first part of this report we present a brief theoretical background on education and training of adults to lifelong learning and the concepts and fundamentals inherent in the New Opportunities Centers.

In the second part we present a characterization of the local stage, the activities developed along the same, and evaluation of those activities. Finally, we end up a critical reflection regarding learning achieved and difficulties encountered.

Keywords: Adult Education; Recognition, Validation and Certification; New Opportunities Initiative.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	-1-
-----------------	-----

I PARTE

A Educação E Formação De Adultos	- 5 -
O Reconhecimento Das Aprendizagens Por Competência	- 10 -
Dos Centros RVCC Aos Centros Novas Oportunidades	- 14 -
3.1 As Novas Oportunidades	- 16 -
3.2. A Continuação das Novas Oportunidades	- 18 -

II PARTE

Caraterização do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3.....	- 21 -
EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira.....	- 21 -
1.1.Instalações do CNO.....	- 22 -
1.2.Horário de Funcionamento do CNO.....	- 23 -
1.3.Constituição da Equipa Técnico Pedagógica do CNO	- 23 -
1.4.Gestão dos Processos no CNO	- 24 -
1.5.Circuitos de Informação Interna Dentro do CNO	- 25 -
1.6.Redes e Parcerias.....	- 25 -
Diagnóstico de Necessidades	- 27 -
2.1.Diagnóstico de Necessidades no CNO	- 28 -
2.2.Análise SWOT	- 28 -
2.3.Análise SWOT do CNO Tavira	- 29 -
2.4.Identificação dos Problemas	- 30 -
2. 5 Definição do Campo de Intervenção no âmbito do Estágio	- 32 -
Definição dos Objetivos Gerais e Específicos.....	- 34 -
Avaliação do Estágio, Viabilidade E Controlo De Qualidade	- 40 -
4.1.Temporalidade da Avaliação.....	- 41 -
4.2.Instrumentos de Avaliação.....	- 42 -
4.3.Modelo de Avaliação e Tarefas Realizadas	- 46 -
Reflexões Sobre os Resultados da Avaliação.....	- 60 -

5.1.Avaliação do Centro de Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira	- 60 -
5.2.Avaliação das Competências Adquiridas	- 62 -
5.3. Avaliação da Nossa Intervenção no Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira	- 67 -
5.4. Auto-Avaliação	- 71 -
REFLEXÃO FINAL.....	- 74 -
ANEXO 1	- 84 -
Inquérito por Questionário.....	- 84 -
ANEXO 2.....	- 90 -
Regulamento Interno CNO	- 90 -

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1	-29-
Tabela 2	-31-
Tabela 3	-36-
Tabela 4	-37-
Tabela 5	-39-
Tabela 6	-48-
Tabela 7	-50-
Tabela 8	-51-
Tabela 9	-52-
Tabela 10	-53-
Tabela 11	-54-
Tabela 12	-55-
Tabela 13	-57-
Tabela 14	-58-
Tabela 15	-63-

ÍNDICE DE IMAGENS

Imagem 1	-17-
----------------	------

INTRODUÇÃO

O presente relatório refere-se ao estágio realizado no âmbito do plano curricular do Mestrado de Ciências da Educação e da Formação, com especialização em Educação e Formação de Adultos, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve.

É de referir que no presente mestrado podíamos enveredar pela vertente científica, através da realização de uma tese sobre um objeto de estudo do nosso interesse, ou pela via profissional, que exige a realização de um estágio. Deste modo, optamos pela segunda hipótese, a via profissional, pois consideramos mais pertinente para o nosso desenvolvimento pessoal e profissional a realização de um estágio.

Segundo Quintas (2008), um estágio consiste numa “modalidade de formação direcionada para o desenvolvimento de um percurso profissionalizante que proporciona a aquisição de novas competências profissionais e de novos saberes; implica um acompanhamento personalizado, tendo em vista mecanismos de autorregulação do percurso” (p.19).

O nosso estágio foi realizado no Centro de Novas Oportunidades (CNO) da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira, que faz parte da rede de Centros da iniciativa Novas Oportunidades tuteladas pela ANQ (Agência Nacional para a Qualificação), seguindo as normas, objetivos e metas definidos por esta e pela Carta de Qualidade, que serve como modelo orientador para todos os Centros.

O presente relatório de Estágio procura descrever as tarefas realizadas no decorrer do mesmo, devidamente justificadas e fundamentadas. Procedeu-se a uma análise descritiva das atividades desenvolvidas, e ao mesmo tempo, procurou-se fazer uma análise reflexiva e crítica de todas as vivências experimentadas ao longo do estágio. Deste modo, pode-se dizer que o relatório aqui apresentado centra-se nestes dois pontos, que se pretendem transversais em todo o trabalho.

É na década de 60, que a área da Educação e Formação de Adultos fica marcada pela introdução do conceito de Andragogia no campo da aprendizagem dos adultos. Este vocábulo foi utilizado pela primeira vez por Malcolm Knowles, que pretendia promover a “arte e a ciência (...) da aprendizagem dos adultos” (Knowles, 1996, cit. por. Januário, 2006), concedendo-lhe uma identidade e especificidade próprias. A Formação de Adultos surge como uma modalidade estratégica destinada a maiores de 18 anos, que atualmente engloba diversas ofertas educativas e formativas, que permitem a este público dar continuidade ao seu processo de aprendizagem. Caracterizada pela importância que atribui às experiências de vida de que cada um é portador, a Formação de Adultos procura preservar "as qualidades humanas da pessoa, [o] respeito pela sua liberdade pessoal e o direito da escolha, valorizando a sua experiência subjetiva" (Januário, 2006).

Processo de RVCC respeita alguns dos pressupostos que Malcolm Knowles definiu para o modelo andragógico, no sentido em que os adultos conhecem os objetivos do processo antes de se comprometerem com um dos Centros Novas Oportunidades em funcionamento (necessidade de saber/conhecer), desempenham um papel ativo em todo o processo (conceito de si), e sabem qual a orientação das aprendizagens que irão realizar, de modo a atribuírem-lhes um sentido e enquadrá-las em situações do quotidiano. Através deste processo o adulto vê as suas experiências serem reconhecidas e valorizadas (tanto por si como pelo profissional que o acompanha, e que as utiliza como um recurso de grande valor), encontrando-se disponível para aprender e motivado para construir o seu Portfolio.

Foi a vontade de conhecer mais profundamente o processo de RVCC, assim como a missão dos Centros Novas Oportunidades, e sobretudo o trabalho desenvolvido pelos profissionais de RVCC que nos levou a querer desenvolver o nosso estágio num Centro e acompanhar de perto o trabalho desenvolvido pelos profissionais anteriormente referidos.

O presente relatório de estágio foi organizado em duas partes distintas, em que a primeira remete-nos para um pequeno enquadramento que pretende apenas delimitar a

temática subjacente aos Centros Novas Oportunidades. Esta primeira parte foi ainda dividida em três capítulos.

O primeiro capítulo, intitulado como educação e formação de adultos, apresenta uma abordagem conceptual, no sentido de caracterizar os diferentes conceitos e teorias existentes em torno da educação e da formação de adultos, acompanhado a sua evolução ao longo dos tempos. O segundo capítulo, fala-nos do início do reconhecimento das aprendizagens por competências, enquadrando a temática dentro da educação e da formação de adultos. Por fim, o terceiro capítulo desenvolve a temática dos Centros Novas Oportunidades, apresentado os seus objetivos e finalidades, assim como conceitos ligados a esta iniciativa, chamada de Novas Oportunidades.

A segunda parte, denominada de relatório de estágio, foi dividida em quatro partes distintas, que tiveram como objetivo descrever todo o percurso percorrido por nós ao longo deste processo.

No primeiro capítulo procede-mos à caracterização do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira. Seguindo-se do segundo capítulo, que apresenta o diagnóstico de necessidades do CNO. Após este capítulo foram formulados os objetivos gerais e específicos que nortearam as atividades desenvolvidas. Neste capítulo, apresentamos também as tarefas realizadas no decorrer do estágio, bem como as competências adquiridas com a realização das mesmas. Na última fase procedemos à avaliação da nossa intervenção na entidade de acolhimento do estágio.

Por fim, apresentamos uma flexão final baseada na elaboração deste relatório e na nossa prestação no CNO de Tavira.

I PARTE

Enquadramento

1. A Educação E Formação De Adultos
2. O Reconhecimento Das Aprendizagens Por Competência
3. Dos Centros RVCC Aos Centros Novas Oportunidades

A Educação E Formação De Adultos

Não é possível definir um ponto de origem para a educação e formação de adultos, pois como refere Le Goff (1996, cit. In Canário 1999) “Concebendo a educação como um processo largo e multiforme que se confunde com o processo de vida de cada indivíduo, torna-se evidente que sempre existiu educação de adultos.” (pp.56). Relativamente ao aparecimento do conceito, Canário (1999) defende que a educação de adultos, tal como a conhecemos nos dias de hoje, pode ser encarada como um fenómeno recente, mas não como uma novidade. Contudo, e como é necessário demarcar alguns aspetos relacionados com a educação e formação de adultos (EFA) que atualmente é vista como permanente, acompanhando o indivíduo ao longo da sua vida, destacamos a opinião de Santos Silva (1990) que começou a ganhar “corpo” e sentido no decorrer do século XIX, mais concretamente no que diz respeito a dois processos: a formação de sistemas de ensino nacionais e o desenvolvimento social das massas (da sociedade).

“ (...) A educação de adultos desenvolveu-se, após a revolução francesa, durante o século XX, em torno de quatro factos essenciais: o nascimento e emergência do conceito, iniciativas do Estado no sentido de tomar a seu cargo a alfabetização dos iletrados, iniciativas associadas à formação profissional e à educação política visando o exercício do sufrágio universal.” (Terrott (s.d), cit. in Canário, 1999, pp. 89). Segundo Santos Silva (1990) até praticamente à Segunda Guerra Mundial, a parte mais importante das ações em educação de adultos resulta de iniciativas sociais, não estatais, usualmente conduzidas por associações, centros, igrejas, sindicatos, organizações, políticas ideológicas, entre outras, que se apresentavam bastante marcadas pela pressão pública no sentido da universalização da instrução elementar e pela dimensão da socialização moral e cívica interna.

Para o mesmo autor a emergência histórica da educação de adultos surge a partir do século XIX, como já foi referido, associada a dois grandes processos sociais: por um lado, o desenvolvimento de movimentos sociais de massas (movimento operário) que se encontram na raiz da vitalidade da educação popular. Por outro lado, no processo de formação e consolidação dos sistemas escolares nacionais, que conduz o ensino às diferentes modalidades do ensino de segunda oportunidade. Assim, podemos considerar

que até ao século XX a educação de adultos teve na sua base a alfabetização e a sociabilização dos indivíduos. Esta situação vem a alterar-se ao longo do século XX, no sentido em que assistimos a um alargamento das práticas e das ofertas. São conhecidos, já nos anos vinte, trinta e quarenta diversos exemplos de práticas educativas vindas de todos os lados e em especial da escola (Finger, 2005).

Contudo, as práticas da educação de adultos não se conseguiram descolar do modelo escolar (Santos Silva, 1990), sobretudo no que diz respeito aos seus programas, nomeadamente no que se refere ao ensino de segunda oportunidade e nas campanhas de alfabetização lançadas nos anos trinta. Estas iniciativas são equiparadas ao modelo escolar tradicional, tanto pelos seus objetivos; que visam a recuperação de jovens e adultos penalizados pela inexistência ou fracasso de uma rede escolar. Assim como pelos seus métodos, reduzidos à transposição para o campo da educação de adultos de conteúdos e métodos de ensino implantados na instrução básica de crianças. (Santos Silva, 1990).

É na segunda metade do século XX, com o final da Segunda Guerra Mundial, que se observa uma massificação da educação e formação de adultos, alargando-se as suas práticas e o seu público. É também neste período, de forte explosão das práticas educativas dirigidas a adultos, que se assiste à visibilidade dos processos educativos não formais, que correspondem a um fenómeno que nasce do interior de um campo emergente de práticas educativas (Canário, 2007) e que se irá afirmar, progressivamente, até à atualidade. Estas medidas, apesar de mais descentralizadas, não conseguem, contudo, alterar as linhas de ação que vinham sendo adotadas desde o início do século e, assim, essas ofertas educativas, de iniciativa estatal e de organismos internacionais, centraram-se sobretudo na promoção da alfabetização (Canário, 1999).

Instituições, como é o caso da UNESCO, passaram a focar os seus objetivos da alfabetização de adultos, para, nos anos setenta, a criação do movimento da Educação Permanente, assente sobretudo na valorização da pessoa humana (Barros, 2011). Estas medidas, apesar de mais descentralizadas, não conseguem, contudo, alterar as linhas de ação que vinham sendo adotadas desde o início do século e, assim, essas ofertas

educativas, de iniciativa estatal e de organismos internacionais, centraram-se sobretudo na promoção da alfabetização (Canário, 1999).

O movimento da Educação Permanente assume um papel muito importante e origina uma viragem na história da educação e formação de adultos, nomeadamente com a introdução de conceitos como aprender a ser, uma confrontação entre a acumulação de conhecimentos e a transformação do próprio conhecimento, que teria lugar em todas as idades (Barros, 2011). Abandona-se a associação direta da educação de adultos à alfabetização, ao modelo escolar e a uma oportunidade de segunda. A educação passa a ser encarada como um processo contínuo que, desde o nascimento até à morte, que se confunde com a existência e a construção da pessoa. A perspetiva da educação permanente aparece como um princípio reorganizador de todo o processo educativo, segundo orientações que permitiriam superar a dominância quase exclusiva das conceções e práticas escolarizadas (Canário, 1999). Estamos na presença de uma efetiva valorização dos níveis de ação educativa não formal e informal.

Segundo Canário (2006) os processos educativos formais têm como modelo o ensino ministrado na escola. Pelo contrário, o ensino não formal é marcado pela flexibilização de horários, programas e locais, pelo caráter voluntário, sendo pensado para públicos específicos sem preocupações de certificação. Por último, os processos de formação informais traduzem-se no uso dos conceitos qualificação versus competência. Segundo Alcoforado (2000, cit. in Umbelino, 2006) a qualificação do indivíduo pode revelar-se inadequada quando esta se depara com sistemas de empregos marcados pela mudança e incerteza. O diploma, que representa a qualificação obtida dentro contexto do contexto educativo e formativo, pode não adaptar os conhecimentos e capacidades exigidas pelas mutações tecnológicas e novas organizações de trabalho, não permitiria, deste modo atestar à validação de saberes adquiridos por experiência. É como resposta a este problema que surge o conceito de competência (Alcoforado, 2000, cit. in Umbelino, 2006) que remete para todas as situações potencialmente educativas, mesmo que não sejam organizadas ou premeditadas.

A UNESCO associou a educação permanente à valorização da pessoa, mas essa valorização também trouxe o aumento do conhecimento técnico e científico, de modo a

poder aumentar a qualidade de vida e a convivência entre os homens. Portanto, a educação permanente assume-se, para a UNESCO, como uma estratégia de chegar ao bem comum, valorizando o papel de cada indivíduo nesse objetivo (Umbelino, 2006).

Podemos assim afirmar que foi na segunda metade do século XX, principalmente depois dos anos sessenta, que a educação de adultos se desenvolve mais significativamente. Assistimos a uma contestação do modelo escolar e a uma autonomia da educação de adultos, deixando de estar subordinada à acumulação de conhecimentos, mas direcionada para o indivíduo e para o saber ser (Canário, 1999).

Como síntese, pode-se dizer que, na segunda metade do século XX dá-se uma mudança radical no panorama da educação de adultos. É nessa altura que se dá uma grande diversificação das práticas da educação de adultos, dando-se igualmente o alargamento do conceito da profissão de educador e, passando a valoriza-se a experiência do adulto e a formação informal/experiencial.

Já nos anos noventa e tendo como palco o contexto da União Europeia, a educação foi fortemente influenciada por visões europeístas, visando ações comunitárias e tendo em consideração aspetos de competitividade e economicistas. Dando-se assim a alteração do paradigma Educação Permanente para Aprendizagem ao Longo da Vida.

Um dos momentos a realçar na EFA, foi a divulgação do “Livro Branco sobre a Educação e a Formação: Ensinar e Aprender, Rumo à Sociedade Cognitiva”, lançado pela Comissão Europeia em finais de 1995, que é um documento chave da ação comunitária com vista à análise e definição de linhas orientadoras no campo da educação e formação (Pires, 2002), que são assumidas como um fator de aumento da competitividade económica e do acesso ao emprego e ainda como um fator importante de combate à exclusão social. Desde então identificar, reconhecer, transferir e acumular conhecimentos e competências adquiridas em diversos contextos, incluindo o reconhecimento de aprendizagens informais, é considerado como algo central no quadro atual da EFA (Umbelino, 2006).

Tendo em consideração as perspetivas mais recentes, a forma de olhar a educação de adultos está a mudar radicalmente, principalmente porque nos encontramos numa

sociedade que está em constante e rápida mudança, “suportada no Conhecimento e na Informação – que têm forte impacto na Economia e no Desenvolvimento – e que faz da esfera do trabalho e das organizações contextos de aprendizagem onde se constroem novos saberes e competências” (Pires, 2007, pp. 7). Deste modo, pode-mos dizer que nos encontramos hoje numa sociedade onde emergem novas formas de olhar para os fenómenos educativos e em que assistimos a um novo paradigma que tem vindo a tomar contornos cada vez mais visíveis: a Aprendizagem ao Longo da Vida.

O Reconhecimento Das Aprendizagens Por Competência

Pode-se dizer que o início do reconhecimento dos conhecimentos adquiridos (competências) dá-se com o final da Segunda Guerra Mundial, com o regresso dos jovens militares americanos, que desejavam retomar os seus estudos ou ingressar no mercado de trabalho. Contudo, com a ocupação parcial do mercado de trabalho por parte da população feminina, o prosseguimento de estudos parecia uma solução lógica, como forma de adquirir novas competências e vir a reintegrar-se na sociedade e consequentemente no mercado de trabalho. Todavia, alguns militares, recusavam retomar os estudos do ponto onde os haviam abandonado, consideravam que haviam adquirido novos conhecimentos (escolares e profissionais) durante a sua vida militar, que não eram reconhecidos pelas instituições educativas ou pelas empresas. Assim, e perante a pressão desta camada da sociedade, as autoridades educativas americanas criaram mecanismos de forma a considerar as aprendizagens realizadas durante a experiência vivida na guerra (Canário, 2006).

É de salientar, ainda, um outro acontecimento (finais dos anos sessenta), desta vez no Canadá, Quebec, e associado ao movimento feminista, que “no quadro de uma política de democratização de acesso ao ensino superior”, se bateu na defesa e valorização das atividades tradicionais desempenhadas pelas mulheres com percursos escolares baixos (Canário, 1999). Existiu, assim, uma pressão para que fossem reconhecidas determinadas competências domésticas, adquiridas através da organização e gestão do lar, considerando que gerir a casa e o orçamento familiar, era similar à gestão de uma pequena ou micro empresa. Esta prática acabaria por alastrar-se a vários países, podendo-se verificar que a valorização da atividade doméstica de dona de casa, viria a contribuir para que, nos anos setenta, em França, se viessem a conceber processos de formação para mulheres que passaram do estatuto de domésticas para o estatuto de chefes de pequenas empresas.

Como já foi referido, nos anos setenta, o movimento Educação Permanente, da responsabilidade da UNESCO, tendo como uma das finalidades a valorização da pessoa, o aprender a ser, encarando a aprendizagem como algo global e contínuo que

ocorre em todos os tempos e lugares, contribuiu para o desenvolvimento deste tipo de práticas. Paralelamente a este movimento, surgem no seio das ciências da educação, nomeadamente, na sua vertente de “pedagogia científica”, mudanças de paradigmas. Uma dessas alterações tem a ver com a questão: como se formam os adultos? Como refere Canário (1999) é desta questão que emerge a metodologia das histórias de vida, que se tornam, simultaneamente, instrumentos de investigação e de intervenção. É, de facto, uma alteração significativa a introdução de práticas autobiográficas na educação de adultos, defendendo-se que o adulto apreende na globalidade daquilo que a sua vida lhe permitiu aprender (Dominicé, 1996, cit. in Canário, 1999).

As metodologias de histórias de vida, podem ser encaradas como um conjunto de procedimentos variados, onde os mais comuns são os dossiers ou portefólios, as entrevistas, os exames e as autobiografias; muitas das vezes existem combinações e junções destes instrumentos (Pires, 2002). Segundo Pires (2002) os procedimentos mais adequados são aqueles que privilegiam a singularidade do sujeito, a individualidade e respeitem um processo que deve ser personalizado.

Outro aspeto a ter em conta no reconhecimento de adquiridos é o chamado Balanço de Competências que, segundo Imaginário (1997), constitui-se como sendo um processo dinâmico que vai permitir a qualquer individuo, conhecer-se melhor, descobrir as suas potencialidades pessoais e profissionais e estabelecer um projeto de vida. Dando deste modo, origem à reflexão sobre as suas experiências passadas, permitindo assim reavivar e descobrir competências esquecidas, escondidas e desvalorizadas.

A noção de competência está atualmente muito associada à noção de Formação Profissional, já que os desafios colocados à formação profissional, em consequência das tais mudanças ocorridas na sociedade, motivaram alterações nas conceções, referenciais e modelos organizativos dos sistemas educativos/formativos, ganhando assim especial realce a noção de competência. Desta forma, pensa-se a formação profissional como um processo abrangente de autoconstrução da pessoa, num processo de abertura à existência. É importante estender que se coloca a pessoa no centro das atenções das ações educativas/formativas, secundarizando noções redutoras que pretendam designar

a formação profissional como um mero processo adaptativo e instrumental, em relação ao mercado de trabalho (Cavaco, 2007).

No que se refere a Portugal, o fenómeno do reconhecimento de competências é algo recente, a própria educação e formação de adultos passou, durante anos, quase que esquecida no que refere às políticas educativas, assim se compreende que a Lei de Bases de 1986, documento chave na história da educação portuguesa, seja, particularmente omissa no que diz respeito à educação e formação de adultos (Canário, 2007).

Não obstante, podemos analisar a LBSE, como um ponto de viragem que permite assegurar alguns objetivos organizativos, tais como: “Assegurar uma escolaridade de segunda oportunidade aos que dela não usufruíram na idade própria, aos que procuram o sistema educativo por razões profissionais ou de promoção cultural, devidas, nomeadamente, a necessidades de reconversão ou aperfeiçoamento decorrentes da evolução dos conhecimentos científicos e tecnológicos; (...).”

Numa referência à educação extraescolar, considera-se que “engloba atividades de alfabetização e de educação de base, de aperfeiçoamento e atualização cultural e científica e a iniciação, reconversão e aperfeiçoamento profissional e realiza-se num quadro aberto de iniciativas múltiplas, de natureza formal e não formal (...) a educação extraescolar tem como objetivo permitir a cada indivíduo aumentar os seus conhecimentos e desenvolver as suas potencialidades, em complemento da formação escolar ou em suprimento da sua carência. (...) a educação extraescolar integra-se numa perspectiva de educação permanente e visa a globalidade e a continuidade da ação educativa.”

O Ensino Recorrente é referenciado como uma das “Modalidades especiais de educação escolar”, ao lado da educação especial, da formação profissional, do ensino a distância e do ensino do português no estrangeiro. Deste modo, o ensino recorrente destina-se os indivíduos que já não se encontram na idade normal de frequência dos ensinos básico e secundário, ou que não tiveram oportunidade de se enquadrar no sistema de educação escolar na idade normal de formação, tendo em especial atenção a eliminação do analfabetismo.

Segundo Canário (2007) algumas das ideias principais deste relatório remetem para o facto de as modalidades educativas não deverem ser exclusivas da escola; a existência de culturas locais e iniciativas locais importantes; e ainda a necessidade de projetos educativos dentro da própria sociedade.

Acresce ainda a necessidade de a ação educativa se dever realizar em vários locais fora do contexto escolar, tais como o local de residência, no seio da família, em ambiente de trabalho ou nas organizações coletivas, entre outras; fundamentalmente, é valorizado o papel dos indivíduos no seio da escola (Canário, 2007).

Dos Centros RVCC Aos Centros Novas Oportunidades

No que concerne ao reconhecimento de adquiridos concretamente, no contexto nacional, podemos referir alguns processos de certificação de competências, nomeadamente o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP) – estabelecido em 1992, que certifica competências profissionais adquiridas em diversos contextos para obtenção do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) – exemplo, motoristas de táxi e formadores. (Bentes, 2005)

O SNCP tem como finalidade implementar a certificação profissional dos trabalhadores, qualquer que seja a via de obtenção das qualificações (formação, experiência profissional ou equivalência de títulos obtidos noutros países), por forma a responder às exigências da livre circulação das pessoas na U.E, e contribuir para a transparência das qualificações (Pires, 2002).

Um dos momentos-chave do reconhecimento de adquirido é a criação, sob a dupla tutela do anterior Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, da ANEFA (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos) em 1999, criada através Decreto-Lei n.º 387/99, de 28 de Setembro, tendo como objetivo fomentar e promover a educação e a formação ao longo da vida.

Foi através da ANEFA que em Novembro de 2000 foram criados os primeiros Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Numa primeira fase foram seis as entidades que aderiram a este projeto, aceitando promover um Centro RVCC sob regime de observação. Já no final de 2001, a rede nacional de Centros RVCC era composta por vinte e duas entidades públicas e privadas de natureza diversa. Foi também da responsabilidade da ANEFA a instituição dos procedimentos de reconhecimento, validação e certificação de competências, no quadro de uma política dirigida a públicos muito pouco escolarizados (Canário, 2006).

O sistema de Reconhecimento, Validação, e Certificação de Competências, dirigia-se a adultos pouco escolarizados e qualificados, permitindo-lhes uma equivalência ao 1º, 2º ou 3º do Ciclo do Ensino Básico, através do reconhecimento de adquiridos. Neste

processo é solicitado ao adulto que reflita sobre o seu percurso de vida, as experiências vividas (pessoais ou profissionais) que lhe tenham permitido adquirir conhecimentos, para seguidamente serem certificadas. (Monteiro, 2009)

A ANEFA foi extinta e substituída pela DGFV (Direcção-Geral da Formação Vocacional) orientada para promover a articulação entre a educação/formação e o mercado de trabalho (Canário, 2006), seguindo as diretrizes europeias de educação e formação para a empregabilidade, ficando sobre a sua orientação os CRVCC (Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências).

A ANQ (Agência Nacional para a Qualificação) foi criada através do Decreto-Lei n.º 213/2006, a 27 de Outubro, tendo sido determinado que a DGFV fosse objeto de reestruturação, passando a designar-se pela ANQ, I. P., sob a tutela e superintendência conjuntas dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da educação, emprego e formação profissional, a quem cabe coordenar e dinamizar a oferta de educação e formação profissional de jovens e adultos, bem como assegurar o desenvolvimento do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Com a Portaria nº 86/2007, de 12 de Janeiro dá-se o alargamento do processo de RVCC ao nível secundário [que] teria início a partir de Janeiro de 2007 no âmbito dos centros RVCC que vierem a ser designados para o efeito. É também nessa altura que surge uma alteração de terminologia: os CRVCC são designados por Centros Novas Oportunidades (CNO).

Os Centros Novas Oportunidades assumem um papel central enquanto centros de recursos para a qualificação da população adulta, quer através da implementação do processo que conduz à certificação das competências adquiridas ao longo da vida, nos mais diversos contextos (processo RVCC), quer através da disponibilização e articulação com outras ofertas formativas, no pressuposto de que a promoção da qualificação de base da população adulta promove também a eficácia e os resultados do investimento ao nível da formação contínua de ativos. Para o desempenho “perfeito” deste papel são contempladas funções de dinamização local, de informação, de aconselhamento, de encaminhamento, de acompanhamento, de formação complementar e de provedoria. Como política pública, esta Iniciativa Novas Oportunidades pretende

responder às identificadas fragilidades dos sistemas de educação e de formação e, consequentemente, elevar os níveis de produtividade, de competitividade e de desenvolvimento humano (Carneiro, 2009 p; 65).

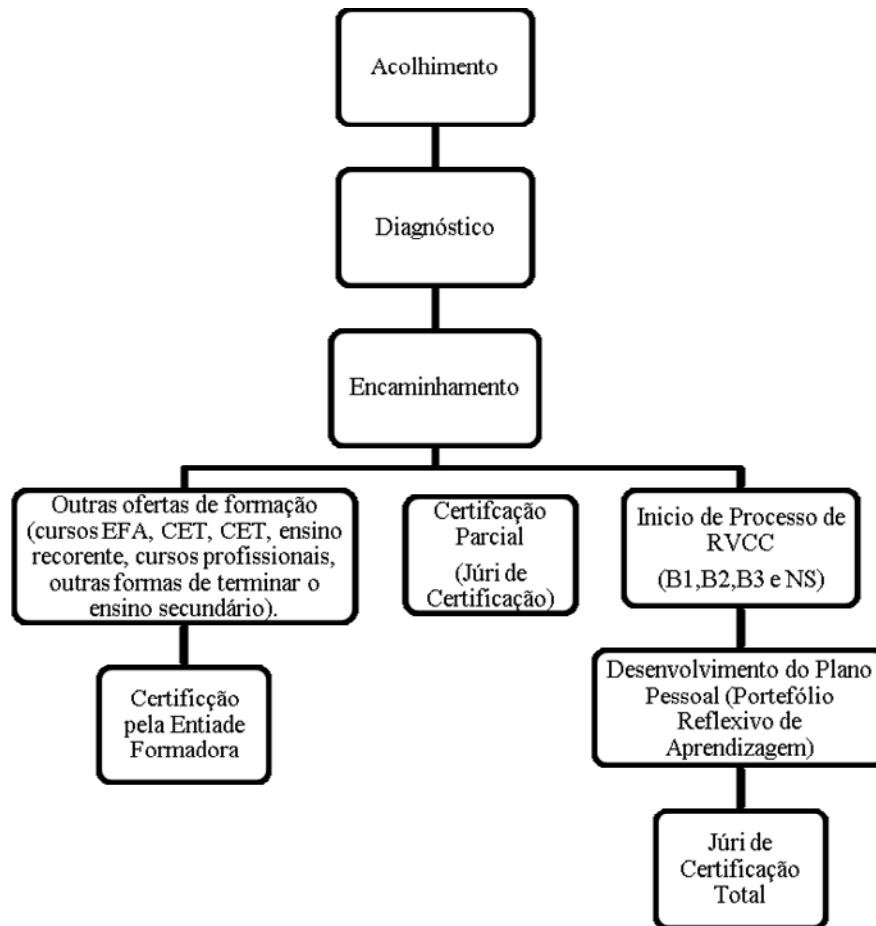
3.1 As Novas Oportunidades

A Iniciativa Novas Oportunidades tem assim objetivos muito ambiciosos, entre os quais se aspira alargar a oferta de cursos profissionalizantes de nível secundário para 50% da oferta e qualificar 1 milhão de ativos até 2010. Para a concretização destes objetivos, pretende-se implantar as seguintes medidas:

- ❖ Aumentar a oferta de cursos de educação e formação para adultos pouco escolarizados;
- ❖ Expandir, a nível nacional, a rede de centros de reconhecimento, validação e certificação de competências, denominados centros “Novas Oportunidades”;
- ❖ Alargar o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências ao 12º. Ano de escolaridade;
- ❖ Reorganizar o atual modelo de ensino recorrente com percursos formativos mais ágeis e flexíveis;
- ❖ Alargar as possibilidades de acesso à formação por parte de ativos empregados.

Para concretizar estes objetivos, implementaram-se Centros Novas Oportunidades, por todo o país, das mais variadas naturezas/tipologias que abrangessem uma maior diversidade de ofertas de formação. Para corresponder a esses objetivos, os Centros de Novas Oportunidades centram a sua ação em dois eixos de intervenção: A etapa de Acolhimento, Diagnóstico e Encaminhamento e o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competência, conforme se pode verificar no diagrama que se segue:

Imagem 1: Fluxograma das etapas de intervenção dos CNO



(Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades)

Os CNO deixam de centrar a sua ação somente no desenvolvimento do Processo RVCC, e passam também a ser considerados como uma “porta de entrada” para todos os que procuram uma oportunidade de qualificação e certificação escolar (Barros, 2011). Desta forma, a primeira etapa de intervenção de um CNO centra-se no esclarecimento das diversas ofertas educativas e formativas que existem; na identificação de necessidades dos jovens e adultos, através da análise do seu perfil, com o intuito de os ajudar na procura da oferta formativa mais ajustada para si; e por fim, culmina no encaminhamento para a oferta em questão (Barros, 2011). Concomitantemente, os CNO desenvolvem também o Processo RVCC, uma vez que,

começaram por ser instituições especializadas no reconhecimento de adquiridos (Barros, 2011).

3.2. A Continuação das Novas Oportunidades

Ultimamente tem sido divulgadas diversas notícias sobre a continuidade ou não dos CNO através da comunicação social, onde se tem dado grande relevo à “extinção” dos mesmos, de facto, a rede de centros, encontra-se, atualmente muito mais reduzida, do que no ano passado. Desde janeiro, do corrente ano, já foram encerrados mais de 100 centros, e os que se encontram abertos tem financiamento até ao mês de agosto, depois dessa altura o futuro será uma incerteza.

O que se sabe atualmente é que esta continuidade desta iniciativa permanece numa incógnita, e que se aguardam dados que possam ditar a continuidade ou o fim dos centros, o Ministério da Educação afirma que este programa esta sob avaliação, e com base nos resultados obtidos, será então “revista a dimensão da rede”, por forma a evitar sobreposições e privilegiar “os CNO cuja qualidade de formação é mais elevada”. Deste modo, os centros resultantes da reorganização, que esta a ser pensada e lavada a cabo, serão “redirecionados para atender prioritariamente ao ensino profissional, que deverá ser reforçado”.

Foi encomendado, pelo Governo, um estudo ao Centro de Estudos de Gestão do Instituto Superior Técnico sobre a avaliação do desempenho no mercado de trabalho dos adultos que participaram nos processos de RVCC, essa mesma avaliação efetuada por este estudo, incidiu sobre os trabalhadores que se inscreveram e completaram este processo entre o período de 2007 a 2011. No passado mês de maio, foram finalmente revelados os resultados desse mesmo estudo, sobe a coordenação de Francisco Lima, que vem dizer que processo de RVCC tem como particularidade, a atribuição de um novo nível de escolaridade sem que isso implique a aquisição de novos conhecimentos, por parte do adulto, ao longo do processo de certificação, pois o objetivo do processo é o de certificar competências já adquiridas pelo individuo. Outro dado apontado pelo estudo, refere-se que o processo RVCC, apenas terá um impacto positivo na vida do individuo em causa, em relação ao mercado de trabalho, caso exista uma redução na

diferença de informação relativamente às qualificações do trabalhador, e se o mercado de trabalho passar a reconhecer o processo de certificação como credível.

Como principais conclusões do estudo, Lima (2012) vem dizer que de facto se verificou um maior número de inscritos, entre o período de 2007 a 2011, sobretudo no número de inscritos desempregados. E que o processo de RVCC, quando profissionalizante, ou em escolar combinado com formações modelares certificadas, aumentou a probabilidade dos seus participantes saírem da situação de desemprego em que se encontravam, algo que não se verificou no RVCC escolar sem formação. Outra conclusão apontada por este estudo, é que o progresso na carreira ou o aumento da remuneração, que é praticamente nulo, exceto em casos específicos.

No estudo realizado por Lima (2012) não é retirado o valor do processo de RVCC, nem da iniciativa das Novas Oportunidade, que tinha como principal finalidade a qualificação da população portuguesa. Contudo vem mostrar, que se a finalidade for aumentar as condições de vida das pessoas, dando-lhes melhores possibilidades de mudar de emprego, ou de sair de uma situação de desemprego, deve-se apontar numa direção diferentes, e não apenas no processo de RVCC escolar, que não trás nada de novo ao adulto, pois a o processo é feito com o conhecimento que este já tem, que este já adquiriu ao longo da sua vida.

Levando em consideração as conclusões do presente estudo, este indica que o processo de RVCC escolar não comporta grandes vantagens ao nível da progressão profissional dos indivíduos, ou até mesmo no que diz respeito ultrapassar uma situação de desemprego. Deste modo, espera-se que o futuro desta iniciativa passe inevitavelmente por uma reestruturação da oferta e dos seus objetivos, contudo, ainda não existem certezas nem indicações para uma reestruturação.

II PARTE

Relatório de Estágio

1. Caracterização do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira

2. Diagnóstico de Necessidades

3. Definição dos objetivos gerais/ específicos

4. Avaliação do estágio, viabilidade e controlo de qualidade

Caraterização do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3

EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira

O CNO da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira está inserido na rede Nacional de Centros – Algarve NUT III.

Encontra-se num concelho com uma população ativa de cerca de 22 653 habitantes (censos 2011), distribuída por uma área de 611km e 9 freguesias. Carateriza-se por ser um concelho dividido pelo litoral e pelo barrocal, com uma extensa área de serra, onde se verifica a existência de aglomerados populacionais, pequenos e dispersos. Nestas zonas observa-se o desenvolvimento de uma agricultura de subsistência, sendo os seus habitantes, na sua maioria, idosos com baixos rendimentos. É na sede de concelho, Tavira, e em toda a zona litoral, que se verifica a maior densidade populacional. São atividades económicas predominantes do concelho: o comércio, a hotelaria, a pesca, a restauração e os serviços. Outro aspeto a salientar relativamente ao concelho de Tavira é também a sua elevada taxa de desemprego. De acordo com os dados constantes no documento relativo ao “Plano de Intervenção Estratégico de Intervenção” (2011) do CNO, verifica-se a existência de um grande número de adultos com necessidades de qualificação escolar e, conseqüentemente, também profissional. Trata-se, também, de um concelho com um número significativo de imigrantes em idade ativa, com necessidades de formação com vista à sua integração socioprofissional.

É neste concelho que o CNO de Tavira desenvolve a sua atividade.

Como objetivos do centro, destacam-se:

- ❖ Dar resposta às necessidades de qualificação da população. Para o efeito, foram definidos como objetivos o diagnóstico dos perfis e das necessidades educativas dos adultos inscritos no Centro, como forma de os encaminhar para ofertas educativas adequadas às suas necessidades, e promovendo a empregabilidade dos mesmos, podendo essa mesma resposta passar pelo processo de RVCC.

- ❖ Cooperar com as estruturas da administração central, regional e outras instituições, como forma de identificar necessidades, otimizar recursos, integrar processos formativos tendo em vista a reintegração dos desempregados no mercado de trabalho, assim como dotar estes últimos de mais competências e qualificações.

Desenvolver práticas que fomentem a igualdade de género, proporcionar à comunidade atividades de literacia tecnológica e de promoção da leitura, e também promover a integração dos emigrantes (adultos) em modalidades educativas e formativas, que vão ao encontro das suas necessidades.

Neste sentido, pode dizer-se que o CNO tem como missão assegurar aos adultos do Concelho de Tavira oportunidades de formação, qualificação e certificação, tendo em conta a promoção e a procura da aquisição, por parte dos adultos, de competências críticas e de ferramentas que contribuam para a sua empregabilidade e aumento da sua autoestima (Plano de Intervenção Estratégico do Centro Novas Oportunidades, 2011).

1.1. Instalações do CNO

O CNO encontra-se a funcionar no Bloco II da entidade promotora, que é a Escola Secundária de Tavira.

As suas instalações são constituídas por uma sala, em que operam as profissionais de RVCC e onde se realizam as reuniões semanais da equipa técnico-pedagógica. Existe uma outra sala, onde se encontra a coordenação do centro, e é onde o técnico administrativo faz o primeiro acolhimento aos adultos. Neste espaço existem ainda módulos equipados que permitem aos formadores trabalhar individualmente ou com os adultos. Numa terceira sala opera o Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, além de uma outra para sessões de reconhecimento individuais e acompanhamento individualizado ao formando. É de acrescentar que o CNO se encontra bem equipado a nível informático, com computadores, impressoras e fotocopadora.

No horário pós-laboral, as sessões de reconhecimento e as sessões de formação complementares decorrem nas salas de aula do bloco onde estão as instalações do CNO, havendo também acesso às salas com equipamento informático e à Biblioteca da Escola.

As instalações do CNO pretendem ir ao encontro das suas funções essenciais, respeitando a confidencialidade, bem como a dinâmica das sessões coletivas. Todavia, ressalva-se que a estrutura física do Centro nasceu num espaço já existente, sofrendo este algumas alterações, ao longo da sua existência, para melhor se adequar à dialética características da Educação e Formação de Adultos.

1.2.Horário de Funcionamento do CNO

Com o objetivo de dar resposta às necessidades do público-alvo, e conforme as indicações de funcionamento estabelecidas pela tutela dos CNO, este centro encontra-se aberto durante uma média diária de 9 horas, sendo que o atendimento administrativo é feito entre as 14h00 e as 20h00. Os atendimentos dos técnicos e formadores envolvidos no processo acontecem entre as 09h00 e as 23h00. Este horário tem como principal finalidade dar resposta aos novos públicos, tais como jovens, ou pessoas ativas no mercado de trabalho que tem menos disponibilidade para se deslocarem ao Centro durante o dia, devido às suas atividades profissionais, conforme foi confirmado no decorrer do estágio.

1.3.Constituição da Equipa Técnico Pedagógica do CNO

A equipa do CNO da Escola Secundária de Tavira é constituída por diversos elementos:

- ❖ Sete elementos a tempo inteiro (1 Diretor, 1 Coordenador, 1 Técnico de Diagnóstico, 4 Profissionais de RVC e 1 Técnico Administrativo).
- ❖ 13 Elementos a tempo parcial (Formadores).

1.4.Gestão dos Processos no CNO

Para efeitos de registo pedagógico e organizacional das atividades desenvolvidas pelo CNO e da gestão dos seus processos, a equipa deste CNO adotou por uma metodologia com base nos registos previstos, que são exigidos pela sua tutela, consistindo os mesmos na utilização e atualização do “Dossier Técnico-Pedagógico” e do Sistema Integrado de Gestão de Ofertas (SIGO).

a) O dossier técnico-pedagógico é constituído por toda a informação pedagógica relativa às diferentes fases dos processos de RVC de Nível Básico (NB) e Nível Secundário (NS), nomeadamente materiais de apoio ao processo de diagnóstico e triagem, bem como de apoio às sessões de reconhecimento, de acordo com as orientações em vigor. Contém também a identificação e caracterização de toda a equipa afeta ao projeto, materiais de divulgação do CNO, legislação de consulta pertinente para o funcionamento do Centro, atas das reuniões de trabalho e relatórios de todas as atividades desenvolvidas no âmbito do Centro.

b) O SIGO é uma plataforma de informação ao dispor do CNO que contribui grandemente para o trabalho em rede com outros Centros, na medida em que permite o registo e a consulta de dados de forma rápida e eficaz no que respeita à situação do candidato/adulto em processo. O SIGO dá visibilidade à forma como a equipa organiza o processo de RVC, na medida em que possibilita a observação das diferenças de percurso entre os vários formandos em processo. Neste sentido, apresenta-se como uma ferramenta essencial para o trabalho das equipas dos Centros.

Outra forma de controlar os processos e os trabalhos desenvolvidos dentro do Centro são as reuniões de equipa técnico-pedagógica, entre os profissionais de RVCC e os formandos. Estas reuniões decorrem semanalmente, contando também com a presença da coordenadora do Centro. Têm como principal objetivo analisar e discutir os processos dos formandos, delineando-se estratégias para cada indivíduo e planeando-se percursos formativos, tendo em conta as necessidades e lacunas de cada adulto.

1.5.Circuitos de Informação Interna Dentro do CNO

A comunicação interna deste CNO privilegia a transmissão da informação quer por via eletrónica, quer presencialmente.

No que se refere à comunicação através do correio eletrónico, dada a frequência e volume de informação que, diariamente, chega ao CNO, esta é diretamente encaminhada para o Diretor do mesmo. Posteriormente, o Diretor procede à transmissão dessa informação para a conta de correio do Centro, onde a informação é recebida e analisada pela equipa pedagógica, que posteriormente procede à sua arquivação numa pasta criada para o efeito. São operacionalizadas as situações consideradas significativas e relevantes para o Centro.

Frequentemente, a comunicação também é feita com recurso a convocatórias, dada a dimensão da equipa e, essencialmente, pelo facto de os formadores acumularem funções como docentes na escola. Há também que referir que as orientações são veiculadas e discutidas em contexto de reunião e sempre que seja considerado necessário.

1.6.Redes e Parcerias

O CNO tem apostado no estabelecimento de relações com entidades e estruturas regionais, de forma a promover a atuação junto da população local.

No ano de 2011, dada a conjuntura económica vivida no país e em toda a Europa, tornou-se pertinente, mais do que nunca, a necessidade de estabelecer uma articulação coerente e sustentável com os recursos disponíveis na região, explorando redes e parcerias que fomentem, por um lado, a integração em percursos formativos dos adultos encaminhados para ofertas externas ao CNO e, por outro, que dimensionem questões ligadas à empregabilidade e profissionalidade. No que diz respeito a este último aspeto, o Centro tem como uma das suas missões dar uma resposta adequada às necessidades formativas, quer das empresas, quer dos seus colaboradores, através da sua oferta.

Neste sentido, e dada a pertinência do estabelecimento de protocolos e parcerias com diferentes entidades, tanto para a captação de novo público, como pelo reconhecimento da necessidade de qualificar a população local, durante o ano 2011 o Centro deu continuidade aos protocolos e parcerias já estabelecidas com as seguintes entidades: Regimento de Infantaria I de Tavira, Grupo Jerónimo Martins, Tavira Verde. Foram também estabelecidos novos protocolos e parcerias com as seguintes entidades: IEFP, Hotel Vila Galé / Albacora – Tavira, Ambiformed, Plano RH, Valor por Medida, FPTIC, INTES e a Universidade do Algarve.

Estas parcerias permitem ao Centro captar novos públicos e desenvolver ações de itinerância no perímetro urbano. O Centro promoveu também contactos com entidades regionais, tais como Juntas de Freguesia, Fundação Irene Rolo, Hotel Vila Galé Tavira, Bombeiros Municipais, com as quais estão planeadas ações formativas a desenvolver no futuro. Por outro lado, o CNO pretende também alargar as suas redes de itinerâncias até ao interior do concelho, nomeadamente serra e barrocal, considerando a falta de mobilidade por parte destas populações. O objetivo é o poder vir a contribuir para o aumento das suas habilitações e qualificações, combatendo o isolamento.

No que se refere à promoção do CNO, assim como às ofertas qualificantes para adultos, têm sido comunicadas a várias organizações e empresas do concelho via postal e presencial. Ao longo do ano de 2011 foi referida por parte do Centro a existência de uma estreita cooperação com os outros CNO da Região do Algarve, que culminou com a assinatura do protocolo de cooperação no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades – Rede de Centros Novas Oportunidades do Algarve. Foram também desenvolvidas várias atividades entre os CNO, visando a partilha e a cooperação, assim como a definição de estratégias tendo em consideração o perfil dos novos públicos.

Diagnóstico de Necessidades

O Diagnóstico de necessidades tem como principal objetivo identificar os problemas que carecem de uma resposta e de uma solução. Nesse sentido, o diagnóstico permite dar uma visão global sobre os problemas, de modo a ser possível realizar-se uma intervenção pertinente e inovadora, que tenha como finalidade ir ao encontro da resolução dos problemas identificados (Guerra, 2002).

Ao realizarmos um diagnóstico, significa identificar os problemas tendo em conta a situação onde se pretende intervir. Na perspetiva de Guerra (2002) “a análise das necessidades é essencialmente um processo de pesquisa-ação participado” (p. 129), na medida em que “um bom diagnóstico garante a adequabilidade das respostas às necessidades locais e é fundamental para garantir a eficácia de qualquer projeto de intervenção” (p. 131).

Ao proceder-se ao levantamento e identificação dos problemas, estamos a proceder a uma análise das necessidades (Guerra, 2002); assim, o diagnóstico de necessidades deve ser encarado como a identificação da situação presente, tendo em conta a situação desejada. Ou seja, um diagnóstico de necessidades tem como principal finalidade dar uma resposta adequada aos problemas/necessidades identificadas de um determinado sistema. Outro aspeto a ter em conta no diagnóstico, segundo Guerra (2002), é que este deve considerar os diferentes atores envolvidos no projeto, deve também considerar as suas necessidades e as particularidades de funcionamento.

Desta forma, o diagnóstico na formação, ou centro do contexto da EFA, consiste na utilização de recursos, meios e processos técnicos que visam localizar e avaliar os problemas e dificuldades dos formandos, determinando as suas causas, para assim se poder intervir, prevenir e corrigir os problemas identificados.

De forma a ser possível proceder-se a uma intervenção eficaz e pertinente, importa que se identifiquem, de uma forma credível, os problemas que afetam o projeto e a população em estudo, bem como as causas que fundamentam a existência desses mesmos problemas.

2.1.Diagnóstico de Necessidades no CNO

No contexto do estágio realizado, foram identificadas três fases distintas no diagnóstico, que são descritas a seguir:

Fase 1: Reuniões de caráter informar com as Profissionais de RVCC e a Coordenadora do CNO, no sentido de identificar alguns problemas e as causas prováveis dos mesmos.

Fase 2: Observação das reuniões da equipa técnico-pedagógica.

Fase 3: Construção da análise SWOT.

No ponto seguinte será explorada esta última fase, de modo a justificar as escolhas tomadas.

2.2.Análise SWOT

A análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threat) que, em português pode ser traduzido como Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças, teve a sua origem no meio empresarial e ao longo dos tempos tem vindo a constituir-se como um importante instrumento de diagnóstico estratégico em vários domínios de intervenção, nomeadamente no campo da educação e da formação (Guerra, 2002).

A análise SWOT tem como finalidade delinear estratégias adequadas, identificar as necessidades e as potencialidades, por um lado. Por outro lado, pretende igualmente identificar os pontos positivos e negativos da organização em análise, remetendo-se à situação presente e à realidade interna da mesma. Para o efeito, são consideradas as ameaças e as oportunidades exteriores à realidade da organização, ou seja, que resultem de fatores externos (Luck, 2000).

Neste sentido, o exercício que se propõe tem o duplo objetivo de, por um lado, contribuir para que o CNO faça uma reflexão aprofundada (e participada) sobre a sua atuação, organização e intervenção local, permitindo identificar, deste modo, fatores

críticos para o seu desempenho e, por outro, com base nesse mesmo diagnóstico, contribuir para um acompanhamento mais eficaz da atividade realizada por este CNO, como forma de poder vir a melhorar a qualidade do serviço prestado. Outro aspeto desta análise SWOT prende-se com a própria intervenção desenvolvida no âmbito do estágio, que permitiu clarificar os objetivos do mesmo, bem como as necessidades detetadas na instituição.

2.3. Análise SWOT do CNO Tavira

A análise SWOT aqui apresentada foi feita com base nos registos de notas, que foram feitas durante as reuniões de equipa, realizadas semanalmente, onde foi possível identificar os pontos fortes e fracos da CNO. Para além disso, através das conversas informais estabelecidas com os diferentes elementos da equipa técnica, foi possível ainda construir a análise SWOT.

Tabela 1: Análise SWOT do CNO

Pontos Fortes	Pontos Fracos
<ul style="list-style-type: none"> - Reuniões semanais com a equipa pedagógica. - Experiência em Formação de Adultos, por parte dos Profissionais de RVCC. - Existência de um Plano de Intervenção Estratégico do CNO. - Elevado número de portefólios integrados. - Perseverança e elevada capacidade de 	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas socioeconómicos dos formandos. - Falta de motivação dos formandos. - Existência de conflitos internos. - Falhas no trabalho em equipa. - Limitações orçamentais. - Existência de adultos inscritos que se mostram indisponíveis para iniciar, ou dar

adaptação.	continuidade ao processo. - Modelos de liderança desadequados. - Representações sociais.
Ameaças	Oportunidades
- Resistência à mudança. - Inexistência de oferta formativa, de modo a colmatar as lacunas detetadas nos adultos. - Elevado tempo de espera entre as fases de inscrição, diagnóstico e o encaminhamento do adulto. - Insuficiente fluidez na comunicação entre o CNO e a comunidade escolar.	- Parcerias estabelecidas, e outras que podem ser estabelecidas, com diferentes organizações da região. - Instalações do CNO. - Experiência da equipa em EFA.

2.4. Identificação dos Problemas

Para uma melhor compreensão, é de salientar que foram detetadas necessidades em grandes áreas, tais como: a demora no “feedback” sobre os processos dos adultos (trabalhos realizados pelos adultos), entre os formadores e as Profissionais RVCC, influenciando deste modo o trabalho em equipa; o absentismo excessivo por parte dos adultos, que “arrastam” o processo durante longos meses, e por vezes anos; a baixa motivação de alguns adultos que estão em processo; por último, a inexistência de uma oferta formativa completa.

Na tabela que se segue, pretende-se explicar de modo mais aprofundado os diferentes problemas detetados.

Tabela 2: Problemas e Causas Prováveis

Problemas	Causas Prováveis
Demora no “feedback” relativo aos trabalhos realizados pelos adultos por parte dos formadores e as Profissionais RVCC.	<p>Existência de um significativo número de adultos em processo, orientados por formadores a tempo parciais no CNO. Este aspeto provoca algum atraso nos processos, pois os formadores não têm a disponibilidade desejada.</p> <p>Alguns adultos foram acompanhados por formadores que já não se encontram no Centro, o que exige ao novo formador um tempo de ajustamento ao processo que pode ser mais moroso.</p>
Absentismo excessivo por parte dos adultos, que “arrastam” o processo durante longos meses, e por vezes anos.	O absentismo resulta, em alguns casos, da falta de motivação por parte dos adultos, de alterações na vida que os levam a não ter disponibilidade para terminar o processo, da não identificação com o tipo de trabalho solicitado e, até mesmo, da existência de conflitos com formadores ou outros elementos.
Baixa motivação de alguns adultos que estão em processo.	A baixa motivação está relacionada com fatores ligados ao desemprego e à obrigatoriedade em frequentar este processo determinada pelo IEFP.
Inexistência de uma oferta formativa mais	Inexistência de orçamento para formações

vasta e abrangente.	complementares e cursos EFA (Educação e Formação de Adultos)
---------------------	--

2. 5 Definição do Campo de Intervenção no âmbito do Estágio

O papel de um Profissional de RVCC passa pelo acompanhamento dos adultos em processo, a nível pedagógico e também pessoal. Deve igualmente ser capaz de explicar de forma clara o processo de RVCC, a organização e funcionamento do centro, não só aos adultos, mas também a responsáveis institucionais, ou outros. O profissional deve ainda estabelecer uma ponte entre o centro, os formadores e os adultos em processo (Cavaco, 2007).

Tendo em conta as competências que caracterizam as funções e o papel de um profissional de RVCC foram delineados as seguintes tarefas:

- ❖ Interagir e conhecer o público-alvo do CNO;
- ❖ Acompanhar os processos dos adultos em reconhecimento no CNO;
- ❖ Participar nas sessões coletivas dos adultos em processo de reconhecimento de validação de competências;
- ❖ Acompanhar os adultos nas sessões individuais de organização e acompanhamento do processo e do seu portefólio;
- ❖ Participar na construção de instrumentos de mediação juntamente com os técnicos;
- ❖ Colaborar nas tarefas administrativas do Centro;
- ❖ Verificar regularmente os dossiês técnico-pedagógicos, mantendo a informação dos adultos atualizada;
- ❖ Gerir adequadamente espaços e equipamentos em sessões de grupo;
- ❖ Participar nas reuniões semanais da equipa;
- ❖ Participar nos Júris finais de Certificação e na elaboração das suas atas;
- ❖ Colaborar nas dinamizações do Centro nas suas atividades de divulgação;
- ❖ Acompanhar os processos de itinerância;

- ❖ Garantir a gestão e cumprimento das normas do Centro por parte dos seus utilizadores.

Voltamos a focar-nos na atividade do Profissional de RVCC, pois este foi o centro da nossa intervenção, e apresenta-se como um elemento essencial à atividade dos CNO, pois são eles que estabelecem a ligação entre o centro, os formadores e os adultos. Como refere Cavaco (2007) o Profissional de RVCC é aquele que tem como dever e função acompanhar e apoiar o adulto na construção do seu portefólio reflexivo de aprendizagens, em estreita articulação com os formadores que se encontram a auxiliar o adulto. Para isso, podem ser utilizadas metodologias biográficas, que remetem para o balanço de competências ou as histórias de vida.

Tendo em conta as funções e o papel desempenhado pelo Profissional de RVCC, que se assume como um “gestor” de todo o processo, este estágio teve como principal finalidade acompanhar o trabalho desenvolvido por estes profissionais, estando presente em todas as fases do processo em que o profissional de RVCC está envolvido.

De salientar que, no CNO de Tavira, existe um claro esforço da equipa para que os portefólios sejam integrados, ou seja, que se consiga encontrar na história de vida as competências necessárias para a validação das aprendizagens. O trabalho desenvolvido pelo Profissional de RVCC está interligado com o dos formadores, na medida em que devem, em conjunto, identificar as necessidades formativas do adulto, encaminhando-o para possíveis ofertas de formação, de modo a colmatar as lacunas identificadas (Cavaco, 2007). Compete-lhes, ainda, a organização com outros elementos da equipa e a preparação dos Júris de Certificação. Deste modo, o trabalho do Profissional de RVCC assume-se como extremamente importante, ao apresentar-se como um gestor de todo o processo, sendo um elemento fundamental de ligação entre o Centro, o formador, o processo e o adulto.

Segundo Cardim (2009) as cinco tarefas de gestão formação são: o diagnóstico, o planeamento, a conceção, a execução e a avaliação. No nosso entender, foi possível cumprimento destas cinco fases no contexto daquilo que foi o estágio realizado

Definição dos Objetivos Gerais e Específicos

Todo o trabalho desenvolvido ao longo do estágio enquadra-se, essencialmente, no âmbito do acompanhamento do processo de RVCC dos adultos do CNO, mais concretamente na interação estabelecida entre os Profissionais de RVCC, os adultos e os formadores. Basicamente, o que se pretendeu com este estágio foi compreender o papel do Profissional de RVCC neste processo, qual a sua real importância e competências. Por isso mesmo, o local escolhido para a realização do estágio foi o Centro Novas Oportunidade da Escola Secundária de Tavira.

De referir que o CNO de Tavira, dispõe atualmente de um corpo técnico permanente constituído por um Técnico de Diagnóstico, polos Profissionais de RVCC, a Coordenadora do Centro e o Técnico administrativo. Os formadores, são na sua maioria rotativos, podendo não estar no centro no ano letivo seguinte, uma vez que dependem em muito dos concursos promovidos pelos Ministério da Educação e das próprias escolas para a sua colocação e contratação.

É de salientar ainda, que a atividade dos Centros Novas Oportunidades está condicionada às normas que se encontram na Carta de Qualidade para estes, que assume “como um instrumento que cria exigências, que clarifica estratégias de ação e níveis de serviço e que contribuirá para a valorização dos processos de trabalho, para a mobilização das equipas e para a eficácia do financiamento” (Canelas, 2007, p.5). A Carta de Qualidade define a missão, os princípios orientadores, os requisitos de estruturação do trabalho e as etapas/dimensões que os centros que pertencem a esta iniciativa devem seguir. A Carta de Qualidade também apresenta um sistema de indicadores de referência para os centros, para cada etapa de intervenção (acolhimento, diagnóstico/triagem, encaminhamento, reconhecimento validação e certificação de competências) foram definidos níveis de serviço e de organização, que podem ser traduzidos num conjunto de indicadores. Indicadores esses que irão permitir a concretização de três objetivos distintos (Canelas, 2007):

a) Autorregulação da rede de centros e o estabelecimento de padrões únicos e partilhados por todos os intervenientes;

b) Desenvolvimento e implementação de um sistema de referência para a qualidade dos centros, o qual deverá ser utilizado em sede de avaliação externa ou interna;

c) Reforço da capacidade de acompanhamento e monitorização da ANQ relativamente à rede de centros.

A Carta de Qualidade foi uma ferramenta essencial para o desenvolvimento do presente estágio, pois permitiu ter uma ideia bastante clara do trabalho desenvolvido pelos CNO. Para além de acompanharmos o trabalho desenvolvido no CNO também acompanhamos de perto todas as atividades desenvolvidas pelas Profissionais de RVCC.

Deste modo foram estipulados os seguintes objetivos gerais e específicos relativos à intervenção no CNO de Tavira:

- ❖ Conhecer a entidade de acolhimento:
- ❖ Conhecer o público-alvo do CNO
- ❖ Conhecer e compreender os procedimentos fundamentais de funcionamento do CNO.
- ❖ Desenvolver competências no contexto das tarefas da equipa técnica (Profissionais de RVCC):
- ❖ Compreender o processo de RVCC.
- ❖ Apoiar na organização dos Portefólios Reflexivos de Aprendizagem.
- ❖ Observar e participar no processo de acompanhamento dos adultos no CNO.
- ❖ Participar e colaborar nas tarefas administrativas do CNO.
- ❖ Observar o trabalho desenvolvido pelo Técnico de Diagnóstico.
- ❖ Observar o trabalho desenvolvido pelas Profissionais de RVCC.
- ❖ Dinamizar sessões de grupo e indivíduos com os adultos em processo.
- ❖ Interagir com o público-alvo do centro.
- ❖ Participar ativamente nas tarefas nas tarefas e do centro, assim como no processo RVCC.
- ❖ Contribuir para a dinamização do CNO:
- ❖ Participar na dinamização e organização das atividades desenvolvidas no CNO.
- ❖ Participar na divulgação e produção de informação sobre o CNO.

A partir dos objetivos específicos estipulados e aqui apresentados anteriormente, foi planeado um conjunto de tarefas realizadas ao longo do estágio, que passamos a descrever no ponto que se segue. Por uma questão de organização e melhor compreensão, as tarefas encontram-se agrupadas por objetivo geral.

Tabela 3: Objetivo Geral 1: Conhecer a entidade de acolhimento

Objetivos Específicos	Tarefas Realizadas
<p>1.1. Conhecer e observar o trabalho desenvolvido no CNO e o seu público-alvo.</p>	<p>T.1. Preparar e participar numa reunião de apresentação da estagiária à equipa técnica do Centro.</p> <p>T.2. Através de conversas informais diariamente tentou conhecer-se o tipo de público do CNO.</p> <p>T.3. Leitura de alguns Portefólios, no sentido de conhecer o trabalho desenvolvido pelo CNO com os adultos.</p>
<p>1.2. Conhecer e compreender os procedimentos fundamentais de funcionamento do CNO.</p>	<p>T.4. Observar e conhecer as normas e tarefas necessárias para o bom desenvolvimento das funções da estagiária.</p> <p>T.5. Conhecer a rotina diária do CNO.</p> <p>T.6. Conhecer a rotina diária e horários das Profissionais de RVCC.</p> <p>T.7. Análise de documentos estruturantes do CNO e do processo de RVCC.</p>

Tabela 4: Objetivo Geral 2: Desenvolver competências no contexto das tarefas da equipa técnica (Profissionais de RVCC)

Objetivos Específicos	Tarefas Realizadas
<p>2.1. Conhecer e interagir com os elementos da equipa técnica do CNO.</p>	<p>T.8. Após as reuniões com toda a equipa do Centro ocorriam conversas informais, no sentido de compreender a função e tarefas de cada elemento.</p> <p>T.9. Observação e análise das tarefas desenvolvidas pelo pessoal administrativo e pelos formadores.</p>
<p>2.2. Apoiar e participar na organização dos Portefólios Reflexivos de Aprendizagem.</p>	<p>T.10. Análise e correção de Portefólios Reflexivos de Aprendizagem.</p> <p>T.11. Acompanhamento e participação nas sessões de organização e planificação de Portefólio com os adultos.</p> <p>T.12. Participação nas sessões de apresentação do referencial de competências-chave de educação e formação de adultos e a sua inserção no portefólio reflexivo de aprendizagens.</p>
<p>2.3. Observar e participar no processo de acompanhamento dos adultos no CNO.</p>	<p>T.13. Participar nas fases do processo de RVCC, orientando os adultos.</p> <p>T.14. Participar na preparação dos júris de certificação, apoiando os Profissionais nos ensaios dos júris com os adultos.</p> <p>T.15. Observar os júris de certificação.</p>

<p>2.4. Participar e colaborar nas tarefas administrativas do CNO.</p>	<p>T.16. Apoiar na organização dos dossiês pedagógicos, ordenando os processos dos adultos nos dossiês correspondentes, tirando cópias de documentos necessários ao processos, organização das atas de Júris e de Reuniões nos dossiês</p> <p>T.17. Participar na elaboração de atas.</p> <p>T.18. Colaborar na inserção dos dados no sistema informático SIGO, referentes aos adultos em processos.</p> <p>T.19. Auxiliar no processo de inscrição dos adultos no Centro.</p> <p>T.20. Contactar os adultos telefonicamente, para se dirigirem ao centro.</p>
<p>2.5. Observar o trabalho desenvolvido pelo Técnico de Diagnóstico.</p>	<p>T.21. Acompanhar as sessões em grupo e individuais desenvolvidas pelo Técnico de Diagnóstico.</p>
<p>2.6. Observar o trabalho desenvolvido pelas Profissionais de RVCC.</p>	<p>T.22. Realização de uma reunião com as Profissionais de RVCC, de modo a melhor compreender o trabalho desenvolvido por estas.</p> <p>T.23. Observação de sessões individuais e em grupo realizadas pelas Profissionais de RVCC.</p>
<p>2.7. Dinamizar sessões de grupo e individuais com os adultos em processo.</p>	<p>T.24. Participação em sessões de grupo e individuais com os adultos em processo,</p>

	de modo a explicar o processo e a acompanhar os mesmos ao longo do seu percurso no Centro.
--	--

Tabela 5: Objetivo Geral 3: Contribuir para a dinamização do CNO.

Objetivos Específicos	Tarefas Realizadas
3.1. Participar e Contribuir para a dinamização das atividades desenvolvidas no CNO.	<p>T.25. Participação no apoio à organização da sessão de entrega dos Diplomas.</p> <p>T.26. Participação no Jantar de Natal do Centro.</p> <p>T.27. Participação no “Encontro de CNOs”.</p>
3.2. Participar na divulgação e produção de informação sobre o CNO.	T.28. Distribuição de folhetos informativos sobre o Centro.

Avaliação do Estágio, Viabilidade E Controlo De Qualidade

A avaliação representa uma das etapas mais importantes de qualquer projeto de intervenção. Segundo Guerra (2002) deve ter como finalidade e objetivo a melhoria da intervenção, consistindo num processo de aprendizagem, sendo ao mesmo tempo um instrumento de reflexão, tendo em consideração o contexto e o resultado da ação desenvolvida e pretendida. Ainda de acordo com esta autora a avaliação deve consistir “num conjunto de procedimentos para julgar os méritos de um programa e fornecer uma informação sobre os seus fins, as suas expectativas, os seus resultados previstos e imprevistos e os seus impactos” (p. 186). Neste sentido, a avaliação, de uma forma geral, poderá ser encarada como a reflexão e medição dos resultados finais de uma intervenção, devendo estar presente em qualquer projeto.

Outros autores que abordam a questão da avaliação são Ander-Egg e Idães (1999), que referem que os indicadores da avaliação são instrumentos que devem permitir comprovar, empírica e objetivamente, a evolução que vai existindo na intervenção, tendo em consideração as metas propostas. Ou seja, para estes autores, os indicadores de avaliação devem estar sempre presentes e corretamente definidos desde o início.

Citando Kosecoff e Fink (1982), a avaliação é “um conjunto de procedimentos para julgar os méritos de um programa e fornecer uma informação sobre os seus fins, as suas expectativas, os seus resultados previstos e imprevistos, o seu impacto e os seus custos” (p. 15).

Parece-nos ainda importante referir a perspetiva de Aguillar e Ander-Egg (1992), que apresentam uma definição que pretende compilar os principais traços da avaliação enquanto um processo sistemático de valorização ou juízo sobre um programa ou/e um conjunto de atividades. Segundo estes autores, “a avaliação é uma forma de investigação social aplicada, sistemática, planificada e dirigida; encaminhada para identificar, obter e proporcionar de maneira válida e fiável dados e informação suficiente e relevante para apoiar um juízo acerca do mérito e valor das diferentes componentes de um programa (tanto na fase de diagnóstico, programação ou execução), ou de um conjunto de atividades específicas que se realizam, tenham realizado ou

realizarão, com o propósito de produzir efeitos e resultados concretos; comprovando a extensão e o grau em que os ditos resultados se tenham dado, de forma tal que sirva de base ou guia para uma tomada de decisão racional e inteligente entre cursos de ação ou para solucionar problemas e promover o conhecimento e a compreensão dos fatores associados ao êxito ou fracasso dos seus resultados” (p.18).

No que concerne à modalidade de organização da avaliação da intervenção efetuada, optou-se por uma avaliação interna. De acordo com Guerra (2002) a avaliação interna “é realizada pela mesma equipa que a executa, dentro da organização, mas com distanciamento de quem executa”, ou seja, “a avaliação interna é executada por pessoas que integram as organizações ou grupos avaliados e/ou estreitamente associados à ação que é objeto do processo avaliativo” (p. 176). É neste sentido, que se pode ainda destacar a perspectiva de Girardot (1992), que se refere à autoavaliação como um processo reflexivo, realizado com a finalidade de melhorar a eficácia da intervenção.

Guerra (2002) faz ainda referência à avaliação por objetivos, sendo através desta que se pode avaliar os objetivos que são, ou não, atingidos ao longo da intervenção.

Segue-se a descrição de todo o processo de avaliação relativo à intervenção ao longo do estágio, explorando a temporalidade e os instrumentos de verificação da avaliação. Por fim, apresentam-se também os modelos de avaliação no que diz respeito aos critérios definidos para a avaliação das tarefas realizadas face à concretização dos objetivos inicialmente propostos.

4.1. Temporalidade da Avaliação

No que se refere ao estágio, foi realizada uma avaliação interna. Para o efeito, recorremos a diversas entrevistas que assumiram a forma de conversas de natureza mais ou menos informal com a coordenadora do CNO e com as profissionais de RVCC. Esta avaliação foi feita em duas fases, tendo em consideração a sua temporalidade. Ou seja, foi desenvolvida uma avaliação de diagnóstico, que permitiu a recolha de dados que

comprovam, de alguma forma, a viabilidade da intervenção realizada no âmbito do estágio.

Neste âmbito, pode ser destacada a perspectiva de Aguiar e Ander-Egg (1992), que defendiam que a avaliação interna, quando é aplicada no início de um processo de intervenção, se define como uma avaliação *ex-ante*. Esta modalidade é também conhecida como avaliação de diagnóstico (Beaudoin, Lefrançois & Outelle, 1986), permitindo realizar o levantamento das necessidades, dos benefícios e os recursos disponíveis. Pode-se caracterizar este tipo de avaliação como essencialmente descritiva e planificativa.

Para além de uma avaliação interna, foi também levada a cabo uma avaliação *ex-post*, com o intuito de verificar junto da Coordenadora do CNO e das Profissionais de RCVV se a metodologia de trabalho utilizada ao longo do estágio foi coerente, responsável e de qualidade. A avaliação *ex-post* (Aguiar e Ander-Egg, 1992), ou sumativa (Beaudoin, Lefrançois & Outelle, 1986), deve ser aplicada no fim da realização de um programa, ou seja, no fim de uma intervenção, tendo, por isso mesmo, como principais objetivos estabelecer e aferir se uma determinada ação origina os resultados e os efeitos esperados.

Deste modo, e como forma de completar o processo de avaliação, foram aplicados diferentes instrumentos nas diferentes fases da avaliação referidas anteriormente. Passemos à sua descrição.

4.2. Instrumentos de Avaliação

Como forma de avaliar a qualidade, e também de concretizar as tarefas propostas e efetivamente realizadas, foram construídos alguns instrumentos de avaliação, utilizados como fontes de verificação.

❖ **Análise documental**

A análise documental tem como base procurar informações relevantes para o estudo em questão, tendo como base diferentes documentos. Por documento entende-se o material escrito que pode ser usado como fonte de informação. Podem ser leis e regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, autobiografias, jornais, revistas, artigos, discursos entre outros. No fundo, tudo quanto seja uma fonte de informação para analisar comportamentos humanos. A análise documental tem várias vantagens, como por exemplo: os documentos são uma fonte de informação estável, rica e contextualizada, “persistindo ao longo do tempo, os documentos podem ser consultados varias vezes e inclusive servir de base a diferentes estudos, o que dá mais estabilidade aos resultados obtidos” (Ludke & André, 1986, p. 39). É uma técnica não invasiva, ou seja, ao pesquisar informação escrita e publicada sobre um determinado sujeito ou comunidade, não se altera nada nem se causam perturbações que poderiam influenciar o objeto de estudo.

No caso do estágio realizado, o trabalho processual é, desde logo, baseado num documento estruturante e que constitui a base de trabalho dos Centros de Novas Oportunidades: A Carta de Qualidade dos Centros de Novas Oportunidades. Existem ainda outros documentos que foram consultados para melhor compreender todo o processo de RVCC, tais como: a operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais; instrumentos de apoio à construção de um projeto vocacional nos centros novas oportunidades; a sessão de júris de certificação: momentos, atores e instrumentos; reconhecimento e validação de competências: instrumentos de validação; Referencial para competências chave para a educação e formação de adultos: nível secundário e básico.

Para além disso, todos os passos dados na gestão dos processos encontram-se arquivados no Centro, possibilitando a consulta de atas de reuniões e de sessões de validação de júris. Todo o processo desenvolvido com os adultos é descrito e guardado numa pasta destinada ao mesmo, que se pode encontrar em alguns casos em suporte papel (processos mais antigos) e em suporte digital, permitindo assim acompanhar as diferentes etapas do processo e a evolução do adulto. Com base nestes registos é

possível retirar conclusões sobre a evolução e o progresso dos adultos e o comportamento destes sujeitos para preparar a nossa intervenção.

Procedemos ainda à análise do Relatório Anual de Atividades (no caso deste estágio, foi utilizado o relatório de 2011, pois ainda decorria o ano de 2012 e os seus resultados ainda não eram conhecidos) para, por exemplo, perceber melhor quais as problemáticas mais frequentes no CNO de Tavira. Foi ainda consultado o Regulamento Interno do Centro para melhor compreender o seu funcionamento.

❖ **Observação Direta Participante**

A observação é o nosso modo de contacto privilegiado com a realidade, sendo um meio através do qual adquirimos determinado tipo de conhecimentos. É observando que nos situamos no mundo em que vivemos, que vivemos em comunidade e que orientamos todas as nossas ações tendo em conta o modo como percebemos o mundo. É o meio de recolha de dados mais privilegiados e utilizado em Ciências Sociais (Quivy e Campenhoudt, 1998).

Segundo Quivy e Campenhoudt (1998) é necessário considerar os seguintes aspetos:

- Observar o quê: obter dados coerentes relacionados com os indicadores pré estabelecidos.
- Observar em quem: circunscrever o campo da análise.
- Observar como: através da recolha de dados utilizando instrumentos capazes de fornecer as informações adequadas e pertinentes (questionário, guia de entrevista, grelha de observação, lista de verificação)

Segundo Gil (1999) este tipo de observação pode ser definida como “a técnica pela qual se chega ao conhecimento da vida de um grupo a partir do interior dele mesmo” (p.113).

A utilização da observação participante permitiu o acesso a dados e situações que o CNO caracteriza como mais privadas, como a rotina diária do Centro e as tarefas administrativas e burocráticas desenvolvidas relacionadas como processo de RVCC.

Permitiu ainda ter acesso às sessões em grupo e individuais levadas a cabo pelas profissionais com os adultos inscritos no centro.

A utilização deste instrumento ajudou-nos na construção do diagnóstico de necessidades, numa fase inicial, e, posteriormente, na elaboração de uma reflexão avaliativa da nossa prestação e desempenho ao longo do estágio e das condições físicas e humanas do Centro.

❖ **Inquérito por Questionário**

Segundo Quivy e Campenhoudt (2005) “o inquérito por questionário consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de problema (...)” (p.188).

Foram aplicados questionários a seis elementos do Centro, sendo estes a Coordenadora do Centro, as Profissionais de RVCC e a dois formadores, um do básico e outro do secundário, com vista a conhecer as suas perceções sobre as tarefas desenvolvidas ao longo do estágio. Os questionários foram aplicados no fim do estágio, tendo como objetivo principal avaliar o desempenho e a qualidade das tarefas realizadas, bem como o comportamento pessoal e profissional.

No que diz respeito à construção dos questionários, teve-se em conta a quem ia ser aplicado, bem como as suas características, não esquecendo a necessidade de “garantir que as questões tenham o mesmo significado para todos, que os diferentes aspetos da questão tenham sido bem abordados, etc.” (Ghiglione e Matalon, 2001, p.105).

Para Hill e Hill (2009) “as escalas de medida das respostas são muito importantes porque põem constrangimentos sobre os métodos disponíveis para analisar os dados” (p.83). Neste sentido, a versão final do questionário (Anexo 1) incluía quatro questões fechadas de autorresposta numa escala tipo likert (1-5), em que 1 corresponde a muito

insuficiente, 2 a insuficiente, 3 a suficiente, 4 a bom e 5 a muito bom. Para Bell (2004) esta é uma escala social que permite medir a opinião dos inquiridos. As questões apresentadas no inquérito por questionário debruçavam-se sobre o desempenho e a execução das tarefas e uma breve avaliação do nosso comportamento profissional e pessoal durante o estágio.

O tratamento dos dados recolhidos através dos questionários foi realizado quantitativamente através do cálculo de percentagem. Não foi utilizado qualquer programa de análise estatística, uma vez que apenas foram aplicados quatro questionários no seu total, não se justificando uma análise de dados mais complexa.

O questionário incluía um total de seis questões, que pretendiam verificar as opiniões dos inquiridos face à nossa intervenção e desempenho nas tarefas realizadas relativamente aos seguintes aspetos:

- ❖ Contacto com o público-alvo do CNO.
- ❖ Participação no processo de acompanhamento dos adultos no CNO.
- ❖ Interação com os elementos da equipa técnica do CNO.
- ❖ Apoio e participação na organização dos portefólios reflexivos de aprendizagem.
- ❖ Participação na divulgação e produção de informação sobre o CNO.
- ❖ Mobilização dos recursos do saber, saber-fazer, saber-ser e saber-estar.

4.3. Modelo de Avaliação e Tarefas Realizadas

A avaliação deverá ter em conta um conjunto de critérios, nomeadamente: a adequação, a pertinência, a eficácia e a eficiência. Estes indicadores permitem aferir o processo de avaliação assim como os seus resultados.

Para Guerra (2002) a adequação permite a apreciação da intervenção realizada; deste modo, possibilita verificar se a intervenção numa determinada tarefa se adequa ao contexto do problema ou situação inicialmente identificada. Para a autora a pertinência remete para o facto de a intervenção ser justificável no contexto das estratégias e políticas adotadas pelo CNO de Tavira. Já no que concerne à eficácia, deverá permitir a

comparação entre programas, ou a testagem de novas formas de intervenção, caso se justifique, tendo em conta os objetivos propostos na intervenção, e se os mesmos levam ou não à satisfação das necessidades identificadas (Guerra, 2002).

Em seguida iremos referir-nos os critérios, indicadores de avaliação e as fontes de verificação utilizadas. De forma a facilitar a compreensão e leitura de todos os procedimentos utilizados, optámos por agrupar todas as tarefas semelhantes, correspondentes aos respetivos objetivos específicos.

Para o objetivo específico, **“conhecer e observar o trabalho desenvolvido no CNO e o seu público-alvo”** foram realizadas três tarefas.

A avaliação da tarefa “preparar e participar numa reunião de apresentação da estagiária à equipa técnica do centro” (T1), pretendeu-se verificar se o número de participantes na reunião de apresentação correspondia ao número previsto de participantes, nomeadamente, todos os formadores, Técnico de Diagnóstico, Profissionais de RVCC e Técnico Administrativo.

Foi possível verificar, de acordo com a ata da reunião, que o número de participantes foi bastante elevado, essa mesma reunião foi desenvolvida em duas partes. A primeira parte da reunião foi realizada com os formadores do básico, tendo tido lugar no mesmo dia da reunião semanal, já a segunda parte da reunião, também foi realizada conjuntamente com a reunião semanal de equipa, mas apenas com os formadores do secundário.

A tarefa 2 (T2) remeteu para o estabelecimento de um conjunto de conversas diárias de carácter informal com os formandos, de modo a conhecer o público do centro. Através dessas mesmas conversas, foi possível conhecer as histórias de vida dos formandos, e os motivos que os levaram ao processo de RVCC. Pretendeu-se ainda aferir se todos os formandos permitiram a nossa aproximação, na tentativa de socialização com os mesmos. Com a intervenção realizada foi possível verificar a existência de algumas carências, nomeadamente a nível financeiro, social e cultural, que, na maioria dos casos, estão relacionadas com situações de desemprego de longa duração e baixas qualificações escolares. Destacamos também que existem muitos formandos que estão no processo RVCC por vontade própria, e outros que se sentem “obrigados” a

frequentar o processo devido a uma exigência do Centro de Emprego e Formação Profissional. Esta situação aplica-se aos adultos desempregados, o que os deixou com um sentimento de revolta e falta de motivação para concluir o processo. Foi também possível verificar que, mesmo em formandos que entraram no processo por obrigatoriedade e sem motivação para dar continuidade ao processo, se mostravam empenhados, graças ao apoio prestado pelas Técnicas de RVCC.

No que se refere à tarefa 3 (T3), que consistiu na leitura de alguns Portefólios, foi possível compreender o trabalho desenvolvido pela equipa técnica do Centro, de modo a ajudar os formandos a construir o seu portefólio integrado, que constitui a sua história de vida. Foi possível ainda ficar a conhecer melhor os formandos e os seus percursos de vida, e de que modo esses mesmos percursos contribuem para o processo de RVCC.

Podemos observar na tabela 6 os critérios e os indicadores utilizados como modelo de avaliação das duas primeiras tarefas.

Tabela 6: Modelo de Avaliação das Tarefas Realizadas

Designação da Tarefa	CrITÉrios de Avaliação	Indicadores de resultados/impactos	Fontes de verificação
T.1	Eficiência	Nº efetivos de participantes na reunião/ nº de previsto de participantes na reunião.	Ata da Reunião
	Satisfação	Qual a satisfação da equipa pedagógica na realização desta tarefa?	Observação e conversas informais
	Equidade	Nº de formandos do CNO e nº de elementos da equipa técnica que	

T.2		permitiram a aproximação da estagiária.	Observação e conversas informais
	Satisfação	Qual a satisfação dos formandos na altura da inscrição.	
	Eficiência	Objetivos atingidos e recursos utilizados.	
T.3	Eficiência	Melhor compreensão da organização e metodologia do portefólio.	Leitura de Portefólios realizados por formandos do CNO.

Para o objetivo específico “**conhecer e compreender os procedimentos fundamentais do CNO**” foram realizadas quatro tarefas.

A tarefa 4 (T4) consistiu em observar e conhecer normas e tarefas necessárias para o bom funcionamento do Centro e, conseqüentemente, para o bom desempenho nas funções enquanto estagiária.

Já no que se refere à tarefa 5 e à tarefa 6 (T5 e T6), foi fundamental conhecer toda a rotina diária do CNO, assim como os horários da equipa técnica. O acompanhamento da rotina diária das profissionais de RVCC foi fundamental de modo a compreender o tipo de trabalho e o papel desempenhado por estes elementos.

Com a tarefa 7 (T.7) pretendeu-se conhecer toda a documentação essencial ao CNO e ao processo de RVCC, de modo a compreender melhor o funcionamento do Centro e a própria metodologia de aprendizagem por competências.

Com a realização destas tarefas aqui apresentadas pretendeu-se avaliar de que forma as normas de funcionamento do Centro vão ao encontro das necessidades do seu público-alvo e compreender as dinâmicas estabelecidas entre os diferentes intervenientes.

Com a observação feita ao longo do estágio pode-se dizer que o funcionamento do Centro corresponde a grande parte das necessidades dos formandos e que durante todo o acompanhamento das tarefas desenvolvidas pelo CNO fomos bem recebidos por toda a comunidade educativa, colaborando e participando nas tarefas acima referidas.

A tabela 7 apresenta os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação das tarefas.

Tabela 7: Modelo de Avaliação das Tarefas Realizadas

Designação da Tarefa	Crítérios de Avaliação	Indicadores de resultados/impactos	Fontes de verificação
T.4 T.5 T.6 T.7	Eficácia	Público-alvo atingido e público previsto	Observação e questionários
	Eficiência	Objetivos atingidos e recursos utilizados	
	Pertinência	A tarefa proposta é justificável no contexto das políticas e estratégias utilizadas no CNO?	Regulamento Interno do CNO e outros documentos Internos
	Adequação	O conceito social e formativo defendido/adotado	Observação

		no CNO é adequado ao contexto da nossa intervenção?	
--	--	---	--

Para o objetivo específico “**conhecer e interagir com os elementos da equipa técnica do CNO**” foram realizadas as tarefas 8 e 9 (**T8 e T9**), que consistiram no estabelecimento de conversas informais com todos os elementos da equipa técnica. No sentido de compreender a função e as tarefas desempenhadas por cada elemento, procedeu-se ainda à observação das suas rotinas diárias e das tarefas desenvolvidas.

A tabela 8 apresenta os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação das tarefas.

Tabela 8: Modelo de Avaliação das tarefas realizadas

Designação da Tarefa	Crítérios de Avaliação	Indicadores de resultados/impactos	Fostes de verificação
T.8	Eficiência	Objetivos previstos e objetivos alcançados	Observação Atas de reunião Questionário
T.9	Satisfação	Qual a satisfação da equipa técnica em ter a estagiária a assistir às suas tarefas?	

Foram realizadas três tarefas (**T.10, T.11 e T.12**) no sentido de concretizar o objetivo específico “**apoiar e participar na organização e correção dos portefólios reflexivos de aprendizagem**”.

De forma a podermos apoiar as profissionais de RVCC nas suas tarefas diárias, propusemos auxiliá-las na organização e na correção dos portefólios reflexivos de aprendizagem dos adultos que se encontravam em processo.

Deste modo, e em conjunto com as profissionais, seleccionámos alguns adultos para podermos acompanhar e ajudar na construção do seu portefólio. Com esta tarefa destacamos o facto de termos tido contacto direto com o produto do processo do RVCC; para além disso, podemos ainda participar no processo de forma mais ativa e contactar diretamente com os adultos em processo de RVCC no Centro.

Na tabela 9 apresentamos os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação das tarefas.

Tabela 9: Modelo de Avaliação das Tarefas Realizadas

Designação da Tarefa	Crítérios de Avaliação	Indicadores de resultado/impactos	Fontes de Verificação
T.10 T.11 T.12	Eficácia	Objetivo realizado/ objetivo alcançado	Observação Conversas informais Questionários
	Eficiência	Objetivo alcançado/ recursos utilizados	
	Pertinência	A tarefa é justificável no contexto em que se insere?	
	Satisfação	Qual a satisfação das profissionais de RVCC na realização desta tarefa?	

O objetivo específico “observar e participar no processo de acompanhamento dos adultos do CNO” (T.13, T.14 e T.15).

Procedemos à realização destas tarefas com o intuito de podermos acompanhar o trabalho desenvolvido pelos profissionais de RVCC. Para o efeito, teríamos que acompanhar os adultos em processo, estando presentes nas sessões individuais e em grupo dos adultos, e colaborando na preparação dos adultos que se encontravam a finalizar o processo e a preparar a sua ida a júri de certificação.

Assim, ficou definido que, numa fase inicial, a estagiária iria proceder ao acompanhamento dos adultos com o auxílio direto dos profissionais de RVCC. Depois, numa segunda fase, foi-nos dada autorização para podermos acompanhar algumas sessões e processos sozinhos, mas sempre com o apoio e auxílio dos profissionais.

Com base nas conversas informais e nos dados recolhidos através da observação efetuada, foi-nos possível verificar que estas tarefas foram bem-sucedidas, o que confirmámos através do questionário.

A tabela 10 apresenta os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação das tarefas.

Tabela 10: Modelo de Avaliação das Tarefas Realizadas

Designação da Tarefa	Crítérios de Avaliação	Indicadores de resultado/ impactos	Fontes de verificação
	Eficácia	Objetivo realizado e objetivos previstos	Observação Conversas informais Questionários

T.13 T.14 T.15	Eficiência	Objetivos alcançados e recursos utilizados	Sumários das sessões Atas
	Pertinência	A tarefa é justificável no contexto em que se insere?	Questionários
	Satisfação	Qual a satisfação dos profissionais de RVCC na realização da tarefa?	Observação Questionários

Para o objetivo específico “participar e colaborar nas tarefas administrativas do CNO” concretizamos cinco tarefas distintas, como forma de cumprirmos esse objetivo.

As três primeiras tarefas (**T.16, T.17 e T.18**) correspondiam ao apoio nas tarefas mais administrativas e organizacionais dos processos e consistiam em manter os dossiês pedagógicos e administrativos do CNO organizados e atualizados. Para além disso, propusésemos-nos ainda redigir as atas dos Júris de Certificação e das reuniões, e proceder à sua organização. Além da organização dos arquivos em papel, através dos dossiês pedagógicos, colaborámos ainda na introdução dos dados informáticos necessários no SIGO (Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa), de forma a manter esta plataforma atualizada com os dados dos formandos e dos seus processos.

Com as tarefas **19 e 20** foi nossa intenção colaborar de uma forma ativa no início do processo, que é o primeiro contacto com os adultos quando estes se dirigem ao CNO para proceder à sua inscrição. Para além disso, também nos encarregámos dos contactos telefónicos necessários com os formandos, de modo a gerir a suas idas ao Centro

quando solicitados pelos profissionais de RVCC. Para tal, verificámos que as tarefas são justificáveis no contexto do nosso objetivo, de modo a colaborar ativamente na rotina diária do Centro. A tabela 11 mostra os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação das tarefas.

Tabela 11: Modelo de Avaliação das tarefas realizadas

Designação da tarefa	Crítérios de avaliação	Indicadores de resultados e impactos	Fontes de verificação
T.16	Eficácia	Objetivos previsto e objetivo realizado	Observação Questionários
T.17	Eficiência	Objetivo alcançado e recursos utilizados	
T.18			
T.19	Satisfação	Qual a satisfação da equipa técnica na realização destas tarefas	
T.20			
	Pertinência	A tarefa é justificável no contexto em que se insere?	Questionários

No que se refere ao objetivo “**observar o trabalho desenvolvido pelo técnico de diagnóstico**” foi realizada uma tarefa. Com a tarefa 21 pretendemos compreender melhor o início de encaminhamento dos adultos, que pode culminar com a entrada destes no processo de RVCC. Tivemos a oportunidade de observar o desenvolvimento do processo e a forma como este é articulado.

A tabela 12 apresenta os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação desta tarefa.

Tabela 12: Modelo de Avaliação das tarefas realizadas

Designação da tarefa	CrITÉrios de avaliação	Indicadores de resultados e impactos	Fontes de verificação
T.21	Eficácia	Objetivo realizado e objetivo previsto	Observação Conversas informais Reunião Semanal
	Eficiência	Objetivo alcançado e recursos utilizados	
	Satisfação	Qual a satisfação do Técnico de Diagnóstico com a realização desta tarefa?	
	Pertinência	Esta tarefa é justificável no contexto de estágio?	

Os objetivos específicos “**observar o trabalho desenvolvido pelas profissionais de RVCC**” e “**dinamizar sessões de grupo e individuais com os adultos em processo**” foram realizadas três tarefas.

Com as duas primeiras tarefas (**T.22 e T.23**) foi nossa intenção acompanhar ativamente o trabalho desenvolvido pelos profissionais de RVCC. Para isso propusemo-nos realizar uma reunião apenas com estes elementos, de modo a compreender melhor o trabalho

desenvolvido e o seu grau de complexidade. Para além disso, pretendemos ainda aferir como seríamos recebidos pelos profissionais e qual a sua abertura para colaborarem connosco ao longo da nossa estadia no Centro. Por outro lado, seria importante para nós assistir às sessões orientadas pelos profissionais de RVCC, tanto em grupo como individuais, para uma melhor compreensão e perceção acerca do desenvolvimento do processo de aprendizagem por competências e também das expectativas dos próprios formandos.

No que diz respeito à **tarefa 24**, permitiu contactar diretamente com o processo de RVCC.

Estas tarefas permitiram a nossa participação ativa no Centro, mais propriamente no processo de RVCC, onde nos foi dada a oportunidade de assumirmos o papel de Profissional de RVCC.

Estas três tarefas permitiram o acompanhamento dos formandos ao longo do seu processo de RVCC. Refira-se que, como em outras tarefas, contámos com o apoio e colaboração dos profissionais de RVCC.

Na tabela 13 é possível observar a eficácia das tarefas durante a realização das mesmas e os recursos utilizados para a sua concretização.

Tabela 13: Modelo de Avaliação das tarefas realizadas

Designação da Tarefa	Critérios de Avaliação	Indicadores de resultados e impactos	Fontes de verificação
	Eficácia	Objetivo realizado e objetivo previsto	Reuniões semanais Conversas
	Eficiência	Objetivo alcançado e recursos	

T.22		utilizados	informais
T.23	Satisfação	Qual a satisfação das profissionais de RVCC com a realização desta tarefa?	Observação
T.24	Pertinência	As tarefas propostas enquadram-se nos objetivos do estágio?	Questionários

Para o objetivo específico “**participar e contribuir para a dinamização das atividades desenvolvidas no CNO**”, foram realizadas três tarefas como conforma de concretizar o objetivo referido anteriormente.

De forma a podermos intervir em todas as atividades promovidas pelo Centro, tentámos ao máximo colaborar na sua realização. Destacamos o jantar de Natal, cerimónia da entrega de diplomas e o encontro de CNO`s.

Destacamos ainda as reuniões semanais que tínhamos com as Profissionais de RVCC, em que procedíamos a uma reflexão sobre a nossa intervenção no CNO e sobre os processos que tínhamos a nosso cargo. Estas reuniões serviam para apontar os pontos fortes e fracos e encontrar estratégias para ir melhorando continuamente.

Com a realização destas tarefas, foi-nos possível verificar se o objetivo proposto foi alcançado e qual a satisfação da equipa técnica do CNO com a realização das mesmas.

A tabela 14 apresenta os indicadores e critérios utilizados como modelo de avaliação desta tarefa.

Tabela 14: Modelo de avaliação das tarefas realizadas

Designação da Tarefa	CrITÉrios de Avaliação	Indicadores de resultados e impactos	Fontes de verificação
T.25 T.26 T.27	Eficácia	Objetivo realizado e objetivo previsto	Conversas informais Observação Questionários
	Eficiência	Objetivo alcançado e recursos utilizados	
	Satisfação	Qual a satisfação da equipa técnica com a realização desta tarefa?	
	Pertinência	A tarefa proposta enquadra-se nos objetivos do estágio e do CNO?	

Com o modelo de avaliação proposto por nós foi-nos possível verificar por objetivo específico se, através das tarefas por nós estimuladas, tínhamos alcançado os objetivos com sucesso ou não.

A partir desta fase podemos então prosseguir para os resultados concretos da avaliação do nosso estágio, tendo em conta os objetivos estipulados e as tarefas por nós desenvolvidas.

Reflexões Sobre os Resultados da Avaliação

Neste ponto iremos descrever e refletir sobre os resultados obtidos durante a nossa intervenção tendo em conta as funções e tarefas realizadas assim como os instrumentos de avaliação utilizados. Numa primeira fase, iremos apresentar as nossas reflexões acerca do Centro Novas Oportunidades, seguida de uma análise às competências adquiridas em cada tarefa realizada ao longo do estágio; procedeu-se ainda a uma reflexão sobre a avaliação da nossa prestação com base na análise dos resultados dos questionários aplicados e, por último, apresentamos um ponto destinado à nossa autoavaliação.

5.1.Avaliação do Centro de Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira

Como já foi referido anteriormente, a avaliação do CNO realizou-se exclusivamente através da análise de documentos internos, nomeadamente, atas de reuniões de equipa, atas de sessões de Júris, relatórios internos, relatório de atividades do Centro, Regulamento Interno e Carta de Qualidade dos CNO. Iniciamos com uma breve apreciação sobre o funcionamento do Centro em si, de acordo com as observações realizadas ao longo do estágio e os documentos internos que serviram como suporte para o trabalho desenvolvido.

Iremos centrar-nos, mais concretamente, na caracterização da equipa técnica do centro, na sua interação e relação com os formandos e nos recursos materiais existentes.

Antes de tudo, importa referir que o Centro encontra-se num processo de incerteza em relação à sua continuidade no futuro. Ou seja, neste momento existe alguma dificuldade em planificar atividades a longo prazo, uma vez, que o Centro, aguarda uma decisão do poder político em relação à sua continuidade ou não.

Outro aspeto verificado ao longo da nossa intervenção, foi a dificuldade por parte do CNO em manter os formandos motivados ao longo do processo, o que leva a faltas de assiduidade às sessões individuais e coletivas do processo, e consequentemente a uma elevada taxa de absentismo.

Observámos, assim, uma necessidade premente da entidade em combater estes dois fenómenos. Existe a necessidade de um maior contacto por parte da equipa técnica do CNO com a comunidade em geral, fora do contexto escola onde o Centro se encontra inserido, de forma a conhecer melhor o público-alvo, as suas necessidades e carências. Outra situação verificada remete para a falta de motivação de muitos dos inscritos nesta iniciativa, sobretudo por parte dos desempregados que são encaminhados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional. Muitos dos candidatos encaminhados por este organismo sentem-se forçados pelo mesmo a frequentar o centro. Será necessária uma maior articulação entre o IIEFP e os Centros de Novas Oportunidade.

No seguimento das conversas informais com os adultos que se encontravam em processo, foi possível verificar que existe uma ideia geral de que o acompanhamento prestado pelas profissionais de RVCC e as ações de formação coletivas/individuais são do agrado geral. Contudo, parece existir alguma insatisfação relativamente aos horários das sessões de formação e aos horários disponíveis para acompanhamento individual com os formadores.

Os procedimentos de avaliação, que culminam com a ida do adulto a uma sessão de júri, as atividades desenvolvidas ao longo do processo, os materiais de apoio às sessões formativas e os espaços onde decorrem as mesmas são considerados de qualidade. Todavia, nem sempre essa qualidade pode ser evidenciada, faltando procedimentos de monitorização do serviço formativo de forma a identificar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria.

No que se refere aos recursos materiais existe uma perceção positiva, enquanto espaço agradável e cuidado, com salas para os diferentes técnicos, assim como para os formadores, existindo ainda a possibilidade de utilizar as salas de aulas da escola para a realização de sessões coletivas com os adultos.

Já os recursos económicos são limitados, pois o Centro está limitado ao orçamento estipulado pela escola e pelo Ministério da Educação e Ciência, o que impossibilita o Centro de poder ter uma oferta formativa mais diversificada. O número de adultos é elevado, relativamente aos inscritos e encaminhados pelo Técnico de Diagnóstico para frequentar cursos formativos, como cursos EFA, ou até mesmo formações modulares que permitem a alguns adultos completar o processo de RVCC. Muito frequentemente, por falta de verbas, não é possível avançar com estas ofertas.

5.2.Avaliação das Competências Adquiridas

A elaboração do diagnóstico de necessidades conduziu-nos à formulação dos objetivos gerais e específicos que nortearam as tarefas desenvolvidas. Assim, neste ponto do relatório, foi nossa intenção identificar e descrever com o maior pormenor possível as tarefas realizadas, salientando os nossos contributos para o Centro e para a construção da nossa identidade profissional, assim como as competências adquiridas com a concretização das mesmas.

Neste contexto, importa referir que as competências não se adquirem apenas no meio académico, mas através de todas as experiências realizadas em todos os meios sociais e pessoais. Sobre este assunto, Josso (1989, citado por Passarinho, 2008) refere que “apesar da legitimação de um saber conquistado por via académica, não se deve esquecer o domínio da aprendizagem experiencial que é perspetivada no sentido de uma capacidade para resolver problemas, mas acompanhada por uma formação teórica e/ou de uma simbólica” (p.25).

Em contrapartida, é essencial ter em conta que toda a experiência resulta de uma determinada aprendizagem, e que a experiência constitui por ela própria, um potencial de aprendizagem (Dominicé, 1989, citado por Cavaco, 2007).

É neste sentido que apresentamos em seguida uma apreciação das tarefas realizadas em função das competências adquiridas. Para uma melhor compreensão, dividimos esta apreciação por objetivos específicos.

Seguidamente apresenta-mos a tabela 15 que ilustra os objetivos, as tarefas desenvolvidas e as competências adquiridas em cada tarefa com base nos objetivos pré definidos.

Tabela 15: Competências adquiridas

Objetivos Específicos	Tarefas	Competências Adquiridas
Conhecer e observar o público-alvo do CNO	T.1 T.2 T.3	Capacidade de comunicação Capacidade de observação
Conhecer e compreender os procedimentos fundamentais de funcionamento do CNO	T.4 T.5 T.6 T.7	Capacidade de comunicação Escuta ativa Sentido crítico Construção de aprendizagens e novos conceitos Desenvolvimento da autonomia Construção da responsabilidade profissional e pessoal Construção da identidade profissional
Conhecer e interagir com os		Capacidade de observação

<p>elementos da equipa técnica do CNO</p>	<p>T.8 T.9</p>	<p>Escuta ativa Desenvolvimento espirito crítico Trabalho em equipa Capacidade de comunicação Cooperação, empatia e neutralidade</p>
<p>Apoiar e participar na organização dos portefólios reflexivos de aprendizagem</p>	<p>T.10 T.11 T.12</p>	<p>Capacidade de comunicação Capacidade de análise, espirito crítico e síntese Capacidade de gestão, organização e planificação Sentido ético-profissional e pessoal Capacidade de tomada de decisões Construção da autoconfiança profissional Capacidade de cooperação Escuta ativa, empatia e neutralidade com os outros.</p>
<p>Observar e participar no</p>	<p>T.13 T.14</p>	<p>Capacidade de comunicação Capacidade de análise, espirito crítico e síntese</p>

<p>processo de acompanhamento dos adultos no CNO</p>	<p>T.15</p>	<p>Capacidade de gestão, organização e planificação</p> <p>Sentido ético-profissional e pessoal</p> <p>Capacidade de tomada de decisões</p> <p>Construção da autoconfiança profissional</p> <p>Capacidade de cooperação</p> <p>Capacidade de tomada de decisões</p> <p>Capacidade de negociação</p> <p>Desenvolvimento da criatividade</p> <p>Trabalho em equipa</p> <p>Capacidade de resolução de problemas</p> <p>Capacidade de lidar com a frustração</p>
<p>Participar e colaborar nas tarefas administrativas do</p>	<p>T.16</p> <p>T.17</p> <p>T.18</p>	<p>Conhecimentos informáticos</p> <p>Capacidade de gestão de dados de informação</p> <p>Organização de arquivos</p>

CNO	T.19 T.20	Organização de processos Desenvolvimento da criatividade Espírito de iniciativa Abertura à mudança Capacidade de gestão
Observar o trabalho desenvolvido pelo técnico de diagnóstico	T.21	Capacidade de observação Capacidade de comunicação e de cooperação
Observar o trabalho desenvolvido pelos profissionais de RVCC	T.22 T.23 T.24	Capacidade de observação Escuta ativa Trabalho em equipa Espírito de cooperação Flexibilidade
Participar e contribuir para a dinamização das atividades desenvolvidas no CNO	T.25 T.26 T.27	Capacidade de organização, gestão e planificação Capacidade de comunicação e argumentação Trabalho em equipa

Após a reflexão realizada sobre a concretização das tarefas realizadas, passamos em seguida para a reflexão sobre a avaliação da nossa intervenção e prestação no CNO de Tavira.

5.3. Avaliação da Nossa Intervenção no Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária 3 EB Dr. Jorge Augusto Correia de Tavira

Neste ponto apresentamos a avaliação da nossa intervenção face à apreciação dos resultados obtidos através dos inquéritos por questionários construídos e aplicados.

De referir que optámos pelo questionário por este ser uma ferramenta que garante o anonimato, garantido assim que não existiam constrangimentos relativamente à nossa avaliação. Aplicámos os inquéritos por questionário apenas a seis elementos do Centro, sendo estes a coordenadora, as profissionais de RVCC e dois formadores (RVCC básico e RVCC secundário), pois foram os elementos que acompanharam diariamente o nosso trabalho e intervenção.

Tomámos a opção de não considerar todos os formadores, pois não tivemos contacto com a maioria deles. Tal aconteceu apenas nas reuniões semanais da equipa pedagógica. Também não consideramos para a nossa avaliação o Técnico de Diagnóstico pois este também não acompanhou o nosso trabalho, e apenas intervimos com este elemento uma única vez, em que nos explicou no que consistia o seu trabalho no centro.

No que se refere à leitura dos questionários, esta foi simplificada, não se recorrendo a análise estatística, pois apenas foram aplicados seis questionários no seu todo, e não se justifica uma análise de carácter estatístico. Pretendíamos apurar a opinião acerca do nosso trabalho a partir dos profissionais com quem colaborámos mais ativamente e que estiveram presentes em todas as fases do estágio.

Deste modo, e para que seja de melhor entendimento, dividimos esta parte por dimensões de avaliação, facilitando a leitura e entendimento da nossa avaliação.

A primeira dimensão referia-se à ao **desempenho das tarefas desenvolvidas** por nós no âmbito do estágio. Neste item os aspetos considerados por nós como passíveis de avaliar foram os seguintes: contato com público-alvo (1), participação no processo de acompanhamento de adultos no CNO (2), participação no processo de construção de instrumentos de mediação (3), apoio na organização dos portefólios reflexivos de

aprendizagem (4), participação na divulgação e produção de informação sobre o CNO (5), mobilização dos recursos do saber, saber-fazer, saber-ser e saber-estar (6).

No que se refere à primeira dimensão da avaliação do desempenho das tarefas, verificámos que, de uma forma geral, a opinião dos inquiridos em relação à nossa intervenção face às tarefas realizadas, é bastante positiva.

No item da avaliação do contato com público todos os inquiridos avaliaram esta tarefa como tendo sido muito boa. O mesmo aconteceu com o item relacionado com a participação no processo de acompanhamento dos adultos no CNO. Já no item relacionado com a nossa participação no processo de construção de instrumentos de mediação, quatro dos inquiridos classificaram esta tarefa como sendo muito boa, e dois dos inquiridos classificaram a mesma tarefa com um desempenho bom. Para a tarefa relacionada com o nosso apoio na organização dos portefólios reflexivos de aprendizagem, cinco dos inquiridos classificaram-na como muito boa, e apenas um dos inquiridos considerou que a mesma tarefa teve um desempenho bom da nossa parte. A última questão desta dimensão referia-se há mobilizações dos recursos do saber, o saber-fazer, o saber-ser e o saber-estar, neste item foi classificado por todos os inquiridos como muito bom.

A segunda dimensão do questionário referia-se à **qualidade do nosso trabalho**. Para esta dimensão, foram considerados por nós os seguintes itens como passíveis de avaliar foram os seguintes: execução dos trabalhos individuais (1), trabalho em equipa (2), ritmo do trabalho (3), destreza do trabalho (4), rigor e brio profissional (5), esforço por ultrapassar as dificuldades (6) e por fim, procura de ajuda e persistência (7).

Destacamos, de uma forma global, uma apreciação bastante positiva por parte dos inquiridos a esta segunda dimensão que remetia para uma avaliação da qualidade do trabalho desenvolvido por nós no âmbito do estágio.

A opinião dos inquiridos em relação à nossa prestação na realização de trabalhos individuais foi boa, sendo uma tarefa a destacar pela positiva. Neste item, cinco dos inquiridos classificaram-no como bom e um inquirido como muito bom. Para a maioria dos inquiridos soubemos trabalhar em equipa, ou seja, conseguimos trabalhar em

equipa. Apenas um dos inquiridos avaliou esta tarefa como boa, e os restantes como muito boa. O nosso ritmo de trabalho foi classificado pela maioria como bom e um inquirido considerou o nosso ritmo de trabalho como muito bom para a atividade diária desenvolvida por nós. A maioria dos inquiridos considerou como muito boa a nossa destreza no trabalho desenvolvido diariamente, em que todos os inquiridos classificam este item como bom. Em relação à opinião dos inquiridos no que se refere ao nosso rigor e brio profissionais, um sujeito classificou como bom e os restantes consideraram que o nosso rigor e brio profissional foi muito bom. Já no que se refere à nossa capacidade para ultrapassar as dificuldades sentidas, três dos inquiridos responderam que foi bom e outros três consideraram como muito bom. Em relação à nossa procura de ajuda e persistência para concluir as nossas tarefas, um classificou como boa e a restante maioria considerou-a como muito boa.

A terceira dimensão remetia para a avaliação da nossa **assiduidade e pontualidade** durante a nossa intervenção no CNO. Para esta dimensão de avaliação foram formuladas duas questões: uma em relação à nossa assiduidade e outra em relação à nossa pontualidade. Todos os inquiridos foram unânimes e classificaram a assiduidade e a pontualidade como sendo muito boas.

A quarta dimensão do inquérito por questionário remetia para a avaliação do **comportamento pessoal e profissional** durante a nossa intervenção no CNO de Tavira. Tal como nas questões anteriores, tivemos que codificar os aspetos que considerámos pertinentes para a nossa avaliação, mais concretamente, atenção/concentração (1), motivação (2), interesse (3), participação nas atividades (4), participação na divulgação do CNO (5), iniciativa (6), espírito crítico (7), relação com os profissionais de RVCC (8), relação com o supervisor do estágio (9), relação com os formadores (10), cumprimentos e aplicação das normas do CNO (11), higiene e cuidado com a apresentação pessoal (12).

Em relação à avaliação do nosso comportamento profissional e pessoal, este foi classificado como muito bom, de forma global.

Para o item da atenção/concentração, a maioria dos inquiridos classificou como sendo é boa para a maioria, bem como a motivação, em ambas as questões, apenas um inquirido

as classificou como tendo sido boa. No que se refere à nossa participação nas diferentes atividades promovidas pelo CNO, dois dos inquiridos considerou que tinha sido boa, por outro lado, quatro dos inquiridos considerou essa mesma participação como muito boa. Para a maioria revelámos uma muito boa iniciativa face às situações experienciadas. O espírito crítico foi classificado como bom, em que todos os inquiridos o avaliaram com bom, e a relação com os profissionais de RVCC, assim como com o Supervisor do Estágio e os formadores foi considerada como muito boa por todos os inquiridos. No que se refere ao cumprimento e aplicação das normas do CNO, todos os inquiridos classificaram como tendo sido muito boa, por outro lado, no que diz respeito aos cuidados com a higiene e apresentação pessoal, todos inquiridos, mais uma vez, avaliaram como muito bom.

Ainda de destacar algumas respostas obtidas na única questão aberta incluída no questionário:

“A estagiária mostrou-se uma mais-valia para o CNO, dando uma grande ajuda na organização dos dossiês pedagógicos e no acompanhamento do processo de alguns adultos.”

“A estagiária mostrou-se sempre muito cordial e simpática no trato, tentando criar empatia com todos os elementos da equipa e inclusive com os formandos. Para além disso, mostrou sempre grande preocupação com a sua atitude e brio profissional”.

“A estudante de mestrado e estagiária procurou, de fato, conhecer, compreender e participar ativamente nas dinâmicas que se implementam diariamente no Centro Novas Oportunidades de Tavira. Grande parte do seu estágio foi acompanhado por duas profissionais de RVC, que lhe deram a conhecer como orientam e articulam os processos dos adultos em Reconhecimento. Proporcionou-se também à estagiária que tivesse parte ativa nalguns processos orientando adultos para a elaboração de trabalhos e atividades. A estagiária teve parte ativa em atividades de acompanhamento individuais e coletivo.”

“Com espírito crítico aguçado e conhecimentos técnicos, a estudante colaborou com um excelente desempenho nas atividades que lhe foram propostas. Fez análises críticas e criou instrumentos de desocultação de competências.”

5.4. Auto-Avaliação

O final do estágio assume-se como um momento de reflexão e de ponderação, é a hora privilegiada para fazer uma retrospectiva e uma reflexão sobre todo o trabalho desenvolvido ao longo deste percurso. É o momento em que se pensa nas aprendizagens adquiridas e desenvolvidas, bem como aquelas que ficaram por adquirir. É também a altura em que se pondera as diferenças entre o que nos propusemos fazer e aquilo que realmente foi feito. Na realidade, esta fase pretende dar um significado ao estágio desenvolvido, e refletir todo o percurso percorrido até ao momento.

É importante ainda referir que na elaboração do presente relatório de estágio estiveram presentes todos os conhecimentos adquiridos anteriormente, ao longo da frequência da licenciatura em Ciências da Educação e da Formação, onde nos foi dada a oportunidade de estudar diversas temáticas relacionadas com a educação e a formação, que permitiram compreender as relações entre o ensino e a aprendizagem, bem como entre o conhecimento e as competências nos mais diversos contextos da aprendizagem ao longo da vida. Esses conhecimentos permitiram adquirir noções teóricas que serviram como base para o estágio, para o desenvolvimento do mesmo e das funções que nos propusemos a desempenhar.

Podemos dizer que, de forma geral, fazemos um balanço bastante positivo de todo o estágio. Apesar de todos os contratemplos e adversidades que foram surgindo ao longo do percurso, sempre encarados como resultantes do processo e ultrapassados mais ou menos prontamente, podemos destacar todas as aprendizagens e experiências vivenciadas neste período, que tornaram esta experiência bastante rica e vasta.

Foram proporcionados momentos de aprendizagem com os outros, sobretudo com os Técnicos de RVCC. Ao contrário do que seria de esperar, não somos só nós que vamos

aprender, mas também temos algo para partilhar com os outros. Com os adultos também se criou uma interação bastante interessante, que dou origem a vários momentos de partilha de conhecimentos e experiências diversas.

Outra aprendizagem bastante significativa foi o desenvolvimento de uma atitude e postura flexível, assim como da capacidade de ajustamento às situações que iam surgindo, no que se refere aos contextos, às pessoas, ao trabalho e a tarefas que íamos desempenhando.

Segundo Gamboa e Paixão (2008, citados por Azevedo, 2009) a qualidade dos estágios deve-se sobretudo à grande variedade e oportunidade de aprendizagens, ao feedback dos colegas, ao suporte social existente, à capacidade de autonomia, ao suporte, apoio e encorajamento do supervisor do estágio e às interações com a exploração do meio envolvente. Nesse sentido, é de salientar o facto de o estágio promover a mobilização de saberes, competências, contacto com a nova realidade, desempenho de novos papéis e ainda criar a oportunidade de promover uma reflexão de si próprio, da experiência que se está a viver e do relacionamento entre o aprendido e o solicitado (Azevedo, 2009).

É ainda pertinente referir algumas das competências que consideramos necessárias para um desenvolvimento profissional favorável, nomeadamente saber-estar numa situação profissional dentro do posto de trabalho, o que implica assiduidade, pontualidade, postura pessoal e profissional adequada, aplicação nas tarefas a desenvolver, coresponsabilidade e autonomia, boas relações de trabalho, capacidade de negociação, espírito de equipa e autodesenvolvimento pessoal e profissional. Acresce a capacidade de relacionamento com os outros e consigo próprio, o que remete para a comunicação interpessoal, liderança, estabilidade emocional, resistência à frustração, autoconfiança, autonomia, autocrítica e sentido ético pessoal e profissional. Por outro lado, deve-se ter a capacidade para se estabelecer um relacionamento com o objetivo de trabalho, ao nível da capacidade de análise e de síntese, capacidade de planificação e de organização, capacidade para a resolução de problemas, capacidade para a tomada de decisões, criatividade, flexibilidade, iniciativa e abertura à mudança.

Para que este desenvolvimento profissional seja favorável e bem executado, conduzindo ao sucesso do estágio, é pertinente e necessária a realização de um balanço de

competências individuais, uma vez que “o balanço de competências constitui uma oportunidade para o indivíduo (empregado ou desempregado) para fazer a autoavaliação do seu percurso profissional, pessoal e social. Tomando como ponto de partida a sua situação profissional atual, o indivíduo terá oportunidade de refletir sobre o projeto percorrido bem como delinear projetos futuros...” (Imaginário, 2001, p.109).

É importante referir que as competências não se adquirem exclusivamente no meio académico, mas através de todas as experiências realizadas em todos os meios sociais e pessoais. Sobre este assunto Josso (1989, citado por Passarinho, 2008) refere que “apesar da recente legitimação de um saber conquistado por via académica, não se deve esquecer o domínio da aprendizagem experiencial que é perspetivada no sentido de uma capacidade para resolver problemas, mas acompanhada por uma formação teórica e/ou de uma simbolização” (p. 25).

Em contrapartida, “também é necessário ter em atenção que toda a experiência resulta necessariamente numa aprendizagem, mas a experiência constitui, ela própria, um potencial de aprendizagem” (Dominicé, 1989, citado por Cavaco, 2007, pp. 23-24).

REFLEXÃO FINAL

A nossa reflexão final baseia-se sobretudo nas aprendizagens por nós realizadas ou longo deste processo, nas mudanças produzidas, na análise do papel do profissional de RVCC, no processo das Novas Oportunidades e nas dificuldades encontradas.

Será importante referir que desde o primeiro dia de estágio nos foi dada toda a autonomia necessária para desenvolvermos da melhor forma as nossas tarefas, foi-nos igualmente prestado todo o acompanhamento necessário para a execução das mesmas. A receptividade que encontramos, bem como o bom ambiente de trabalho, foram aspetos importantes no processo de integração e a salientar com um fator bastante positivo.

As tarefas a que nos propusemos realizar desde o início do estágio foram aceites desde logo, contudo, numa fase inicial apenas acompanhamos o trabalho da Coordenadora o CNO, de modo a conhecermos todos os elementos da equipa, e sobretudo o trabalho burocrático que é desenvolvido no Centro.

Pouco tempo depois foi-nos dada a liberdade de acompanhar o trabalho das Profissionais de RVCC, que constituía o objetivo do nosso estágio. Numa fase inicial, apoiamos na organização dos processos dos adultos, na organização os Portefólios Reflexivos de Aprendizagens, nas sessões de júris e na redação das atas dessas mesmas sessões. Tivemos ainda a oportunidade de inserir diferentes ações no SIGO. Numa segunda fase, podemos acompanhar alguns adultos em processo, quer no básico como no secundário, aqui tornamo-nos mais autónomos, apesar de termos tido sempre um acompanhamento por parte das Profissionais de RVCC classificado-as como fantásticas, que estiveram sempre disponíveis para nos apoiar e orientar as nossas tarefas. Por esse motivo só temos que agradecer a estas profissionais pelo incansável acompanhamento que nos prestaram desde o primeiro dia, tornando este estágio num processo de aprendizagem bastante agradável.

Verificamos que os Profissionais de RVCC desempenham um papel fundamental nesta metodologia de ensino, podemos ainda verificar que estes Profissionais estão sempre disponíveis para apoiar os adultos, motivando os mesmos a concluir o processo.

Os instrumentos de observação e análise utilizados por nós durante a nossa intervenção mostraram-se bastante úteis, pois permitiram recolher dados complementares às informações que obtivemos através da leitura de documentação relativa ao processo de RVCC. Já a aplicação de questionários possibilitou a realização de uma análise qualitativa sobre as expectativas e opiniões dos profissionais com que colaboramos mais ativamente e diretamente.

Ainda falando nos questionários, no que diz respeito à sua construção, tivemos em atenção a quem iria ser aplicado, bem como as suas características, não descurando a necessidade de garantir que as questões têm o mesmo significado para todos os indivíduos (Quivy, 1998).

De forma geral, em jeito de síntese, este relatório apresenta-se como uma linha orientadora, tendo a sua base em diferentes fases, procedimentos e instrumentos próprios e necessários para recolher informações pertinentes a fim de averiguar a qualidade da nossa intervenção junto do Centro.

É com base nos resultados obtidos, através da avaliação da nossa intervenção e prestação, que podemos afirmar que iniciamos o processo de construção da nossa identidade enquanto profissional da educação e da formação de adultos.

No âmbito do papel dos Profissionais de RVCC verificamos que ao nível da educação e formação de adultos, nomeadamente no que diz respeito ao processo de RVCC, os profissionais devem ter determinadas competências, consideradas essenciais para o seu desempenho profissional. É necessário que os Profissionais de RVCC tenham a capacidade de tomar decisões, de saber ouvir, de resolver problemas de forma autónoma e que tenham a capacidade e o gosto pelo trabalho em equipa, o mesmo deve ser aplicado aos formadores. Por outro lado, deve existir uma atitude caracterizada pela capacidade de autonomia, de iniciativa e de responsabilidade. Além destas competências o profissional deve também adotar uma postura reflexiva face ao seu trabalho e ao seu papel, ou seja, deve conseguir assumir uma perspetiva crítica de distanciamento e de análise da situação de trabalho.

Voltando aos questionários, inicialmente a ideia era aplicar os mesmos a todos os elementos da equipa técnica do Centro, contudo optamos por não o fazer, pois a verdade é que não podemos colaborar com todos os elementos, por motivos diversos, por isso mesmo optamos por apenas aplicar os questionários aos elementos que poderiam de fato avaliar se adquirimos as competências necessárias para o trabalho que nos propusemos a desenvolver.

Não obstante os resultados referidos e as nossas apreciações e reflexões, importa referir as limitações da presente intervenção, podemos destacar como dificuldades sentidas a capacidade de lidar com a desmotivação e falta de iniciativa de alguns adultos em processo com quem tivemos que trabalhar ativamente. Essa mesma dificuldade veio a revelar-se um fato de motivação, pois tivemos que construir ferramentas que estimulassem esses formandos de modo a mante-los no processo de RVCC com a finalidade de os conduzir à sua finalização.

Em suma, importa referir que a nossa intervenção foi do agrado de todas a comunidade envolvente ao Centro, o que nos possibilitou estabelecer alguns conhecimentos e laços até de amizade. De uma forma geral esta foi uma experiência bastante positiva. Como aspetos negativos pode-mos salientar o inicio do estágio, em que nos sentimos um pouco “perdidos”, apesar de ter-mos toda a autonomia necessária e de termos sido bem recebidos, a verdade é que inicialmente não tinha-mos o nosso papel bem definido no centro, contudo, como o tempo, conseguimos integrar-nos.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, M. & Ander-Egg, E. (1992). *Evaluación de Servicios y Programas Sociales*. Madrid: Siglo XXI.

Ander-Egg, E. & Idáñez, M.J.A. (1999). *Como Elaborar um Projeto: Guia para Desenhar Projetos Sociais e Culturais*. (16ª edição). Lisboa: CPIHTS.

Araújo, S. (Org.). (2002). *Referencial de Competências-chave de Educação e Formação de adultos*. Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA). 2ª edição.

Asún, J. & Finger, M. (2001). *A educação de adultos numa encruzilhada*. Porto Editora

Barros, R. (2011). *A Criação do Reconhecimento de Adquiridos Experienciais (RVCC) em Portugal: Uma Etnografia Crítica em Educação de Adultos*. Editora Chiado.

Bell, J. (2004). *Como Realizar um projeto de Investigação*. Lisboa: Gradiva.

Bentes, M. J. P. (2005). *O processo de RVCC em Portugal: reflexão sobre a sua implementação nos centros que iniciaram a atividade até 2004*. Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Bogdan, R. & Bilken, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Canário, R. (1999). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.

Canário, R. (2000). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa. EDUCA – FORMAÇÃO

Canário, R., Belmiro, C. (2005). *Educação e Formação de Adultos: Mutações e Convergências*. Educa. Lisboa

- Canário, R. (2006). Formação e Adquiridos Experienciais: entre a Pessoa e o Indivíduo. In Figari, G.; Rodrigues, P.; Alves & Valois, P. (Orgs). Avaliação de Competências e Aprendizagens Experienciais: saberes, modelos, e métodos. Lisboa: Educa.
- Canário, R. (2006). Aprender sem ser ensinado: A importância estratégica da Educação não Formal. In A educação em Portugal (1986-2006): Alguns contributos de Investigação. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Ciências de Educação.
- Canário, R. (Org.). (2007). Educação popular e movimentos sociais. Lisboa: Educa/UIDE.
- Cardim, J. (2009). Gestão da Formação nas Organizações. Lisboa: Lidel – Edições Técnicas, Lda.
- Carneiro, R. (2009) Políticas Públicas: Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos da Avaliação Externa. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Carneiro, R. (2009) Perceções: Iniciativa Novas Oportunidades: Primeiros Estudos da Avaliação Externa. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Cavaco, C. (2002). Aprender fora da Escola. Percursos de Formação Experiencial. Lisboa: Educa.
- Cavaco, C. (2007) Reconhecimento, validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais. Sisifo – Revista de Ciências da Educação.
- Comissão das Comunidades Europeias (2000). Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida. (documento de trabalho dos serviços da Comissão). Bruxelas.
- Fernandes, P. (2004). O Impacto do Reconhecimento e da Certificação de Competências Adquiridas ao Longo da Vida. Lisboa: DGFV.
- Fernández , F. (2005). Modelos Actuais de Educação de Pessoas Adultas. In Canário, R. & Cabrito, B. (2005) (Orgs.). Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências. Lisboa: Educa.

Finger, Matthias (2005). A Educação de Adultos e o Futuro da Sociedade. In Rui Canário e B. Brito (org.). Educação e formação de adultos. Mutações e convergências. Lisboa. Educa – Formação.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (2001). O Inquérito. Oeiras: Celta Editora.

Gil, A.C. (1999). Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 5ª Edição. São Paulo: Atlas S.A.

Gomes, M. e Simões, F. (2007). Carta de qualidade dos centros novas oportunidades. Lisboa: ANQ. Consultado em 10 de Novembro de 2011 em: <http://www.anq.gov.pt>.

Gomes, M. (coord.). (2006). Referencial de Competências-chave para a Educação e Formação de adultos – Nível Secundário: Guia de Operacionalização. Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV).

Guerra, I. (2002). Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção – O Planeamento em Ciências Sociais. Cascais: PRINCIPIA, Publicações Universitárias e Científicas.

Imagínario, L. et al. (1998). Um ensaio do balanço de competências em Portugal. Lisboa: MTS/DGEFP/CIME.

Imagínario, L. (2001). Balanço de Competências – Discursos e Práticas. Lisboa: MTS/DGEFP/CIME.

Kosecoff, J. & Fink, A. (1982). Evaluation Basics. A Practitioner's Manual, Beverly Hills, Sage.

Lima, L. (2005) A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004): Entre as lógicas da educação popular e da gestão de recursos humanos. In Rui Canário e Belmiro Cabrito, (Org.) Educação e Formação de Adultos – Mutações e Convergências. Lisboa: EDUCA, pp. 31-60.

Monteiro, R. & Marques, C. (2009). Novas Oportunidades: Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. ISPA.

Pires, A. (2005). Educação e Formação ao Longo da Vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e competências. Ph.D Thesis, FCT/UNL, Lisboa; publicada pelo MCES / FCGulbenkian (2005).

Pires, A. (2007). Reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais. Uma problemática educativa. Sísifo. Revista de Ciências da Educação, 2, pp. 5-20 Consultado em 10 de Novembro de 2011 em: <http://sisifo.fpce.ul.pt>.

Portal da União Europeia (2007) Sínteses da legislação – Aprendizagem ao longo da vida. Consultado em 10 de Novembro de 2011 em: <http://europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c11054.htm>.

Plano de Intervenção Estratégico de Intervenção do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária E.B Drº Jorge Augusto Correia de Tavira - 2011.

Umbelino, A. B. (2006). Dinâmicas de um Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Estudo de caso. Mestrado em Ciências da Educação, Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Quintas, H. (2008). Educação de Adultos. Vida no Currículo e Currículo na Vida. Agencia Nacional para a Qualificação.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Gradiva.

Santos, S. (1990). Educação de Adultos: Educação para o Desenvolvimento. Lisboa: Asa.

Legislação Consultada

Decreto-Lei nº. 68/2008, de 14 de Abril.

Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro

Decreto-lei nº 396/2007, de 31 de Dezembro.

Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio.

Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro.

Portaria n.º 370/2008 de 21 de Maio.

Decreto-Lei n.º 213/2006 de 27 de Outubro.

Ministério da Educação (2002). Decreto-Lei n.º 208/2002 de 17 de Outubro. In: http://www.igf.minfinancas.pt/upload/membro.id/paginas_externas/inf_legal/bd_igf/bd_legis_geral/leg_geral_docs/DL_208_2002.htm

Ministério da Educação (2006). Decreto-Lei n.º 213/2006 de 27 de Outubro. In: http://www.igf.min-financas.pt/upload/membro.id/paginas_externas/inf_legal/bd_igf/bd_legis_geral/leg_geral_docs/DL_213_2006.htm

Ministério da Educação e do Trabalho e da Solidariedade (2001). Portaria n.º 1082/A – 2001 de 5 de Setembro. Diário da República I Série - B. N.º 206. In: <http://www.anq.gov.pt/default.aspx?access=1>

Sitografia

- www.novasoportunidades.gov.pt/rvcc.aspx
- www.portugal.gov.pt
- <http://cnogustaveeiffel.blogspot.com>
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index-fr.htm
- <http://www.dgfv.min-edu.pt/>
- <http://www.dgidc.min-edu.pt>
- <http://www.anq.gov.pt/>

- <http://www.catalogo.anq.gov.pt/rvcc/Paginas/default.aspx>
- <http://www.inofor.pt/prodercom/produtos>
- <http://sisifo.fpce.ul.pt/>

ANEXOS

ANEXO 1

Inquérito por Questionário

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Mestrado em Ciências da Educação e da Formação

Ramo: Profissional – Educação e Formação de Adultos

Questionário de Avaliação do Desempenho no Estágio

O presente questionário é realizado no âmbito da vertente Profissional do Mestrado em Ciências da Educação e da Formação, da Universidade do Algarve. Este questionário tem como principal finalidade avaliar o desempenho, qualidade e comportamento face ao estágio realizado no CNO da Escola Secundária de Tavira.

Nesse sentido, e como forma de ser possível avaliar-se o trabalho desenvolvido ao longo do estágio, pede-se a vossa colaboração no preenchimento do mesmo assinalando com um X a resposta que considera mais se adequar à questão colocada.

Agradece-se, desde já, a sua colaboração.

1. Qual é a avaliação que faz no desempenho das tarefas realizadas no âmbito do estágio:

Principais tarefas desenvolvidas no âmbito do estágio	Avaliação do desempenho das tarefas				
	MI	I	S	B	MB
Contato com o público-alvo do CNO					
Participação no processo de acompanhamento dos adultos no CNO					

Participação no processo de construção de instrumentos de mediação					
Apoio na organização e de portfólios reflexivos de aprendizagem					
Participação na divulgação e produção de informação sobre o CNO					
Mobilização dos recursos do saber, saber-fazer, saber-fazer e saber-estar.					

Legenda:

IM – Muito Insuficiente: Não demonstra, mesmo com incentivo.

I – Insuficiente: Demonstra algumas vezes e, normalmente, necessita de incentivo.

S- Suficiente: Demonstra algumas vezes, sem necessitar de incentivo.

B – Bom: Demonstra quase sempre, sem necessitar de incentivo.

MB – Muito Bom: Demonstra sempre, de forma espontânea.

2. Qual a avaliação que faz em relação à qualidade do trabalho desenvolvido no âmbito do estágio, tendo em consideração os seguintes aspetos:

Itens	Qualidade do trabalho				
	MI	I	S	B	MB
Execução de trabalho individuais					
Trabalho em equipa					
Ritmo de trabalho					
Destreza no trabalho					
Rigor e bruo profissional					
Esforço por ultrapassar as dificuldades					

Procura ajuda e persistência					
------------------------------	--	--	--	--	--

Legenda:

IM – Muito Insuficiente: Não demonstra, mesmo com incentivo.

I – Insuficiente: Demonstra algumas vezes e, normalmente, necessita de incentivo.

S- Suficiente: Demonstra algumas vezes, sem necessitar de incentivo.

B – Bom: Demonstra quase sempre, sem necessitar de incentivo.

MB – Muito Bom: Demonstra sempre, de forma espontânea.

3. Avaliação da assiduidade e da pontualidade

Itens	Avaliação				
	MI	I	S	B	MB
Assiduidade					
Pontualidade					

Legenda:

IM – Muito Insuficiente: Não demonstra, mesmo com incentivo.

I – Insuficiente: Demonstra algumas vezes e, normalmente, necessita de incentivo.

S- Suficiente: Demonstra algumas vezes, sem necessitar de incentivo.

B – Bom: Demonstra quase sempre, sem necessitar de incentivo.

MB – Muito Bom: Demonstra sempre, de forma espontânea.

4. Qual é a avaliação que faz do comportamento profissional e pessoal da estagiária tendo em conta os seguintes aspetos:

Itens	Avaliação do comportamento				
	MI	I	S	B	MB
Atenção/ concentração					
Motivação					
Interesse					
Participação nas atividades (reuniões, sessões conjuntas/individuais, júris de certificação, reuniões, entre outras)					
Participação na divulgação do CNO					
Iniciativa					
Espírito critica					
Relação com os Profissionais RVCC					
Relação com supervisor do estágio					
Relação com os formadores					
Cumprimentos e aplicação das normas do CNO					
Cuidado com higiene e apresentação pessoal					

Legenda:

IM – Muito Insuficiente: Não demonstra, mesmo com incentivo.

I – Insuficiente: Demonstra algumas vezes e, normalmente, necessita de incentivo.

S- Suficiente: Demonstra algumas vezes, sem necessitar de incentivo.

B – Bom: Demonstra quase sempre, sem necessitar de incentivo.

MB – Muito Bom: Demonstra sempre, de forma espontânea.

5. Que outros aspetos gostaria de salientar que considera relevantes para a apreciação deste estágio?

(Faça uma síntese descritiva sobre a qualidade do desempenho nas tarefas e posturas da estagiária)

Obrigada pela sua colaboração!

ANEXO 2

Regulamento Interno CNO

Atreva-se a Aprender
Atreva-se a Aprender

NOVAS
OPORTUNIDADES
APRENDER COMPENSA



Escola Secundária 3EB Dr. Jorge Correia – Tavira
Direcção Regional de Educação do Algarve
CENTRO NOVAS OPORTUNIDADES



Artigo 1º

Definição

O Centro Novas Oportunidades é uma estrutura que tem como missão proporcionar a todos os adultos uma oportunidade de qualificação e de certificação, de nível básico ou secundário, adequada ao seu perfil e necessidades.

Artigo 2º

Âmbito de actuação

A actividade do Centro Novas Oportunidades dirige-se a adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, sem qualificação ou com uma qualificação desajustada face às suas necessidades ou às do mercado de trabalho, que não tenham completado o 1º, 2º ou 3º ciclo do ensino básico ou o ensino secundário.

Artigo 3º

Princípios orientadores

1. O Centro Novas Oportunidades rege-se pelos seguintes princípios orientadores:
2. Abertura e flexibilidade - Enquanto “porta de entrada” para todos os que procuram uma oportunidade de qualificação, a equipa do Centro Novas Oportunidades deve organizar-se para responder a um público diversificado, respeitando e valorizando o perfil, as motivações e as expectativas de cada indivíduo.
3. Confidencialidade - A equipa do Centro Novas Oportunidades deve assegurar a confidencialidade no tratamento da informação prestada pelo adulto e resultante do processo desenvolvido.
4. Orientação para resultados - O Centro Novas Oportunidades deve assegurar a efectiva concretização, em tempo útil, das respostas às necessidades de qualificação e certificação do público.
5. Rigor e eficiência - A equipa deve actuar com rigor, exigência e eficiência no desenvolvimento de todos os processos de qualificação e certificação, bem como na gestão do Centro Novas Oportunidades.
6. Responsabilidade e autonomia - O Centro novas oportunidades deve desenvolver práticas de autonomia e responsabilização, cooperando com as estruturas da administração central e regional, e outras instituições parceiras, cumprindo os procedimentos definidos para a sua gestão.

Artigo 4º

Constituição da equipa

1. A equipa do Centro Novas Oportunidades é constituída pelos seguintes elementos:

- a) Director;
- b) Coordenador;
- c) Técnico administrativo;
- d) Técnico de diagnóstico e encaminhamento;
- e) Profissionais de reconhecimento e validação de competências.
- f) Formadores nas diferentes áreas de competências, de acordo com o respectivo âmbito de intervenção, nomeadamente de nível básico e secundário;

2. Os elementos da equipa referida no número anterior desenvolvem a sua actividade de forma articulada e integrada.

Artigo 5º

Director

1. O director representa institucionalmente o Centro Novas Oportunidades, sendo a função exercida pelo responsável máximo da entidade promotora do centro, podendo ser delegada no vice-presidente, adjuntos ou assessores.

2. Ao director compete, em particular:

- a) Assegurar a gestão financeira do Centro Novas Oportunidades e a interlocução com o exterior;

- b) Nomear o presidente do júri de certificação constituído no âmbito dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências;
- c) Homologar as decisões do júri de certificação, promovendo e controlando a emissão de diplomas e certificados;
- d) Responde legalmente pelo Centro, nomeadamente pelo cumprimento das orientações para a sua organização e funcionamento.

Artigo 6º

Coordenador

1. O coordenador assegura, sob orientação do director, a dinamização da actividade do Centro Novas Oportunidades e a sua gestão pedagógica e organizacional.
2. Para os efeitos do número anterior, compete, em particular, ao coordenador:
 - a) Elaborar o Plano Estratégico de Intervenção (PEI) do Centro Novas Oportunidades e o relatório de actividades, em articulação com os demais elementos da equipa;
 - d) Promover a formação contínua dos elementos da equipa;
 - c) Desenvolver, com os demais elementos da equipa, a organização, concretização e avaliação das diferentes etapas de intervenção do Centro;
 - d) Dinamizar a realização e o aprofundamento do diagnóstico local, a concepção e a implementação de acções de divulgação, bem como a constituição de parcerias, nomeadamente para efeitos de encaminhamento dos adultos inscritos no centro;
 - e) Promover a formação contínua dos elementos da equipa;
 - g) Assegurar a auto-avaliação permanente do Centro Novas Oportunidades;

g) Disponibilizar a informação necessária ao acompanhamento, monitorização e avaliação externa à actividade do Centro, articulando com os serviços, organismos e estruturas competentes para o efeito.

Artigo 7º

Técnico administrativo

O técnico administrativo procede, sob a orientação do coordenador, do técnico de diagnóstico e encaminhamento e do profissional de RVC, ao acolhimento dos adultos no Centro Novas Oportunidades, apoiando, no plano administrativo, a actividade do Centro, nomeadamente e sempre que aplicável, através do registo dessa actividade no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa, abreviadamente designado por SIGO.

Artigo 8º

Técnico de diagnóstico e encaminhamento

1. O técnico de diagnóstico e encaminhamento assume a responsabilidade pelo acolhimento do utente no Centro Novas Oportunidades, assim como pela condução das etapas de diagnóstico e de encaminhamento dos adultos inscritos.

2. Para efeitos do número anterior, compete, em particular, ao técnico de diagnóstico e encaminhamento:

a) Coordenar o trabalho desenvolvido pelo técnico administrativo na etapa de acolhimento;

b) Desenvolver e orientar as sessões de trabalho que permitem, em função do perfil de cada adulto, definir a resposta mais adequada à elevação do seu nível de qualificação, recorrendo para o efeito ao apoio dos profissionais de RVC, sempre que necessário; Artigo 9º .

c) Organizar o encaminhamento para as ofertas educativas e formativas externas aos Centros Novas Oportunidades, em articulação com o profissional de RVC e com as entidades formadoras e os serviços, organismos e estruturas competentes.

d) Inserir no SIGO a informação relativa às etapas de intervenção de diagnóstico e encaminhamento.

Artigo 9º

Profissional de RVC

Ao profissional de RVC compete:

a) Participar nas etapas de diagnóstico e de encaminhamento, sempre que tal se mostre necessário;

b) Acompanhar e apoiar os adultos na construção de portefólios reflexivos de aprendizagens, em estreita articulação com os formadores, através de metodologias biográficas especializadas, tais como o balanço de competências ou as histórias de vida;

c) Conduzir, em articulação com os formadores, a identificação das necessidades de formação dos adultos ao longo do processo de reconhecimento e validação de competências, encaminhando-os para outras ofertas formativas, nomeadamente para cursos de educação e formação de adultos ou formações modulares, disponibilizadas por entidades formadoras externas ou para formação complementar, de carácter residual e realizada no próprio centro, após a validação de competências e a sua certificação;

- d) Dinamizar o trabalho dos formadores no âmbito dos processos de reconhecimento e validação de competências desenvolvidos;
- e) Organizar, conjuntamente com os elementos da equipa do Centro que intervêm nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e com o avaliador externo, os júris de certificação, participando nos mesmos.
- f) Inserir no SIGO a informação acerca de todas as sessões de reconhecimento e validação de competências no que respeita aos formandos que acompanha.

Artigo 10º

Formador

Ao formador compete:

- a) Apoiar o processo de reconhecimento de competências desenvolvido pelo adulto, orientando a construção do portfolio reflexivo de aprendizagens no âmbito das respectivas áreas de competências; Artigo 11º
- b) Participar com o profissional de RVC na validação de competências adquiridas pelo adulto e, sempre que necessário, na definição do seu encaminhamento para outras ofertas formativas;
- c) Organizar e desenvolver as acções de formação complementar, da responsabilidade do Centro, que permitam ao adulto aceder à certificação, de acordo com os referenciais de formação constantes do Catálogo Nacional de Qualificações;
- d) Participar, conjuntamente com os elementos da equipa do Centro que intervêm nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e com o avaliador externo, nos júris de certificação.

Artigo 11º

Etapas e referenciais de intervenção

O Centro Novas Oportunidades organiza a sua intervenção nas seguintes etapas fundamentais:

a) Acolhimento: consiste no atendimento e na inscrição dos adultos no Centro Novas Oportunidades, incluindo o esclarecimento sobre a missão deste, as diferentes fases do processo de trabalho a realizar, a possibilidade de encaminhamento para ofertas educativas e formativas ou para o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e a calendarização prevista para o efeito.

b) Diagnóstico: consiste na realização de uma análise do perfil do adulto, recorrendo, designadamente, a sessões de esclarecimento, análise curricular, entrevistas individuais e colectivas ou a outras estratégias adequadas e na identificação das melhores respostas disponíveis, face à análise efectuada nos termos da alínea anterior e ao conjunto das ofertas de educação e formação existentes a nível local ou regional.

c) Encaminhamento: tem em vista proporcionar ao adulto a informação que permita direccioná-lo para a resposta que lhe seja mais adequada, podendo compreender, após a fase de diagnóstico, o desenvolvimento de percursos de educação e formação exteriores ao Centro Novas Oportunidades ou de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

d) Reconhecimento de competências: tem em vista a 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 das quais o adulto evidencia as

Organização das sessões de RVC
aprendizagens previamente efectuadas, dando início à construção do portefólio reflexivo de aprendizagens.

e) Validação de competências: visa a avaliação das competências adquiridas ao longo da vida e a sua correspondência com os referenciais que integram o Catálogo Nacional de Qualificações; 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.

f) Certificação de competências: o adulto obtém uma certificação sempre que lhe é reconhecido pelo júri ter adquirido as competências em conformidade com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações, de acordo com os critérios de avaliação definidos para esses referenciais. A Certificação pode ser total ou parcial.

Artigo 12º

Organização das sessões de RVC

1. A duração das sessões presenciais de reconhecimento é a seguinte: entre 25 e 40 horas para o nível básico e entre 35 e 60 horas para o nível secundário.
2. As sessões individuais devem situar-se entre 25% e 50% do número total de sessões dos processos de RVCC.
3. A participação dos formadores nas sessões de reconhecimento deve situar-se entre 35% a 50% do número total de sessões de RVCC.
4. A elaboração dos cronogramas das sessões de RVCC é da responsabilidade da equipa técnico-pedagógica.
5. Os cronogramas são elaborados com base nos seguintes critérios: determinações técnico-pedagógicas da legislação em vigor, nomeadamente da Carta de Qualidade; a disponibilidade dos adultos; a disponibilidade e a compatibilização com outras actividades lectivas dos formadores; a disponibilidade de salas.

6. Os cronogramas são reajustados sempre que necessário em função do interesse do cumprimento dos princípios orientadores do Centro.

Artigo 13º

Formação complementar

1. Quando, no decurso do processo de reconhecimento e validação de competências, for identificada a necessidade de realização de acções de formação até cinquenta horas, inclusive, podem as mesmas ser realizadas nos Centros Novas Oportunidades, designando-se por formações complementares e assumindo carácter residual. Júri de certificação

2. Quando, no decurso do processo de reconhecimento e validação de competências, for identificada a necessidade de realização de acções de formação de duração superior a cinquenta horas, devem os Centros Novas Oportunidades encaminhar sempre os adultos para as respostas formativas adequadas promovidas por entidades

formadoras.

3. No caso referido no n.º 2, o Centro Novas Oportunidades elabora um plano pessoal de qualificação, tendo em conta as competências evidenciadas, validadas e certificadas e as necessidades de formação do adulto. O plano pessoal de qualificação contém a proposta do percurso a realizar pelo adulto para o desenvolvimento de competências e a obtenção de um determinado nível de escolaridade e de qualificação.

4. Sempre que em sessão de validação forem diagnosticadas necessidades de formação, o adulto deve ser encaminhado para júri de certificação, que certificará as competências validadas e na sequência do qual este poderá desenvolver a formação necessária para completar o seu percurso de qualificação, nos termos previstos neste artigo.

Artigo 14º

Júri de certificação

1. O júri de certificação, nomeado pelo director do Centro Novas Oportunidades, deve ser constituído pelo profissional de RVC e pelos formadores de cada uma das áreas de competência que acompanharam o adulto ao longo do processo de reconhecimento e validação de competências, assim como por um avaliador externo, acreditado pela Agência Nacional para a Qualificação, I. P.
2. A presidência do júri é assegurada por um dos seus membros, designado pelo Director do Centro novas Oportunidades, e que terá assim voto de qualidade. Esta função deve ser assegurada preferencialmente pelo avaliador externo.
3. O júri só pode funcionar com, pelo menos, dois terços dos seus membros, incluindo obrigatoriamente o profissional de RVC e o avaliador externo.
4. A duração da sessão de júri deve situar-se entre 30 a 60 minutos, por adulto.
5. O número máximo de adultos por sessão de júri é de 6.

Artigo 15º

Certificação de competências

Considera-se que um adulto está certificado quando apresenta, para o Nível Básico, 100% das Unidades de Competência validadas em processo de RVCC e, para o Nível 2. Sessões de RVCC: em horário laboral e pós-laboral de acordo com a disponibilidade dos adultos, técnicos e formadores.

Secundário, entre 50% e 100% das Unidades de Competência validadas em processo de RVCC.

Artigo 16º

Horário de funcionamento

1. Atendimento: o horário de atendimento ao público do Centro é o seguinte:

Segunda-feira a Sexta-feira: das catorze horas às vinte horas e trinta minutos.

2. Sessões de RVCC: em horário laboral e pós-laboral de acordo com a disponibilidade dos adultos, técnicos e formadores.

Artigo 17º

Reuniões da equipa técnico-pedagógica

1. As reuniões da equipa técnico-pedagógica com a presença do director do Centro Novas Oportunidades são dinamizadas pelo coordenador e serão realizadas sempre que necessário.

2. As reuniões de equipa técnico-pedagógica do Centro Novas Oportunidades, são dinamizadas pelo coordenador e, na ausência deste, pelo profissional de RVC e terão uma periodicidade semanal.

3. Os assuntos discutidos e as decisões tomadas nas reuniões a que se referem os números 1 e 2 são registados em acta.

Artigo 18º

Legislação aplicável e subsidiária

A todas as situações não especificadas no presente regulamento, aplica-se o disposto na legislação em vigor, Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio ou noutros documentos que vierem a ser publicados.