

Vidas Reconhecidas: **O Projecto de Educação e Formação de Adultos na Câmara Municipal de Lisboa**

**Alexandra Aníbal, Helder Touças,
Luísa Dornellas, Paula Morgadinho,
Mafalda Seoane & Vanessa Veríssimo***

O Projecto de Educação e Formação de Adultos na Câmara Municipal de Lisboa centra-se no Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, processo em que são valorizadas as competências adquiridas pelos adultos através da sua experiência de vida e de trabalho, permitindo-lhes obter uma certificação equivalente aos diplomas escolares oficiais.

Palavras-chave

Educação de adultos; competência; processo RVCC, histórias de vida; certificação

* Câmara Municipal
de Lisboa - Portugal
alexandra.anibal@cm-lisboa.pt

I. Introdução

A população portuguesa apresenta défices de qualificação e de certificação escolar muito elevados. De acordo com os Censos de 2001, cerca de 62% da população portuguesa não possui a escolaridade obrigatória de 9 anos de escolaridade.

Os funcionários das autarquias integram este quadro geral de défice habilitacional. Na Câmara Municipal de Lisboa, no ano de 2002, de um total de 9.326 funcionários, 4.491 (48,1%) não possuíam o 9º ano de escolaridade¹.

Partindo desta constatação, a autarquia, através da sua Divisão de Formação, procurou equacionar as soluções disponíveis a nível nacional no sentido de, através de formas alternativas ao ensino formal, elevar as habilitações escolares do efectivo. Foi neste sentido que na Divisão de Formação se desenvolveu o Projecto de Educação e Formação de Adultos na Câmara Municipal de Lisboa (Projecto EFA).

O objectivo do projecto é o de elevar o nível de habilitações escolares dos funcionários desta autarquia, tendo como destinatários todos os funcionários sem a escolaridade obrigatória.

Os seus objectivos específicos são os seguintes:

- Contribuir para a valorização pessoal e profissional dos funcionários da autarquia;
- Promover uma aproximação entre o património de competências reais de cada funcionário e as respectivas certificações oficiais;
- Através da frequência por parte dos funcionários de acções de formação em Tecnologias de Informação e Comunicação, potenciar as competências individuais ao nível das novas tecnologias, permitindo o acesso de um público info-excluído à sociedade de informação;
- Promover a motivação dos funcionários e a consequente qualidade do serviço por estes prestado aos cidadãos;
- Permitir aos funcionários o acesso a outras ofertas formativas que exijam a escolaridade obrigatória, impulsionando a sua valorização pessoal e profissional.

2. Fases de Desenvolvimento do Projecto EFA

O Projecto EFA teve o seu início em 2002 e desenvolveu-se em duas fases. Numa 1ª fase, a Câmara Municipal de Lisboa estabeleceu parcerias com Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Centros RVCC) da região de Lisboa, para os quais eram encaminhados os funcionários interessados em elevar o seu nível de habilitações. Previamente, nos casos em que tal se justificava, esses funcionários frequentavam acções de formação específicas em *Matemática para a Vida* e em *Tecnologias de Informação e Comunicação*, áreas em

cujas competências seriam posteriormente validados naqueles Centros.

Numa 2ª fase, foi constituído o Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências da Câmara Municipal de Lisboa.²

Com esse objectivo, a autarquia apresentou ao Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, em Setembro de 2003, a sua candidatura a acreditação como *entidade potencialmente promotora de um Centro RVCC*.³

Na sequência deste processo de acreditação, foi elaborado e entregue ao Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, o Plano Estratégico de Intervenção do Centro RVCC da Câmara Municipal de Lisboa, documento cuja aprovação por aquela entidade, exarada no despacho conjunto n.º 517/2004, de 12 de Agosto, dos Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, possibilitou a entrada em funcionamento deste Centro.

3. Modo de funcionamento do Projecto EFA na Câmara Municipal de Lisboa

O funcionário municipal interessado em elevar o seu nível de habilitações escolares procede ao preenchimento e envio ao Centro RVCC de uma ficha de inscrição. É então convocado para uma Entrevista Individual de Aconselhamento, com a duração de cerca de 1h30, na qual o profissional de reconhecimento e validação de competências faz um primeiro “ponto de situação” do perfil de competências individual nas áreas-chave do Processo RVCC: *Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias de Informação e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade*. Esta entrevista é seguida, 15 dias depois, de uma 2ª fase em que o diagnóstico é comunicado ao adulto. De acordo com esse diagnóstico e com as suas habilitações escolares de partida, o funcionário vai ser enquadrado no nível B1 (correspondente ao 1º ciclo do ensino básico), nível B2 (2º ciclo do ensino básico) ou nível B3 (3º ciclo do ensino básico). O seu percurso no Centro é também definido através desse diagnóstico, podendo ser encaminhado para uma de três situações:

- Directamente para o Processo RVCC;
- Para formação prévia ao Processo RVCC em áreas específicas, nas quais evidenciou dificuldades durante a realização das actividades de diagnóstico aquando da entrevista, nomeadamente *Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação e Tecnologias de Informação e Comunicação*;
- Para outras ofertas formativas mais adequadas ao seu perfil de competências, como os cursos EFA ou o ensino recorrente.

Gráfico I



4. O Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

O Processo RVCC pode definir-se como o processo através do qual cada adulto vai identificar, com o acompanhamento de profissionais especializados (o profissional RVC e os formadores), as competências que adquiriu ao longo da sua vida, permitindo que estas sejam validadas e certificadas.

A realização destes processos em cada Centro RVCC é enquadrada pelas orientações técnicas emanadas pelo Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, tendo, no entanto, cada Centro autonomia para definir, dentro de determinados parâmetros e com a supervisão daquela direcção geral, as metodologias e instrumentos a utilizar no reconhecimento, validação e certificação de competências.

O Processo RVCC tem por base o conceito de competência que, segundo Luís Alcoforado, se pode definir como "um processo combinatório de mobilização dinâmica de recursos individuais (saberes, saber-fazer, atitudes, relações) para encontrar a resposta mais eficaz na realização das mais diferentes actividades, nas mais variadas situações, sendo indissociável de cada uma dessas acções." (Alcoforado, 2004).

A competência é, assim, indissociável do contexto e da acção em que se manifesta. Como refere Le Botterf (2001, p.62-63), "a competência só pode ser reconhecida enquanto tal (...) se a pessoa for capaz de construir de adaptar a relação *combinação de recursos/actividade/resultado visado* num contexto concreto. O mesmo autor insiste no facto de que "a competência só se realiza na acção, não lhe pré-existe" (Le Botterf, 1994, p.16). "A competência não reside nos recursos

a mobilizar (conhecimentos, capacidades) mas na mobilização em si mesma desses recursos. É da ordem do *saber-mobilizar*” (Le Botterf, 1994, p.17). Este conceito deve ser muito bem interiorizado pelo profissional RVC que, de uma forma ilustrada e progressiva, o deverá partilhar com os adultos em processo de reconhecimento e validação de competências. A compreensão deste conceito é, a nosso ver, fundamental para que o processo faça sentido para o adulto que o protagoniza, potenciando, a partir de então, a tomada de consciência das capacidades e competências que possui, decorrentes de experiências de vida até então pouco ou nada valorizadas pelo próprio.

No Centro RVCC da Câmara Municipal de Lisboa, este processo realiza-se num número mínimo de 17 sessões, sendo as 2 primeiras individuais e correspondendo aos 2 momentos da Entrevista Individual de Aconselhamento atrás referida. As restantes 15 sessões realizam-se em grupo, com um máximo de 12 pessoas. Durante as primeiras sessões é privilegiada a abordagem biográfica: os adultos são desafiados a dar o testemunho da sua história de vida e da sua aprendizagem experiencial, o que se revela um exercício difícil mas enriquecedor. De acordo com Maria do Loreto Couceiro, nos processos de formação a partir das histórias de vida, “permite-se à pessoa que mergulhe na sua história e sobre ela trabalhe. Aprendemos com Ricoeur o contributo decisivo da narrativa para a elaboração do pensamento. Daí a importância desta abordagem na alteração e produção de novas representações condicionantes e determinantes do modo de ser e estar pessoal, profissional e social”. Maria do Loreto Couceiro fala-nos do poder transformador desta abordagem: “Ao elaborar uma construção de sentido, possibilita-se igualmente que o sujeito se reapropriar de forma integrada dos vários saberes e aprendizagens apreendidos em múltiplos contextos (...) e que as suas vivências e experiências se tornem também produtoras de novos saberes, de novos modos de ver, sentir, pensar e agir (Couceiro, 1993, p.24). O testemunho experiencial é dado através da construção dos respectivos *dossiers pessoais – portfolios de competências* – nos quais cada adulto, através da descrição e reflexão efectuada sobre as suas experiências de vida, a nível pessoal, social, escolar, formativo e profissional, vai tomar consciência e identificar as competências que possui.

Nas sessões seguintes, os formadores das áreas-chave vão apresentar aos adultos, descodificando-o, o instrumento-base que lhes permitirá identificar as competências que possuem, o Referencial de Competências-chave (Alonso,, Imaginário, Magalhães, 2000.). Este referencial integra 4 diferentes áreas: *Matemática para a Vida, Linguagem e Comunicação, Tecnologias de Informação e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade*. Pretende-se que o adulto conheça com rigor as competências relativas ao respectivo nível de certificação (níveis B1, B2 ou B3, correspondentes ao 4º, 6º e 9º ano de escolaridade). E que construa o seu *dossier pessoal* à luz desse referencial.

É proposta, então, aos adultos, a realização de actividades específicas, enquadradas nas suas histórias de vida, que permitam a revelação de competências

não evidenciadas, à partida, nos *dossiers pessoais*. As restantes sessões do processo destinam-se a completar e concluir estes *dossiers*, a reflectir sobre projectos de futuro, sobretudo a nível da possibilidade de prosseguimento de estudos e/ou realização de acções de formação profissional, e à preparação da sessão de júri.

Valorizando uma abordagem personalizada, sempre que se revele necessário, são realizadas sessões individuais de acompanhamento por parte do profissional RVC que acompanha o adulto ao longo de todo o seu percurso.

Nos casos em que o conjunto das sessões referidas não é suficiente para evidenciar as competências exigidas pelo referencial, realizam-se sessões de formação complementar nas áreas em que foram identificadas as lacunas, o que permite aos adultos colmatá-las e, dessa forma, possibilitar a sua consequente validação.

O Processo RVCC culmina com a realização de uma sessão de júri à qual o adulto se candidata para ver validadas as competências evidenciadas ao longo daquele processo e constantes do seu *dossier pessoal*. O júri é constituído pelo profissional que acompanhou o adulto no processo, os formadores das áreas de competência-chave e o avaliador externo, acreditado pelo Ministério da Educação/DGFV.

5. Formação Prévia ao Processo RVCC

Nos casos em que, durante a Entrevista Individual de Aconselhamento, os adultos evidenciam não possuir competências em áreas específicas que lhes permitam iniciar o Processo RVCC, o Centro propõe-lhes a realização de acções de formação de curta duração nessas áreas. Essas acções, em *Matemática para a Vida, Tecnologias de Informação e Comunicação* e *Linguagem e Comunicação*, com a duração média de 60 horas cada, permitem ao adulto aprender ou relembrar conhecimentos específicos naquelas matérias, o que potencia o sucesso do processo RVCC que irão realizar de seguida.

A maioria dos funcionários da Câmara Municipal de Lisboa tem sido encaminhada para acções de formação prévia em Tecnologias de Informação e Comunicação. Não tendo tido ainda, muitos deles, a possibilidade de contactarem com um computador, verifica-se que estas acções têm funcionado muito bem como força impulsionadora para a auto-aprendizagem na área da informática e como forma de elevação da auto-estima do adulto que verifica que é capaz de “mexer num computador” para o qual até então olhava como um “bicho estranho”.

6. Outras ofertas formativas

Para uma parte dos funcionários que se dirigem ao Centro RVCC, o processo não constitui a resposta mais adequada, tendo-lhes sido apresentadas as seguintes alternativas:

6.1. Cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA)

Estes cursos ainda não foram operacionalizados para os funcionários da CML, em virtude de os seus destinatários serem preferencialmente não activos. Actualmente o Centro RVCC da CML participa na organização de 3 cursos EFA destinados a futuros jardineiros e calceteiros.

6.2. Ensino Recorrente

Tendo em conta a dificuldade em operacionalizar os cursos EFA, a CML estabeleceu uma parceria com a OLEFA – Organização Local de Educação e Formação de Adultos (entretanto extinta). Concretizou-se na constituição, no ano lectivo 2004/2005, de uma turma do 2º ciclo do ensino recorrente destinada exclusivamente a funcionários e que funcionou em instalações municipais.

7. Especificidades do Projecto EFA

Tendo por base as orientações relativas ao reconhecimento, validação e certificação de competências do Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, o Projecto de Educação e Formação de Adultos da Câmara Municipal de Lisboa tem, contudo, algumas especificidades que fazem com que o seu funcionamento se revista de algumas características diferenciadoras:

7.1. Actividade do Centro RVCC dirigida a activos da organização promotora

O público-alvo do Projecto de Educação e Formação de Adultos, e portanto também do Centro RVCC da Câmara Municipal de Lisboa, são os funcionários desta autarquia. Esta opção é consequência do cumprimento do objectivo principal do projecto de aumentar as qualificações escolares do efectivo. Enquanto a maioria dos Centros RVCC se encontram abertos ao público em geral, o Centro RVCC desta autarquia destina-se, numa primeira fase, aos seus funcionários, estando, no entanto previsto que, a médio prazo, possa também alargar a sua intervenção a todos os cidadãos interessados.

7.2. Funcionamento do Processo RVCC e das formações

(prévias e complementares ao Processo) em horário laboral

Após a inscrição no Projecto EFA, os funcionários da Câmara Municipal de Lisboa efectuam o seu percurso formativo em horário laboral, o que lhes permite uma articulação mais favorável entre a sua vida pessoal, profissional e os períodos de formação. Desta forma, são minimizados os níveis de desistência relacionados com as dificuldades de conciliação de horários.

7.3. Formação Prévia ao Processo de RVCC

Conforme explicitado atrás, a formação prévia ao Processo RVCC consiste em acções de formação de curta duração em áreas específicas do Referencial de

Competências-chave, nas quais o adulto evidenciou, durante a entrevista inicial de aconselhamento, não deter as competências necessárias ao Processo RVCC.

A operacionalização de acções de formação prévia em *Matemática para a Vida, Tecnologias de Informação e Comunicação e Linguagem e Comunicação*, tem o objectivo de potenciar o sucesso dos funcionários no Processo RVCC, uma vez que permite uma aquisição de conhecimentos em duas áreas de competências-chave relativamente às quais, durante o Processo RVCC, cada adulto vai ter de evidenciar que possui competências. Assim, um vasto conjunto de candidatos que, à partida, não se encontravam em condições de realizarem o Processo RVCC por não apresentarem um nível suficiente de competências naquelas áreas para poderem ser validados, podem, após frequência destas acções de formação prévia, iniciar este processo.

À dimensão de validação/reconhecimento de competências junta-se, assim, a dimensão de aquisição/desenvolvimento de novas competências por parte dos adultos integrados no projecto.

7.4. Acompanhamento individualizado do funcionário

Desde o início do percurso formativo do funcionário, aquando da entrevista individual de aconselhamento, este é objecto de um acompanhamento personalizado por parte dos elementos da equipa. Este acompanhamento traduz-se num esclarecimento contínuo acerca do seu percurso formativo, na informação detalhada sobre o projecto/processo e na disponibilização de recursos (informáticos, humanos, didácticos) para a elaboração do seu *dossier pessoal*.

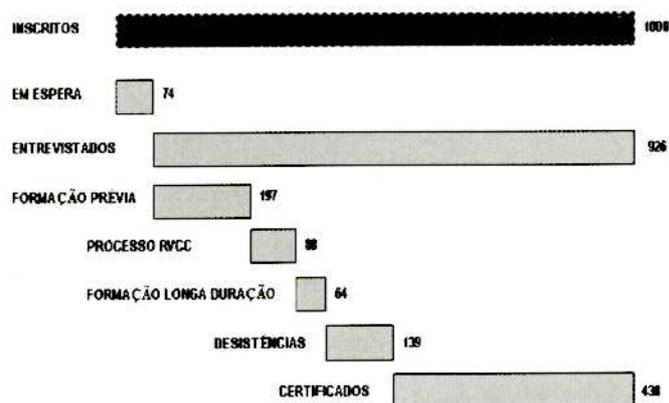
São, assim, estes os quatro factores que, em nosso entender, têm contribuído para o sucesso do Projecto de Educação e Formação de Adultos na Câmara Municipal de Lisboa

8. Conclusão

8.1. Avaliação quantitativa dos resultados do projecto EFA

Desde o início do projecto, em 2003, até à presente data, podemos constatar que em 3 anos de actividade, o projecto EFA elevou a qualificação escolar de 6% do efectivo da autarquia que não possuía o 9º ano de escolaridade. Apresentam-se, de seguida, de forma esquemática, alguns elementos quantitativos relativos ao projecto, referentes a Dezembro de 2006.

Gráfico 2



Em nosso entender é ao nível individual e porventura de uma forma intangível que o impacto do reconhecimento e respectiva certificação de competências é mais relevante. Visando uma avaliação objectiva do impacto ao nível individual do Processo RVCC, foi realizado um estudo de avaliação⁴ com base num questionário aplicado aos 196 primeiros funcionários certificados.

Da análise dos resultados desse questionário, realçamos que 57% dos funcionários inquiridos manifestaram a intenção de prosseguir os estudos e 89% referiram que o Projecto EFA lhes possibilitou a aquisição de novas competências. Mais de metade dos inquiridos (66%) concluiu que o Projecto EFA conduziu à melhoria do seu desempenho profissional, sendo que, em alguns casos, ocorreu a mudança de funções, de carreira ou a progressão na mesma. No que respeita às implicações do Projecto EFA a nível pessoal, os inquiridos concluíram que a sua participação no mesmo possibilitou a elevação da sua auto-estima (89%) e o conhecimento de si próprios (87%).

Estas respostas fazem-nos crer que uma janela de oportunidade finalmente se abriu a indivíduos há muito tempo afastados do sistema de ensino formal.

Tratando-se de uma experiência com resultados já evidenciados, muito gratificante para os adultos, destinatários do projecto, e razão principal do nosso trabalho, não podemos deixar de expressar que este trabalho tem constituído um experiência riquíssima e muito estimulante para toda a equipa que nele tem trabalhado.

9. Testemunhos

Para terminar e porque nada ilustra tão bem a riqueza e a capacidade transformadora deste processo como as palavras das próprias pessoas que o

vivenciaram, apresentam-se, em seguida, os testemunhos de duas adultas que realizaram connosco o Processo RVCC.

O Processo RVCC

Decidi completar o 9º ano através do programa RVCC por indicação de uma colega da Divisão de Formação.

Eu já tinha tentado fazer unidades capitalizáveis, mas desisti por ser um processo difícil e cansativo, devido ao trabalho que exerço.

Ao princípio, tive um pouco de receio por causa da matemática. Mas com a continuação, vi e senti que não havia nada a temer.

Gostei da maneira como o processo foi conduzido de forma simples e acessível. Pela minha maneira de ser, gostei de linguagem e comunicação e cidadania, por serem matérias onde eu pude expor e trocar ideias com os colegas e a monitora.

Como já fui mãe, comparo este processo a um parto:

1º A gravidez

2º A preparação do enxoval

º A ansiedade por querer que tudo corra pelo melhor

4º A hora do parto

5º O que se sente depois de a criança nascer: alívio, alegria e uma paz interior muito grande por ter conseguido alcançar o objectivo traçado.

Aconselho todos os colegas que decidam enveredar por este processo que se empenhem e não desistam, porque além de estudar, convivemos com pessoas com vivências diferentes das nossas, e logo aí, estamos a aprender também outras maneiras de estar na vida, a nível pessoal e social.

Obrigada a todos que comigo colaboraram, especialmente às monitoras.

Laura Lomba

A Sessão de júri

A hora chegou!...

São nove horas e trinta minutos. Na Divisão de Formação (Quinta Conde dos Arcos), a sala pequena mas acolhedora recebia os primeiros formandos que se acomodavam na fila da frente, onde comprovariam os seus saberes perante um júri constituído por um representante do Ministério da Educação, pelas formadoras das quatro áreas e pela técnica superior que orientou a turma ao longo de cinco meses.

Depois de uma breve apresentação, por ordem alfabética, os candidatos, um por um, deram início à exposição do seu trabalho de projecto.

Colocam-se questões que exigem respostas. Ouvem-se palmas e elogios!... nalguns olhos surgem lágrimas, já que os temas, actuais e bastante melindrosos, tocam os corações mais sensíveis.

Não há fracos, nem diminuídos. Todos estão de cabeça erguida. Por fim, o júri dá por terminada a sessão e emite a decisão final.

O calor humano é recíproco... os abraços confundem-se...

Parabéns ao DFSHS/Divisão de Formação. Valeu a pena!...

Maria da Nazaré Cunha

Notas

- ¹ Em 2003, verificou-se um ligeiro decréscimo destes valores, havendo 4.437 funcionários sem a escolaridade obrigatória de um total de 9.326 funcionários (47,6%)². Em 2004, eram 4.433 os funcionários sem a escolaridade obrigatória de um total de 9.586 funcionários (46,2%)³. – Dados recolhidos nos Balanços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa relativos aos anos de 2002, 2003 e 2004.
- ² Desde a data de redacção do presente artigo até ao presente verificaram-se alterações significativas no funcionamento do Centro Novas Oportunidades (anteriormente designado Centro RVCC) desta autarquia, decorrentes da criação da Agência Nacional para a Qualificação e da entrada em vigor do Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.
- ³ De acordo com a nova nomenclatura proposta pelo Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, o Centro designa-se, desde o início de 2007, Centro de Novas Oportunidades.
- ⁴ A acreditação da Câmara Municipal de Lisboa como entidade potencialmente promotora de um Centro RVCC resultou da apresentação da candidatura desta autarquia a um concurso nacional promovido pelo Ministério da Educação/Direcção Geral de Formação Vocacional, no qual a CML foi posicionada em 1º lugar na *Lista nacional ordenada de entidades*, publicada em Dezembro de 2003.
- ⁵ Foi elaborado na Câmara Municipal de Lisboa/DMRH/DFSHS/Divisão de Formação, em 2004, o relatório *Avaliação do Projecto de Educação e Formação de Adultos na Câmara Municipal de Lisboa*.

Referências Bibliográficas

- Alcoforado, L. (2001). O Modelo da Competência e os Adultos Portugueses não qualificados. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Ano 35, 7-84. Coimbra.
- Alonso, L., Imaginário, L., Magalhães, J. (2000) *Educação e Formação de Adultos - Referencial de Competências-Chave*. Lisboa: ANEFA.
- Couceiro, M.L. (1993). O Porquê e para quê do uso das Histórias de Vida. *Revista Formar*, nº 8, 22-25. Lisboa. IIEFP.
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence, Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2001). *Construire les compétences individuelles et collectives: Agir et réussir avec compétence*. Paris: Éditions d'Organisation.