

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA



DISSERTAÇÃO /
TRABALHO DE PROJECTO /
RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Estrutura Funcional RVCC-PRO

Maria Manuela Mariani

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE
EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Área de Especialização em Formação de Adultos

2011

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA



DISSERTAÇÃO /
TRABALHO DE PROJECTO /
RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Estrutura Funcional RVCC-PRO

Maria Manuela Mariani

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE
EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Área de Especialização em Formação de Adultos

2011

Trabalho de Mestrado Orientado por Professora Natália Alves

O homem vale tanto, quanto o valor que dá a si próprio.

François Rabelais (escritor, padre e médico francês)

A frase com que iniciamos este trabalho procura homenagear os adultos que ao longo destes anos tivemos o grato prazer de conhecer e sobretudo *RECONHECER*.

Resumo

O presente trabalho tem como pano de fundo a operacionalização dos processos de RVCC-PRO, centrados na figura do Profissional de RVC. Procura compreender as mutações que esta valência do sistema de RVCC tem sofrido nos últimos sete anos, quer ao nível do desempenho das funções dos elementos que constituem as equipas técnicas, quer da metodologia aplicada no reconhecimento de adquiridos. Tendo em conta algumas mutações identificadas, como sendo o aumento das funções do Profissional de RVC e a burocratização das tarefas inerentes, apresentamos neste trabalho (através da Estrutura Funcional RVCC-PRO) mecanismos que, desejamos, possam vir a auxiliar as equipas que estão no terreno. Simultaneamente, procuramos alertar a respeito do rumo a dar ao papel do Profissional de RVC.

Os objectivos identificados no parágrafo anterior, núcleo deste trabalho, têm por base uma componente reflexiva do percurso de um Profissional de RVC, lavada a cabo através do registo autobiográfico. Procuramos demonstrar de que forma a consciencialização dos adquiridos, aliada à investigação da Educação de Adultos (outra componente deste trabalho), pode gerar novas necessidades, neste caso, formas de trabalhar.

Concluimos com este trabalho ser fundamental para o Profissional de RVC a realização de um processo reflexivo (e de transferibilidade) dos seus adquiridos, tendo em conta a importância do meio envolvente e todo o conjunto de relações sociais que nele se desenrolam. Concluimos ainda, que o processo de RVCC-PRO teve um ponto de viragem com o aparecimento da Iniciativa Novas Oportunidades, o que obrigou a transformações ao nível da organização das equipas técnicas tendo a função do Profissional de RVC acumulado tarefas para além do reconhecimento de adquiridos, o que consideramos ter tido dois efeitos antagónicos: por um lado, o cariz metodológico desta função foi abafado pelos procedimentos administrativos, mas por outro, as equipas adquiriram práticas de trabalho mais organizadas.

Palavras-Chave: RVCC-PRO, Profissional de RVC, Reconhecimento de Adquiridos, Reflexividade, Transferibilidade, Estrutura Funcional.

Abstract

The present document is mainly focused on the operationalization of the RVCC-PRO (recognition, validation and certification of professional competences for adults in the extent of lifelong learning process) processes, analyzing the person who promotes these moments, designated as RVC Professional. It is expected to understand the changes of the RVCC system over the last seven years, related to the level of responsibility's performance of the technical teams and the methodology implemented on recognition of knowledge based on the lifelong learning. Considering some identified changes, as the increase of the RVC Professional responsibilities and the bureaucratization of the tasks on the process, in this document, are presented (through the functional structure of RVCC-PRO) tools, that mightily, in future support the field teams. At the same time, it is tried to analyze the role of the RVC Professional.

The objectives identified in the previous paragraph, being the main thematic, are based in a reflection over the work of a RVC Professional, through a self biography data. It is expected to demonstrate in which way, the awareness of knowledge based on the lifelong learning, combined with the research of Adults Education (another part of this document), can develop new needs, and in this case, new ways of working.

It is concluded that it is essential for the RVC Professional, to take a reflexive (and transferability) process of their knowledge based on the lifelong learning, considering the importance of the environment and the social relationships that are developed in, It is also concluded, that with the implementation of the New Opportunities program, the process of RVCC-PRO took same changes in terms of technical team organization, in which the RVC Professional has added responsibilities beyond the recognition of knowledge based on the lifelong learning. Facing this, it is considered to have two different effects: the methodological basis of this RVC Professional was absorbed by the administrative procedures and on the other side the teams obtained more organized work practices.

Keywords: RVCC-PRO, RVC Professional, recognition of knowledge based on the lifelong learning, Reflexivity, Transferability, Functional Structure

Agradecimentos

Apoio Incondicional

À minha família, pelo saber estar que me transmitiu e pelo suporte que sempre foi e será.

Sublime

Ao amor de uma vida, que me ensina a respeitar os outros e que caminha comigo num trilho onde só caberia um.

Partilha Total

À minha querida amiga, uma irmã, que torna todos os meus dias num belo passeio matinal.

Solidariedade e Carácter

À equipa com quem tenho o prazer de trabalhar, pelo sentido de companheirismo com que crescemos diariamente, sem espaço para sentimentos medíocres. Mais ainda, pelo contributo e amadurecimento de muitas ideias que se foram traduzindo em práticas profissionais.

Autonomia e Criatividade

Ao meu Coordenador (“Mr. Boss”), pelo incentivo à mudança sem receios. Os que têm medo só têm um papel na história: torná-la mais lenta!

Respeito pelo Trabalho de Todos

À equipa do Dr. José Alberto Leitão - IEFP (sem esquecer quem já saiu), bem como à equipa da Dra. Cristina Milagre - ANQ, por sempre nutrirem um profundo respeito por quem está no terreno.

Referência

À Professora Márcia Trigo, que tem a simplicidade e humildade que só os verdadeiros dos “Mestres”.

Perseverança

Aos Professores do presente mestrado, pelos longos anos dedicados à Educação e Formação de Adultos. Um agradecimento especial à Professora Natália Alves (orientadora deste trabalho), pela sua singularidade.

Índice Geral

Introdução ao Trabalho de Projecto.....	11
Capítulo I. Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percorso Profissional.....	15
1. Estrutura da Narrativa.....	16
2. Breve Apresentação Pessoal.....	18
3. África e os Sentidos.....	20
4. Dança - Uma Manifestação Libertadora.....	24
5. Liceu versus Universidade.....	29
6. O Trabalho Voluntário e o Desenvolvimento Humano.....	35
7. A Curta Experiência no Apoio à Investigação Sociológica.....	48
8. “National Geographic” - O “Mundo” do Privado.....	51
9. A Caminho da Função Pública... ..	72
10. A Maior e Mais Bela das Aprendizagens (no ramo automóvel.....)	82
11. O Devaneio pelo Mundo Empresarial e Depois... As “Caixas do Correio”	92
12. A Formação Profissional do Outro Lado do Espelho (no papel de formanda).....	110
13. Participação em Eventos na Área da Educação e Formação de Adultos - Partilha da Experiência Adquirida.....	120
14. Mestrado em Ciências da Educação - Parar para Reflectir.....	123
Capítulo II. Percorso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência.....	128
1. Antes do RVCC (PRO)... ..	129
2. Como Surgiu o Processo de Certificação Profissional.....	135
3. Primeiros Passos no Terreno.....	137
4. Estratégia para Dar a Conhecer “Aquilo” de que Nunca se Tinha Ouvido Falar.....	139
5. Os Tímidos Esboços da Metodologia.....	141
6. Público-Alvo.....	142
7. Metodologia - Mais um Passo.....	145
8. Metodologia - dos Dossiers de Competências aos Portefólios Reflexivos de Aprendizagens.....	147
9. Novas Oportunidades - A Metamorfose.....	150
10. Metodologia - O que Faltava.....	152
11. E Depois do Processo de RVCC-PRO? - Vem a Gestão dos Planos Pessoais de Qualificações.....	157
12. Ao Fim de Sete Anos - Que Futuro?.....	160
Capítulo III. Estrutura Funcional RVCC-PRO.....	162
1. Enquadramento - Justificação do Tema.....	163
2. Apresentação do Documento.....	165
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Planeamento (equipa técnica).....	167
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Sessão de Esclarecimento (processo de RVCC-PRO)...	171
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Entrevista de Diagnóstico (processo de RVCC-PRO)...	175
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Construção do PRA (1ª sessão) - (processo de RVCC-PRO).....	179
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Construção do PRA (2ª sessão) - (processo de RVCC-PRO).....	187

- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Construção do PRA (3ª sessão) - (processo de RVCC-PRO).....	191
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Construção do PRA (4ª, 5ª e 6ª sessões) - (processo de RVCC-PRO).....	194
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Construção do PRA (7ª sessão) - (processo de RVCC-PRO).....	197
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Sessão de Validação (processo de RVCC-PRO).....	200
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Júri de Certificação (processo de RVCC-PRO).....	204
- Estrutura Funcional RVCC-PRO - Arquivo dos Documentos (processo de RVCC-PRO)...	212
Conclusões: O Final de Uma Viagem.....	216
“Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional”	221
“Percurso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência”	224
“Estrutura funcional RVCC-PRO”	228
Referências Bibliográficas.....	234
Legislação Consultada.....	235
Webgrafia.....	236
Apêndices	
Apêndice A: “Dicas” para o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC-PRO)	
Apêndice B: Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)	

Índice de Siglas

ANEFA	Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
BM	Banco Mundial
CEE	Comunidade Económica Europeia
CNO	Centro Novas Oportunidades
COP	Conselheiro de Orientação Profissional
CRVCC	Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
DGEG	Direcção Geral de Energia e Geologia
DGEP	Direcção-Geral da Educação Permanente
DGFV	Direcção Geral de Formação Vocaciona
DTP	Dossier Técnico-Pedagógico
EFA	Educação e Formação de Adultos
EU	União Europeia
FMI	Fundo Monetário Internacional
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IPJ	Instituto Português da Juventude
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
IQF	Instituto para a Qualidade na Formação
KISS	Keep it Simple Stupid
NB3	Nível Básico - correspondente ao terceiro ciclo
ONG	Organização Não Governamental
OTL	Ocupação de Tempos Livres
PDP	Plano de Desenvolvimento Pessoal
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPQ	Plano Pessoal de Qualificação
PRA	Portefólio Reflexivo de Aprendizagens
ROI	Avaliação do Retorno da Formação
RSI	Rendimento Social de Inserção
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
RVCC-PRO	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais
SGFOR	Sistema Informático de Gestão da Formação
TDE	Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TSS	Técnico de Serviço Social
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

Índice de Tabelas

Tabela 1	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: África) e o Presente.....	21
Tabela 2	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: dança) e o Presente.....	25
Tabela 3	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: liceu / universidade) e o Presente.....	33
Tabela 4	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: trabalho voluntário) e o Presente.....	40
Tabela 5	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: investigação sociológica) e o Presente.....	49
Tabela 6	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: o “mundo” do privado) e o Presente...	57
Tabela 7	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: formação profissional no sector “semi-público”) e Presente.....	76
Tabela 8	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: formação profissional no ramo automóvel) e o Presente.....	84
Tabela 9	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: mundo empresarial) e o Presente.....	100
Tabela 10	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: no papel de formanda) e o Presente.....	111
Tabela 11	Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: partilha da experiência adquirida) e o Presente.....	120
Tabela 12	Bases de Dados / Sistemas com que os Profissionais de RVC (e suas equipas) Operam no Âmbito do Processo de RVCC-PRO.....	224

Índice de Esquemas

Esquema 1	Apresentação do Trabalho de Mestrado.....	13
Esquema 2	Pragmatismo - Aprendizagem Experiencial.....	67
Esquema 3	Psicologia Humanista.....	69
Esquema 4	Pragmatismo - Aprendizagem Experiencial - “Teoria-na-Acção”	89
Esquema 5	“Casamento” entre Pragmatismo e Humanismo - Autorealização.....	106

Índice de Imagens

Imagem 1	Cidade de Vila Cabral.....	21
Imagem 2	“Flores de Ser Jacarandá” de Roberto Chichorro.....	23
Imagem 3	“Ballerinas” - Representação de Paula Rego de Degas.....	28
Imagem 4	Folheto do Programa “Escola em Palco”	30
Imagem 5	Artigo da Revista “Loures Magazine” - “Arme Você Mesmo o Seu Arranjo de Natal” ...	31
Imagem 6	“Guernica” de Pablo Picasso.....	34
Imagem 7	Excerto do Relatório do Estágio no Instituto X.....	37
Imagem 8	“O Grito” de Edvard Munch.....	47
Imagem 9	“Natureza Morta” de Cézanne.....	50
Imagem 10	Quadro Cubista de Georges Braque.....	71
Imagem 11	“O Barco” de Claude Monet.....	81
Imagem 12	“Mona Lisa” de Leonardo da Vinci.....	91
Imagem 13	Fase Inicial da Produção de Pasta de Papel do Atelier do Papel.....	93
Imagem 14	Colar da “Linha Girassol” do Atelier do Papel.....	93
Imagem 15	Estampagem da Coleção “Caras Bocas” do Atelier do Papel.....	94
Imagem 16	Estampagem da Coleção “Caras Pisca-Pisca” do Atelier do Papel.....	94
Imagem 17	Laço (1) para as Embalagens do Atelier do Papel.....	94
Imagem 18	Laço (2) para as Embalagens do Atelier do Papel.....	94
Imagem 19	Cartões sobre “Curiosidades do Papel” para Acompanharem as Embalagens do Atelier do Papel.....	95
Imagem 20	Logótipo do Atelier do Papel.....	95
Imagem 21	História Ilustrada do Atelier do Papel.....	97
Imagem 22	Socas da Coleção do Atelier do Papel.....	99
Imagem 23	“Woman at Window” de Salvador Dali.....	109
Imagem 24	Site do Barefoot College.....	112
Imagem 25	Aldeia de Tilonia.....	113
Imagem 26	Exemplo 1 - “Arquitectos Barefoot” - Construções da Aldeia de Tilonia.....	114
Imagem 27	Exemplo 2 - “Engenheiras Barefoot” - Electrificação da Aldeia de Tilonia.....	114
Imagem 28	Exemplo 3 - “Formadores Barefoot” - Acção de Formação em Tilonia.....	115
Imagem 29	Exemplo 4 - “Artesãos Barefoot” - Construção de Fantoques.....	116
Imagem 30	“Banhistas em Asnières” de Georges Seurat.....	119
Imagem 31	“Auto-Retrato” de Almada Negreiros.....	122
Imagem 32	“Eu Fecho Meus Olhos para Ver” de Paul Gauguin.....	127
Imagem 33	Representação do Processo de RVCC Integrado (RVCC Académico NB + RVCC-PRO)....	145
Imagem 34	Excerto de um Dossier de Competências de uma Auxiliar de Acção Educativa - Desenvolvido no Âmbito do Processo de RVCC-PRO.....	148
Imagem 35	Excerto de um PRA de uma Auxiliar de Acção Educativa - Desenvolvido no Âmbito do Processo de RVCC-PRO.....	149
Imagem 36	Peças de Pop art.....	161
Imagem 37	“Garden” de Joan Miró.....	215
Imagem 38	Representação da Ideia: O que Fazer com os Adquiridos?.....	223

Introdução ao Trabalho de Projecto

O presente trabalho insere-se no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação (área de especialização - Formação de Adultos), levado a cabo no Instituto de Educação da Universidade de Lisboa. Procura abordar a problemática do processo de RVCC-PRO no contexto actual tendo também em linha de conta o percurso efectuado por esta valência do sistema de RVCC, percurso esse que vem desde 2005. Apresenta-se organizado por quatro capítulos que, muito embora distintos, facilmente se articulam: *“Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional”* (capítulo I), *“Percurso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência”* (capítulo II), *“Estrutura Funcional RVCC-PRO”* (capítulo III) e *“Educação e Formação de Adultos - Abordagem Histórica e Conceptual”* (capítulo IV).

Na *“Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional”* (capítulo I) temos como objectivos: *abordar as experiências de vida (que já passaram); tomar consciência, por meio do processo reflexivo, dos adquiridos que foram gerados pelas referidas experiências; e, por fim, compreender que usufrutos retiramos actualmente desses mesmos adquiridos, enquanto Profissionais de RVC (e indivíduos), apelando ao conceito de transferibilidade.* Em todo este processo de elaboração da narrativa, destacamos a tomada de consciência como motor. De acordo com os princípios da educação permanente, as pessoas são um produto inacabado, que se forma e reforma, sendo que qualquer reforma tem necessariamente de passar por um processo de tomada de consciência:

- O que fizemos?
- Porque fizemos?
- Como fizemos?
- O que funcionou e o que não funcionou?
- O que mudaríamos?

A educação permanente pressupõe virarmo-nos mais para as questões do que para as respostas. Deste modo, temos de começar por nos questionar a nós próprios, sendo o registo autobiográfico (reflexivo) um excelente mecanismo para o efeito.

Após a “Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional” (capítulo I), considerámos pertinente apresentar detalhadamente, desde o seu tímido início, e numa perspectiva mais de terreno, o processo de

reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais. Surge então o “Percurso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência” (capítulo II). Foi esta experiência de sete anos na certificação profissional que nos criou a necessidade de realizar a “Estrutura Funcional RVCC-PRO” (capítulo III). Na realidade o capítulo II tem como objectivo principal compreendermos como surge a referida estrutura funcional.

A “Estrutura Funcional RVCC-PRO” (capítulo III) trata-se de um trabalho de âmbito extremamente prático (como aliás o título indica) que pode auxiliar o desempenho das equipas que estão no terreno a operar no campo da certificação profissional. Os seus objectivos encontram-se bem definidos:

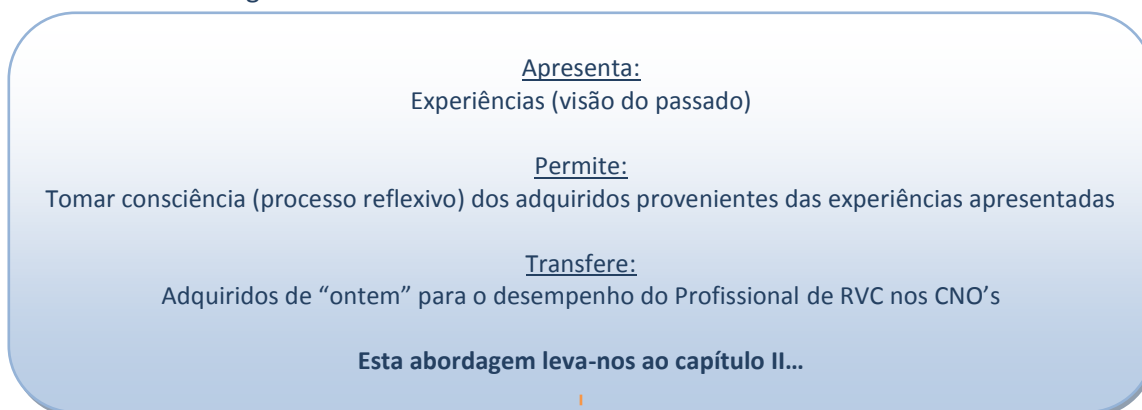
- 1. Organizar os pressupostos operativos a que actualmente os processos de RVCC-PRO estão sujeitos;*
- 2. Gerir de modo mais ágil (e rigoroso) os procedimentos burocráticos associados ao processo;*
- 3. Originar práticas de trabalho com maior qualidade;*
- 4. Conferir maior autonomia e entajuda às equipas técnicas, bem como melhorar a comunicação;*
- 5. Possibilitar uma integração mais rápida e segura, de futuros elementos que possam vir a trabalhar nas equipas técnicas;*
- 6. Demonstrar como é hoje vivenciada a função (funções) do Profissional de RVC e reflectir sobre o seu rumo.*

Para lá do exercício de análise interna que os capítulos I, II e III proporcionam, importa agora alargar a nossa visão a contextos externos. Surge assim o capítulo IV, “Educação e Formação de Adultos - Abordagem Histórica e Conceptual”. Nesta última parte do trabalho, temos como propósitos aliar os resultados produzidos por uma visão micro e interna dos primeiros capítulos, a uma análise macro e externa (enquadramento), bem como dotarmo-nos de uma consciência mais crítica e inquieta que a rotina nos impede muitas vezes de adoptar.

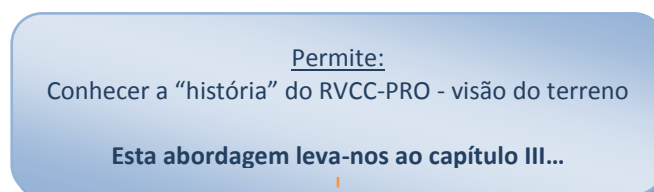
Importa salientar que este último capítulo tem como particularidade estar diluído ao longo dos capítulos anteriores, não existindo para o efeito nenhuma lógica em particular. Por vezes realizamos esta correlação numa perspectiva centrada nos adultos para os quais desempenhamos o nosso trabalho e, outras vezes, numa perspectiva em que o aprendente somos nós. Pareceu-nos mais rico relacionar de forma crítica a nossa experiência com a perspectiva histórica e conceptual da educação de adultos, do que abordar factos históricos e conceitos de forma isolada. Ao apropriarmo-nos destas matérias, não podemos deixar de criar mapas mentais e desta forma proceder à associação de ideias entre conhecimento adquirido e a nossa experiência.

O esquema que se segue possibilita uma melhor compreensão da forma como este documento está organizado:

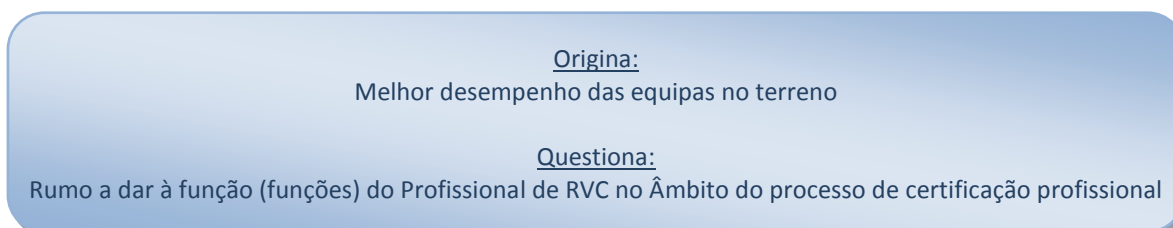
I. Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional



II. Percurso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência



III. Estrutura Funcional RVCC-PRO



Esquema 1: Apresentação do Trabalho de Mestrado

Ao longo deste trabalho resolvemos criar uma metáfora que projectasse a representação dos adquiridos. Nenhuma destas representações é necessariamente mais importante do que a outra, algumas são talvez mais valorizadas, mas não mais importantes. Considerámos cada experiência como se de uma “viagem” se tratasse, sendo que, ao longo das nossas “viagens” fomos colecionando “obras de arte” (a representação

dos nossos adquiridos). No final, fizemos uma avaliação da nossa “galeria”. Se de cada “viagem” trouxemos uma “obra de arte”, podemos concluir que somos “muito ricos”, mas corremos o risco de ficar “pobres” se não lhes dermos o correcto significado, a melhor aplicação...

Gostaríamos ainda de deixar aqui expresso nesta nota introdutória o facto de termos a noção que este trabalho foi elaborado de uma forma menos convencional, face àquilo que, tradicionalmente, costuma fazer-se na apresentação de um mestrado - não que tenhamos algo contra as tradições, mas porque entendemos que a experiência vivida com este trabalho foi tão prazenteira e libertadora que, por tal facto, pouco consentânea com qualquer tipo de formato pré-estabelecido.

Quando iniciámos este mestrado surgiu um contentamento: as aulas ministradas, bem como muitas das leituras efectuadas iam no sentido “libertador” do aprendente e, sobretudo, no sentido de não “aniquilar” a criatividade. Pois bem, foi precisamente nesse registo que quisemos conceber o trabalho neste formato, que tem a ver com a forma como nos expressamos, a única possível, pelo facto de ser genuína!

Por sua vez, além da forma, também o capítulo nuclear deste trabalho (Estrutura Funcional RVCC-PRO) pretende apresentar-se como algo distinto do habitual. Trata-se de uma abordagem pensada para os nossos pares - aqueles que todos os dias se vêm a braços com a realidade do RVCC-PRO. Desde o início deste percurso que identificámos dois caminhos possíveis para este trabalho: ou faríamos uma reflexão exaustiva sobre o tema, colocando-a orgulhosamente à disposição na biblioteca ou algo deliberadamente dedicado a todos (centenas) de profissionais que nele trabalham diariamente. Aproveitando o âmbito, e essencialmente o espírito, deste mestrado optámos pelo segundo caminho. Obviamente que nada temos contra o primeiro caminho: ai de nós todos, no Mundo, se não existissem intelectuais suficientes para reflectirem sobre as nossas vidas e, com isso, encontrar novas soluções para a melhorar. Mas também é verdade que jamais poderíamos evoluir sem o contributo daqueles que, anonimamente, no terreno, somam todos os dias a sua contribuição. Ainda hoje recordamos os excelentes arquitectos egípcios com todo o seu saber trigonométrico, mas jamais contemplaríamos hoje uma pirâmide sem aqueles milhares de heróis de picareta na mão. É para esses (metaforicamente falando) que decidimos dedicar este trabalho.

Note-se que, salvo melhor opinião, todas as linhas orientadoras do trabalho de mestrado foram respeitadas, afinal não nos apraz ser diferentes pela irreverência de o ser, mas sim pelo usufruto que os outros possam tirar do nosso contributo.

Capítulo I

NARRATIVA AUTOBIOGRÁFICA

Centrada no Percurso Profissional



1. Estrutura da Narrativa

Ao apresentar a narrativa autobiográfica, mesmo que confinada ao percurso profissional, não poderei deixar de abordar paralelamente outras experiências marcantes, e por isso mesmo, com relação directa na forma como actualmente reflecto sobre as situações e como procuro encará-las, seja no contexto profissional, social ou pessoal. Como refere Enriotti (2002), a aprendizagem é facilitada quando se regista uma interacção entre o domínio profissional, pessoal e familiar. Aliás, as aprendizagens vão sendo capitalizáveis de contexto para contexto, neste sentido, deve existir uma complementaridade entre as aprendizagens registadas nos vários domínios.

Também José Ribeiro Dias aborda esta questão (cita Silvestre, 2003:31):

“A educação (formação) consiste, essencialmente, em criar condições para que, através do desenvolvimento global e harmónico de todas as suas capacidades e ao longo de todas as fases da sua existência (infância, juventude, idade adulta), o ser humano cresça até à sua plena realização como pessoa (educação permanente) e, em interacção com todos os seus semelhantes, participe na construção e desenvolvimento da(s) comunidade(s) humana(s) de que faz parte (educação comunitária), dentro do contexto mais amplo em que se encontra inserido (educação ambiental ou ecossistémica).”

As experiências profissionais que constituem a presente narrativa estão organizadas de acordo com os locais onde trabalhei (e não necessariamente por ordem cronológica, muito embora na maior parte das vezes essa ordem se verifique), tendo ainda em conta que, quando estive na condição de trabalhadora independente, colaborei com várias organizações em simultâneo. De salientar ainda o seguinte:

- Sempre que estiver a tecer considerações descritivas sobre os adquiridos que considero ter obtido com cada uma das experiências, o texto surgirá assinalado a itálico.
- Por sua vez, quando estiver a fazer a ponte desses adquiridos para o que “sou hoje”, pessoal e profissionalmente, utilizarei uma tabela (em forma de conclusão) que surgirá no final de cada experiência (ou conjunto de experiências). Para facilitar a leitura, existe uma relação numérica entre a descrição dos adquiridos e as conclusões. Com estas tabelas procurarei tornar visível o conceito de transferibilidade dos adquiridos, isto é, de que forma aquilo que adquiri “ontem”, num determinado contexto, me serve actualmente, no mesmo ou noutro contexto diferente.

- Quando associar o conceito de transferibilidade especificamente à actividade de Profissional de RVC (e Formadora) colocarei a imagem de um farol junto ao texto, farol esse que procura representar a ideia de orientação / “iluminação na navegação” desta missão que é a educação e formação de adultos. São muitos os adquiridos que acumulamos ao longo das várias experiências de vida e que vimos mais tarde a transferir para outros contextos, contextos esses, muitas vezes, completamente diferentes dos contextos de origem. Desta forma, procurarei ser o mais reflexiva possível face aos objectivos deste capítulo.

Ressalvo também que sempre que determinados adquiridos se repetirem ao longo das diferentes experiências, irei, na maioria dos casos, abordá-los novamente. Não se trata de uma questão de redundância, mas sim do reforço de aprendizagens que têm necessariamente um impacto diferente de contexto para contexto, quanto mais não seja ao nível da maturidade com que são encaradas. Não nos podemos esquecer que as experiências vão-se acumulando e sobrepondo umas às outras. As novas experiências vêm transformar as experiências passadas, por sua vez, as novas experiências são construídas pelo sujeito com base nas experiências antigas. As experiências, sempre que se justifique, devem estar preparadas para serem complementadas ou mesmo substituídas. Daqui se conclui que a aprendizagem experiencial é permanente.

Ao longo da presente narrativa elaborei a reflexão dos adquiridos numa visão construtiva, se estamos a pensar na forma como mobilizamos “o passado no futuro” considere que deveria fazê-lo desta forma. Não faz sentido falar aqui do que não adquiri, mas sim do que adquiri! Não obstante, e apesar de relatar situações muito agradáveis, nem todas as experiências decorreram desta maneira, mas o exercício que procurei fazer foi o de reverter esses acontecimentos do passado (alguns menos positivos) em situações “educativas” (construtivas) para o presente / futuro.

Sei que vou partir para um enorme e solitária viagem. Acredito que apenas imagino o que me espera, sem ter uma dimensão real do que é realizar uma narrativa autobiográfica com carácter reflexivo...

2. Breve Apresentação Pessoal

Tenho trinta e oito anos, nasci no dia vinte e cinco de Abril de mil novecentos e setenta e três, em Vila Cabral - Moçambique (actual Lichinga). Quando não estou a trabalhar, gosto de cozinhar para os amigos e de dançar, são expressões que representam uma terapia face ao dia-a-dia e às suas rotinas. O cinema é outra paixão, faz-me entrar noutros mundos e “viver histórias”, algo que me fascina com a mesma intensidade desde a infância. Também adoro o Alentejo porque é o mais próximo de África que encontrei em Portugal, mas sobretudo pela paz com que nos presenteia.

É como diz o poeta (Pessoa, 1914):

“... Da minha aldeia vejo quanto da terra se pode ver do Universo
Por isso a minha aldeia é tão grande como outra terra qualquer
Porque eu sou do tamanho do que vejo
E não do tamanho da minha altura
A mim ensinou-me tudo
Ensinou-me a olhar para as coisas
Aponta-me todas as coisas que há nas flores
Mostra-me como as pedras são engraçadas
Quando a gente as tem na mão
E olha devagar para elas.”

Valorizo muito o núcleo familiar e os amigos (refiro-me ao núcleo duro, muito restrito) e procuro sempre alimentar essas relações para preservar o melhor que a vida nos pode oferecer. Dentro desta esfera pessoal, algumas pessoas foram, são e serão certamente referências. Procuro apreender o que de melhor existe em cada uma delas e montar o meu próprio puzzle, na esperança de nunca parar de ter consciência de que estou a aprender.

Bourdieu e Passeron afirmam (cita Silvestre, 2003:49):

“A educação/formação da criança começa bem antes da escolarização. Se quiser, começa na família ou, como alguns autores pensam, começa no ventre da mãe, ou ainda outros que preferem salientar, baseados num ditado popular, que a educação/formação da criança começa vinte anos antes.”

Da mesma forma, Marie-Christine Josso (2008) defende que a formação é algo que não pode ser usado apenas no contexto da formação profissional. Formar começa no berço e acaba na terceira idade. Formação diz respeito a toda a vida e educação refere-se apenas a certos períodos da vida.

A minha família e amigos muito queridos são parte da minha inspiração no acto mais singelo de cada dia. Diria mesmo que alguns deles são absolutamente sublimes na forma como vivem o seu dia-a-dia, sou por isso muito grata às pessoas que me rodeiam. Com eles aprendi o valor das coisas e não o preço das mesmas. Quase que considero uma falta de respeito não me alongar a seu respeito, mas tenho de estar consciente do cariz da presente narrativa. Seja como for, algumas destas pessoas aparecerão como referências ao longo das experiências que relatarei. Aprender é um projecto pessoal, mas que não pode, de maneira nenhuma, ficar votado ao isolamento. De acordo com os pressupostos da educação permanente, a aprendizagem faz-se na relação com os outros e com o meio.

Quanto ao contexto profissional, e porque é sobretudo dele que vou falar, gostaria de deixar expresso o quanto me considero actualmente profundamente feliz e realizada, tendo a plena noção do que isto significa nos dias de hoje. Tudo isto, não obstante as limitações e dificuldades que vivo todos os dias no local de trabalho, perante as quais procuro ser crítica numa perspectiva de construir o melhor para todos.

Tenho como lema de vida ajudar o colega da direita se conseguir e não prejudicar o da esquerda, mesmo que possa! Terei, com toda a certeza, defeitos e momentos menos bons, mas tento não lhes virar as costas para que possam ser reciclados em algo mais positivo.

3. África e os Sentidos

Um Homem é feito de experiências concretas que, a pouco e pouco, vão ajudando a delinear o seu carácter. *Mais firme ou mais flexível, dependendo do seu percurso. Quanto a mim, esta última perspectiva é mais rica pois, com o tempo, se um Homem se torna flexível significa que foi verdadeiramente reflexivo no seu percurso de vida e nesta matéria o contacto com vários contextos culturais (como aquele que tive com a cultura africana) ajuda muito. (1)*

Procuo rever-me no que diz Carlos Ramos (cita Silvestre, 2003:76):

“Importa renunciar ao individualismo e ao enciclopedismo, a fim de que a educação (e a formação) facilite(m) a integração na comunidade local e nacional e desenvolva(m) o amor ao próximo e o sentimento de solidariedade social. (...) É preciso transformar a educação (e a formação) no sentido de que ela(s) permita(m) ao estudante (e a qualquer pessoa) estar “comprometido” na realidade existencial e social e em primeiro lugar ao lado dos mais desfavorecidos (...).”

Falar de África é falar de quem sou, do modo como fui educada, como cheiro, como sinto e sobretudo do modo como procuro viver, de forma consciente e responsável, mas simultaneamente livre e descontraída. (2) Tenho “espírito de savana”, com os horizontes de perder de vista! Entendo que não nos devemos aprisionar mais do que aquilo que a vida já se encarrega de fazer com as situações que não controlamos.

Falo de África porque a minha família veio de lá. O meu pai nasceu em Moçambique e a minha mãe foi para lá com três anos de idade, tendo estudado vários anos na África do Sul. Quanto a mim, tinha pouco mais de três anos quando vim para Portugal, após ter nascido e vivido em Vila Cabral - Norte de Moçambique, junto ao famoso Lago Niassa. Apesar do pouco tempo de vivência em África, a cultura e a educação que recebi é em tudo Africana. Lembro-me, nos primeiros anos em Portugal, de ter ficado em choque, sobretudo com a forma como as pessoas se relacionavam, de forma fria e distante. Lembro-me das pessoas serem tristes, mas muito curiosas, essa sensação ainda se mantém. Lembro-me dos chinelos que trazia nos pés serem objectos estranhos para todos os que me olhavam quando saía à rua. De tudo o que me lembro de sentir, o que mais me custava era a falta de descontração das pessoas, os meus pais comparativamente aos dos meus amigos eram “muito à frente” como se diz agora. Tinham a mente muito mais aberta e isso foi o melhor que me poderiam ter oferecido. *Tive uma educação com responsabilidades (disso ninguém abdicou*

ou não tivesse militares na família), mas livre para pensar, livre para escolher e sobretudo livre para errar. Com isto não quero dizer que desprezo o país que me acolheu, muito pelo contrário, estou genuinamente feliz com aquilo que ainda hoje me proporciona Portugal. O que falo é da alma que carrego comigo e essa é definitivamente africana!




Imagem 1: Cidade de Vila Cabral

O que se aprende ao ser-se africano é muito engraçado. Aprende-se a tomar banho de púcaro quando falta a água, aprende-se a fazer bonecas com meias e a fazer a piscina das bonecas em latas de bolachas com água tingida com um bico de lápis azul. (3) Não são estes exemplos que quero aqui realçar, mas aquilo que eles representam no espírito de uma pessoa e na forma como ela encara a vida.

Tabela 1: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: África) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
Respeito pelos Vários Contextos Culturais (1)	<p>Compreender e sobretudo respeitar as culturas e os hábitos de outros países é útil para qualquer ser humano, logo para qualquer profissão. Penso que há aprendizagens que são tão abrangentes que não seria sensato direccioná-las apenas para os Profissionais de RVC.</p> <p>Quando cheguei a Portugal muitas vezes renegava a cultura Portuguesa. Hoje, compreendo que todas as culturas são muito nobres desde que se aceitem na diferença. O papel da educação é preponderante no que toca à inclusão.</p>
Espírito de “Descontração” (2)	<p>Rapidamente compreendi que as pessoas em Portugal são, a meu ver, excessivamente formais, sem que na verdade isso se traduza obrigatoriamente em algo positivo. Não falo apenas comparativamente aos africanos, mas também a pessoas de vários países da Europa do Norte (com fama de frios) com quem tive oportunidade de trabalhar. Na sua forma de estar são bem mais informais e ligam bem menos a determinados pormenores que para nós são de extrema importância como tratar as pessoas por “Dr.” ou vestir determinada roupa.</p>

	 <p>Tenho-me apercebido que este estilo informal e espontâneo de comunicar, o qual estou certa herdei das minhas raízes africanas, tem sido muito útil nas relações interpessoais, quer com os colegas de trabalho, quer com os adultos. Noto que, de início, as pessoas até ficam um pouco desconcertadas, pois esperam uma “Dra.” com postura firme e vocábulos nobres, mas quando se apercebem que assim não é, garanto que a mensagem flui bem melhor. Não é esta atitude que gera faltas de respeito ou abusos de confiança, afinal espontaneidade e assertividade não são em nada incompatíveis.</p>
Capacidade para Encarar o Imprevisto e a Falta de Recursos (3)	Vivemos num período de escassez de equipamentos e materiais, longe dos tempos áureos da formação em que os materiais utilizados (e muitas vezes desperdiçados) seriam agora considerados de luxo. Não obstante, e mesmo com a escassez, tento ter o mesmo prazer que tinha a trabalhar em condições sofisticadas, retirando o mesmo proveito do trabalho.

Da “viagem” a África só poderia trazer um Chichorro

A alegria, a simplicidade e a descontração misturam-se numa única imagem. Com pouco se faz o muito!

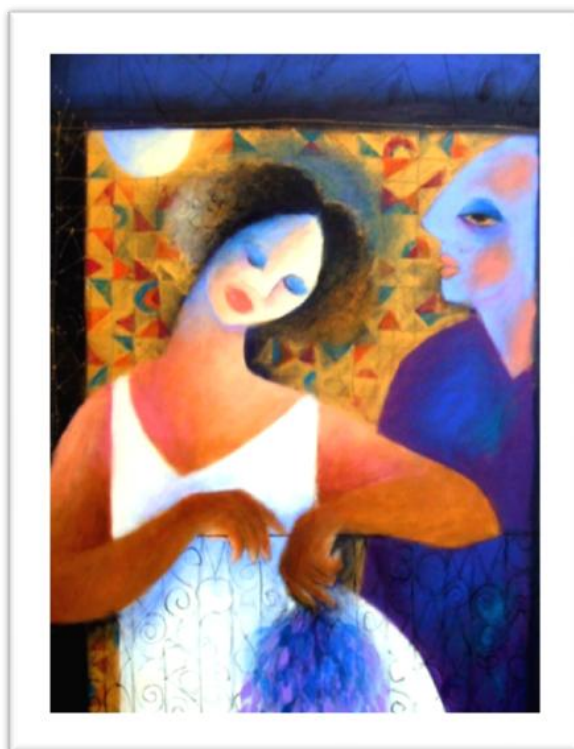


Imagem 2: “Flores de Ser Jacarandá” de Roberto Chichorro

4. Dança - Uma Manifestação Libertadora

Se falámos de África, forçosamente temos de falar de dança! O meu percurso na dança foi bastante diferente dos ritmos africanos como se verá, mas o “bichinho” está lá, seja Valsa ou Merengue. Penso que sou bastante eclética e esta narrativa já começa a tornar clara essa característica...

A arte de dançar representa para mim uma expressão onde está patente o movimento, a criação, a liberdade, enfim, tudo o que aprecio. Comecei por ter aulas de ballet clássico, mas ao fim de vários anos de disciplina espartana decidi criar asas e procurar novas formas de dança (de expressão) Primeiro as danças clássicas de salão, depois as latinas e por aí fora até chegar à dança contemporânea. (1) Estive em vários clubes de dança, até chegar à escola de um bailarino mais conceituado, passando depois pelos Alunos de Apolo, entre outras escolas, sempre na região de Lisboa. Iniciei este percurso aos sete anos de idade (em 1980) e terminei aos vinte e um anos, sensivelmente (em 1994).

A propósito da aprendizagem artística Santaliestra afirma:

“A educação em arte ganha crescente importância quando se pensa na formação necessária para uma adequada inserção social, cultural e profissional do jovem contemporâneo. Ela imprime sua marca ao demandar um sujeito da aprendizagem criador, propositor, reflexivo e inovador. Se hoje o aluno deve ser formado para enfrentar situações incertas e para resistir às imposições de velocidade e de fragmentação que caracterizam a contemporaneidade, a arte pode colaborar e muito.

Na construção da identidade artística das crianças e jovens que frequentam as escolas, os professores têm um papel significativo. Sua colaboração é ainda maior quando sabem respeitar os modos de aprendizagem e dedicar o tempo necessário a fornecer orientações e conteúdos adequados para a formação em arte, que inclui tanto saberes universais como aqueles que se relacionam ao quotidiano do aluno.

Uma aprendizagem artística assim percorrida deixará marcas positivas na memória do aprendiz, um sentimento de competência para criar, interpretar objectos artísticos e reflectir sobre arte sabendo situar as produções. Além disso, o aluno aprende a lidar com situações novas, inusitadas e incorpora competências e habilidades para expor publicamente suas produções e ideias com autonomia.”


Na dança destacaria o maravilhoso percurso que é começar por dançar Mozart e tentar (digo tentar porque nem todos o conseguem) dançar Tchaikovsky, se bem que a dança contemporânea foi bastante libertadora e maravilhosa desse ponto de vista. (2) Todavia, considero que só quem tem as bases do clássico pode “brincar” com todos os outros estilos. (3)




Nunca teria parado de dançar se não tivesse contraído uma lesão que me impediu de continuar. Esta foi uma das primeiras aprendizagens de vida que fiz, aprendi a lidar com a frustração. (4)

Agrada-me o entendimento subtil de um poeta a respeito da frustração (Jorge Mateus de Lima):

*“Na frustração que me aflige, é o que me faz admitir, tolerar, reagir
Na frustração que me aflige extraio confiança, força e aptidão
Na frustração que me aflige avalio meus fracassos, incómodos e desgostos
Na frustração que me aflige deparo-me com a riqueza de minha experiência
Na frustração que me aflige obtenho os desvios certos para meus objectivos
Na frustração que me aflige descubro a superação das adversidades
Na frustração que me aflige consigo infundir vida em minha coragem
Na frustração que me aflige me fortaleço do estado de mim desconfortável
Na frustração que me aflige vasculho segurança íntima de procedimento
Na frustração que me aflige consigo achar força de espírito, fé e maturidade.”*

Tabela 2: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: dança) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
Prática de Vários Estilos de Dança (1)	 Quando falamos em conhecimentos / competências ao nível da dança aplicadas a outro contexto parece que estamos a falar de algo muito abstracto, mas na verdade assim não é. A dança permite-nos ter um grande à vontade com o corpo, evitando que tenhamos o problema clássico dos Formadores que não sabem onde “arrumar as mãos”. A expressão corporal dá-nos noção espacial e deixa-nos confortáveis para nos movimentarmos numa sala de formação ou noutro contexto social. Muitas vezes, olho para Formadores e tenho a sensação de ver apenas uma cabeça activa, totalmente desconectada de um corpo inerte que não sabe o que fazer. Em alguns países a expressão artística tem grande relevância na educação, precisamente porque hoje sabe-se das interações benéficas que a arte tem com a educação.

	 <p>Por outro lado, e ainda no que diz respeito à função de Profissional de RVC, e tendo em conta que trabalhamos com referenciais do processo de RVCC Académico muito abrangentes, toda a cultura geral que possamos ter ajuda-nos a dar exemplos aos adultos. Quanto mais exemplos e mais variados apresentarmos, maior é a probabilidade de estarmos a ir ao encontro das experiências de vida de cada um.</p>
Conhecimentos de Música (2)	 <p>Além das aprendizagens técnicas ao nível da dança, outras aprendizagens ficaram no ouvido como por exemplo o nome dos principais compositores e a melodia das principais obras clássicas. Muitos destes conhecimentos “foram-se” com o tempo, mas algumas sementes ficaram... Para a função de Profissional de RVC, repete-se a ideia da abrangência da cultura geral, de forma a auxiliar os “nossos” adultos na descodificação dos referenciais com os mais variadíssimos exemplos que possam “despertar” as suas vivências.</p>
Respeito pela Importância das Bases do Conhecimento (3)	 <p>Esta ideia é essencial e pode significar uma grande lição, sobretudo para as mentes mais criativas. Por vezes pensamos que com facilidade inventamos e criamos o que quisermos, mas nem sempre é verdade. Para podermos verdadeiramente criar é fundamental ter uma forte formação nas bases daquilo que se vai fazer. Por exemplo, enquanto Profissional de RVC, para poder reinventar procedimentos e mesmo metodologias, é fundamental ter um grande domínio técnico do processo, bem como conhecimento normativo sobre o mesmo. Acontece que muitas mentes criativas pensam que esta característica (da criatividade) por si só basta para fazerem um bom trabalho, porém, este pode facilmente cair por terra e ficar descredibilizado devido à falta de bases. Como certamente irei evidenciar, adoro e valorizo muito a arte e a criatividade, mas hoje (ao contrário do que acreditava quando era mais jovem) acredito que um artista leviano e alienado do que o rodeia não pode fazer muito pela sociedade, sociedade essa que tanto critica enquanto mente rebelde (que todos os artistas têm por natureza). Esta é sem dúvida uma das características das experiências, o seu carácter dinâmico. À medida que vamos acumulando experiências, o seu significado pode ser alterado.</p>
Capacidade para Lidar com a Frustração (4)	<p>Estas experiências são terríveis na altura em que ocorrem, são encaradas de toda a forma menos como aprendizagens, mas quando “bem resolvidas”, dão-nos “capacidade de embate”. Por vezes, no nosso quotidiano profissional as coisas não correram como desejávamos, chamar-lhe-ia “micro frustrações” e não podemos deixar que elas se apoderem de nós. Primeiro passo: dizer “problema” (encarar a situação); de seguida: colocar mãos à obra na procura das soluções.</p>



Nos dias de hoje ser Profissional de RVC, sobretudo para quem vem da “velha escola”, implica uma boa dose de gestão da frustração. Não podemos trabalhar com os nossos adultos como suposto, pois os princípios do reconhecimento de competências não podem ser aplicados com o mesmo espírito (e tempo) de há dez anos atrás. Por sua vez, os adultos que nos chegam ao centro de formação, trazem consigo cada vez mais “bagagem” ao nível dos problemas sociais e temos de estar cientes do momento em que inicia e termina o nosso papel. Lidar com o desemprego, a exclusão e por vezes a fome, e a violência, faz de nós autênticos “Gestores da Frustração”.

Da “viagem” à dança trouxe comigo um Degas - pois claro

O movimento, a musicalidade, o esforço e por fim o desalento.

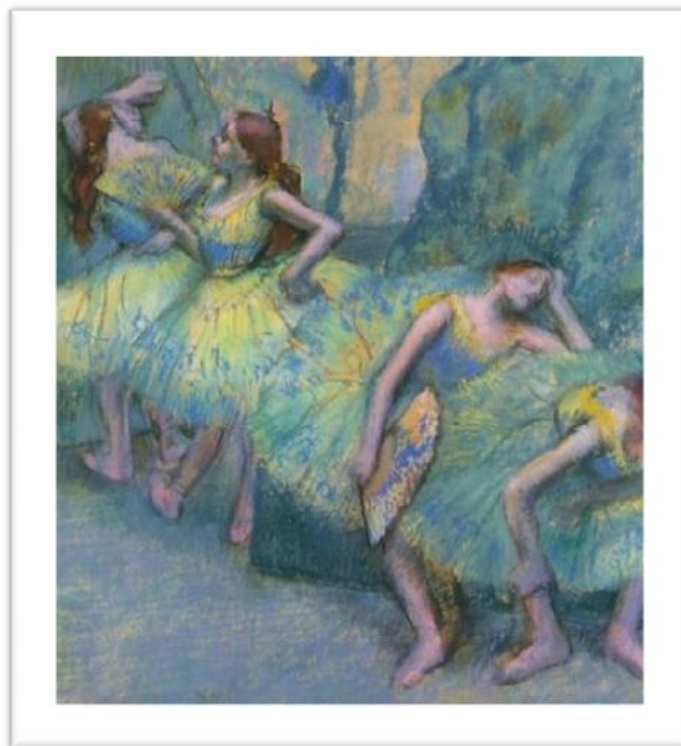


Imagem 3: “Ballerinas” - Representação de Paula Rego de Degas

5. Liceu versus Universidade

Não querendo alargar-me nesta matéria, não poderia sustentar esta narrativa sem falar no percurso académico, sobretudo no liceu, onde as artes continuaram presentes. Quando falo em liceu versus faculdade significa uma transição brusca, quer em termos de conteúdos, quer de ambiente.

O “liceu velho de Loures” (assim era conhecido), hoje a Escola Secundária José Afonso, era muito vocacionado para a formação artística. Na altura, como já referi, estudava dança e no liceu escolhi a variante de arquitectura e artes plásticas. *Tive Professores extraordinários, verdadeiros libertadores do espírito humano, grandes mestres do pensamento e da filosofia da vida em geral. Destaco aqui o Professor de filosofia que era invisual. Um dia ao dizer que não via para o quadro por causa do reflexo do sol, não permitiu que se baixasse a persiana dizendo:*

_ “Qual é o seu problema, também não vejo o mundo, mas procuro compreendê-lo!”

O impacto daquela expressão foi muito grande na altura, pois sempre fui de reflectir nas coisas desde miúda. (1) Relembro também a Professora de expressão criativa, que aulas maravilhosas! E o Professor Fanha (conhecido por outras obras) que leccionava história da arte, e como ensinava... Fazíamos “viagens” do conhecimento pelo Românico, Manuelino, Gótico, Rococó, passando pelo Impressionismo, pelo Cubismo, até ao Surrealismo e às expressões de arte mais modernas. Tudo isto sem nunca nos condicionar - era tudo deslumbrante! Mais uma vez os horizontes abriram-se ao aprender a apreciar desde os painéis de São Vicente ao traço de Miró. (2)

Neste período, aprendi também a trabalhar com materiais diferentes e a usar várias técnicas para pintar e esculpir (das coisas mais terapêuticas que existe), adorava o contacto com os materiais da escultura.

A escola tinha uma grande dinâmica artística e a Câmara Municipal favorecia muito este espírito, uma vez que era muito participativa nas actividades culturais. Lembro-me em particular, de entre muitas actividades, ter pertencido ao grupo de teatro “Os Saltimbancos”, onde representámos a peça “Cena do Ódio, Manifesto Anti-Dantas, O Pintor Vai ao Teatro”, de Almada Negreiros, através da iniciativa “Escola em Palco”. (3)



Imagem 4: Folheto do Programa “Escola em Palco”

Esta peça exigiu muitas horas de ensaio num espaço cedido pelos Bombeiros Voluntários de Loures. Ensaivávamos uma vez por semana, durante duas horas e tínhamos direito a exercícios de aquecimento de voz, bem como de expressão corporal. (3)

Também participámos no desfile do Carnaval de Loures (as turmas de arte do liceu), a convite da Câmara Municipal. Apesar do prazer que tive na elaboração dos fatos e dos carros alegóricos, é de certo uma experiência a não repetir dada a dor de pés que causa desfilar tantas horas seguidas!

Nesta época do liceu fui abordada por uma revista local para apresentar um arranjo de Natal. Senti logo o peso da responsabilidade. Estive em casa a preparar-me para esta missão. Sentia que tinha de honrar o convite e por isso o trabalho teria de sair bem. (4)

TRADIÇÕES

«ARME» VOCÊ MESMO

O SEU ARRANJO DE NATAL



Ate tudo ao caule com um pouco de linha vermelha e cole as folhas da flor que terá feito com o papel krepp verde.

Finalmente, desenhe na corola (antes feita de algodão) um «olhinho» com tinta da China, guache ou marcador preto. E estão prontas as flores que as dispore a seu gosto, à frente das pernadas do pinheiro, do azevinho e do palmito dourado.

O PALMITO DOURADO



É altura de utilizar o papel dourado, de forma a conseguir um palmito idêntico ao da foto acima ou, se tiver outra ideia, de criar outro desenho. Depois de recortado, coloque-o ao centro, à frente das pernadas do pinheiro e do azevinho.



Vamos agora fazer as flores, que irão dar ao Arranjo um toque original e diferente.

Corte uma pequena tira de papel krepp verde e cobra-a, de um dos lados, de cola. Enrole essa tira de papel à volta de um pé de arame (antes deverá dobrá-lo para ficar mais resistente) que será do tamanho que pretender para o caule da flor.

No cimo deste caule disponha uma «bola» de algodão, circunsdando-a com uma tira de papel krepp preto (antes franjado), assim como as pétalas recortadas do papel krepp vermelho.

Falta colocar as velas (uma de cada lado, com alguma inclinação) e o «pick» ao meio do cesto, mas à frente das flores.

61. LOURESMagazine

Imagem 5: Artigo da Revista “Loures Magazine” - “Arme Você Mesmo o Seu Arranjo de Natal”

Foram tempos muito alegres e fascinantes! Na época, o meu projecto de vida era mesmo vir a ser Bailarina e tudo estava a fazer para isso, e como a escola não fugia ao contexto artístico, tudo se encaixava na perfeição. Acontece que quando faço a lesão no ballet, tive de repensar toda uma perspectiva de vida. Foi então que, após um período de desalento, surgiu com agrado a opção das ciências sociais. Esta nova opção obrigava-me a fazer provas para entrar na faculdade, provas essas referentes a disciplinas que não tinha tido. Por mais que tivesse estudado, o resultado não chegou para entrar na faculdade pública, assim iniciei o caminho numa faculdade privada. Na altura achei muito injusto pois tinha sido boa aluna no liceu e nunca

esperei ir para uma universidade privada, só que não contei com a mudança brusca de disciplinas. *Como se não bastasse ter mudado de área, mudei drasticamente de ambiente, como mencionei no início desta experiência. Venho de um ambiente de artistas e deparo-me agora com colegas “elitistas”. Não quero com isto fazer qualquer juízo de valor sobre “categorias de pessoas”, há muito que deixei de o fazer (como reflectirei mais à frente), pretendo apenas transmitir como senti na altura esta transição. (5)*

Josso (2008), e presumo que a maioria das pessoas que frequentou a faculdade, afirma ter sentido grande liberdade e autonomia na passagem do liceu para a universidade. Senti exactamente o contrário, era na escola de artes que “respirava”. A escola de Loures José Afonso tinha um modelo “muito à frente”.

Quanto à faculdade em si, tenho uma grande tristeza face ao fraco aproveitamento do tempo em que lá estive. É com pouco à vontade que expresso esta opinião, mas tenho de ser sincera. A esmagadora maioria dos Professores não tinha a mínima vocação para o ser. Dos quatro anos posso afirmar que me lembro de meia dúzia de Professores. Francamente, considero que a maioria dos cursos não prepara minimamente os alunos para desenvolverem uma profissão, nem tão pouco para a exercerem num espírito comunitário. O meu curso foi um depositar de matérias, facto que me deixa muito triste, afinal este tempo poderia ter sido muito mais rico. Independentemente desta opinião, tenho de expressar a mestria de alguns Professores, que por isso mesmo faziam a diferença, mas eram como os talentos individuais numa equipa de futebol: sobressaiam, mas não formavam uma equipa (neste caso não faziam um curso). Não se pense que digo isto com desprezo, muito pelo contrário, como já disse, tenho pena que assim tenha sido.

Segundo Aali Hamadache (cita Silvestre, 2003:50/51):

“Foram as insuficiências e as imperfeições do sistema escolar do tipo clássico que suscitaram um crescente interesse pelas formas não escolares da educação/formação enquanto complemento ou até mesmo substituto da escola. Assim, a emergência dos conceitos de educação/formação não formal (ENF) e educação (/formação) informal (EI) surge quando se começa a constatar que a escola, entre outras coisas:

- Não é a única detentora do saber nem a única fonte legítima de aprendizagem;
- Não é o depósito exclusivo do conhecimento, o local onde se preparam as pessoas cidadãos para a vida;
- Não responde às necessidades do indivíduo; sente crescentes dificuldades em responder a uma procura cada vez mais premente e diversificada.”

Tabela 3: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: liceu / universidade) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
<p>Abertura para “Compreender” (1)</p>	 <p>Com o meu Professor de filosofia aprendi a compreender o “conhecimento”. Isto é algo fenomenal, mas que não consigo expor condignamente. É como transmito aos adultos com quem dinamizo os PRA’s, se não há compreensão (reflexão) da experiência, esta não revela o valor que certamente merece.</p>
<p>Técnicas de Expressão Plástica / Noções de História da Arte (2)</p>	 <p>Para a função de Profissional de RVC, reforço a ideia da importância da cultura geral na dinamização de PRA’s. Parece pouco importante dito assim, mas acredite-se que não é, e quem dinamiza sessões de PRA sabe do que falo.</p>
<p>Ferramentas de Representação (3)</p>	 <p>Assim como a dança, também o teatro nos dá, enquanto Formadores, maior mobilidade e à vontade com o corpo. Não me vou alongar pois esta situação apenas reforça os conhecimentos / competências adquiridos com a dança, acrescentando apenas o domínio vocal, muito útil num contexto de sala, como por exemplo o alinhamento e controlo do diafragma.</p>
<p>Responsabilidade para Honrar Convites (4)</p>	 <p>Quanto maior é a confiança que depositam em nós, maior deverá ser a responsabilidade com que lidamos com a situação. Hoje, o convite da revista de Loures para a realização de um centro de mesa de Natal pode não ter grande expressão, mas visto à altura, implicou um trabalho de muita responsabilidade para uma “gaiata”. Muitas vezes tento transmitir esta ideia à nossa equipa do CNO. Posso afirmar que este tipo de aprendizagem vem sobretudo do contexto familiar, sendo que estas experiências apenas nos ajudam a consolidar a formação de base. Enquanto Profissional de RVC vários têm sido os convites para representarmos o instituto onde trabalho, o grau de dificuldade das tarefas aumenta, mas o espírito procuro mantê-lo: fazer sempre o “trabalho de casa”.</p>
<p>Flexibilidade para Mudar (5)</p>	<p>Mesmo que contra vontade, por vezes, somos obrigados a mudar, mudar de rumo e mudar de ambiente. Ao mudar, e se reflectirmos, tornamo-nos talvez menos preconceituosos e usamos menos rótulos - estes só nos dificultam as relações humanas. Muitos daqueles colegas “elitistas” eram pessoas de grande valor.</p>

Da “viagem” ao liceu e à faculdade veio um Picasso

Algo complexo: a técnica, uma visão artística dos factos e uma representação da mudança na história.



Imagem 6: “Guernica” de Pablo Picasso

6. O Trabalho Voluntário e o Desenvolvimento Humano

Estávamos em 1993 e aguardava entrada na faculdade. Foi então que resolvi pedir a uma vizinha que me desse autorização para fazer um *estágio* (não remunerado) como *Monitora* no instituto onde ela trabalhava. Faço aqui um pequeno parêntesis para dizer que hoje (nos tempos em que vivemos) há jovens que recusam estágios remunerados porque consideram que são mal pagos, sem sequer pensarem que terão, a pouco e pouco, de construir o seu currículo - dá que pensar! Voltando ao assunto, tinha muita curiosidade em ver o que a minha vizinha fazia, terapia pela arte, dizia ela. O que é isso? Como se faz? Então achei que este seria o momento ideal para dar uma “olhadela”. *Esta experiência fazia-me todo o sentido pois tinha estudado artes plásticas no liceu, tinha formação de vários anos em dança e aguardava entrar para o curso de Sociologia, terapia pela arte encaixava-se na perfeição!* Não esquecendo que ao fazer testes de vocação profissional tive como indicação seguir arte ou ciências sociais e, se possível, associá-las pois apresentava um forte pendor para estas duas áreas. *Achei que aquela experiência seria o meu mundo, não me enganei!*

O local de trabalho desta vizinha pertencia a uma fundação e estava situado em *Carnide*, junto a bairros sociais problemáticos, os quais nem sei se ainda existem. Acolhia crianças carenciadas, bem como meninos deficientes. *Permaneci “por lá” um mês.* Digo “por lá” propositadamente porque me foi dada toda a liberdade de circular, ver, compreender, sem quaisquer actividades pré-definidas. Como disse a minha vizinha:

_ “Vais aprender o que tiveres disponibilidade para aprender!”

Esta senhora foi um marco no meu crescimento, pela generosidade e disponibilidade com que lidava com estas crianças. Na altura observei e guardei estas aprendizagens, mas confesso que só muito recentemente sou capaz de as mobilizar de forma madura. Penso que estes adquiridos são um pouco como o bom Vinho do Porto, “têm de ficar nas caves, às escuras para amadurecer”. (1)

O trabalho desenvolvido por esta Terapeuta pela Arte (era assim que se designava) passava sobretudo pela estimulação motora, cognitiva e emocional das crianças, através da realização de actividades de índole artística. Tais actividades procuravam desenvolver aspectos tão vastos como valores de partilha, solidariedade e mesmo noções elementares de higiene, e alimentação.

Lembro-me particularmente de meninos que andavam na primeira classe há vários anos e não conseguiam fixar a sua idade ou data de nascimento, tal era a gravidade da situação. Na altura, até pensei que os meninos eram “burrinhos”, mas “burrinha” era eu que no meu mundo de contos de fada não cabia a ideia de pais as espancarem filhos ao ponto de lhes causarem tais bloqueios e lesões. Era por isso necessário chegar a estas crianças de uma forma que elas estivessem disponíveis para receber. *Segundo Josso, (2008) enquanto agentes de educação temos sempre um método de aprendizagem a propor, vamos fazer desta e desta maneira, mas se conhecermos as estratégias de aprendizagem das pessoas com quem trabalhamos (neste caso destas crianças), podemos trabalhar muito melhor com elas de que estivermos unicamente a impor-lhes o nosso modelo psicopedagógico - era o que acontecia. É curioso que nesta altura, ainda não conhecendo conceitos ou modelos da educação de adultos, já ficava encantada com estes métodos que mais tarde vim a conhecer no terreno e, posteriormente, a enquadrá-los conceptualmente.*

O que retirei desta fase da minha vida profissional (se assim se pode chamar) foi formidável, não corro o risco de exagerar no vocábulo! Deparei-me antes de mais com uma realidade social sobre a qual não temos consciência aos vinte anos, aprendi a valorizar o trabalho independentemente da sua remuneração (2) e reforcei com toda a certeza alguns traços da personalidade, como o pleno e genuíno conceito de humildade e a profunda gratidão pelo que tenho. (3) Este período permitiu-me ainda desenvolver a capacidade de articulação entre diferentes domínios (como a arte e a terapia, aplicadas aos problemas sociais) e perceber que existem muitas mais relações entre as várias matérias do que aquelas que podia imaginar. Por vezes categorizamos muito as situações, o que não é necessariamente mau em termos de organização, mas depois não temos a plasticidade para as relacionar e fundir ideias quando necessário. (4)

Mais uma vez se aplica a ideia defendida por Silvestre (Silvestre, 2003:47/48):

“A educação/formação não se restringe única e exclusivamente àquela que se recebe na escola formal. Aliás, nesta sociedade da informação, a escola tem vindo a perder (por não aceitar a nosso ver outras formas de aprendizagens) o seu passado monopolista do saber e da formação. Hoje, e cada vez mais, a (in)formação e a transmissão de saberes se dão e actualizam em muitas outras instâncias, com as quais a escola, se não atentar noutras formas de educação e formação, dificilmente poderá competir.

Neste sentido, pensamos que a educação/formação integral do homem não acontece nem se aprende só na escola/sistema escolar (educação formal). Vai-se processando na e ao longo da vida de uma forma

permanente (através também da educação não formal e educação informal). Isto é, está com as próprias pessoas e surge das interações destas com o meio, com as situações vividas e todas a aprendizagem que se fazem.

A literatura pedagógica já admite que a educação (formação) de um indivíduo é um processo que se desenrola ao longo da sua vida, mesmo quando a formação social a que ele pertence se não encarrega dela de forma organizada, pelo próprio jogo de interações que ele mantém com o seu meio natural e social.”

No decorrer desta experiência, resolvi fazer um pequeno relatório da passagem por esta instituição, no qual reportei o dia-a-dia das crianças que acompanhava de perto (no exemplo que se segue apresento informação sobre uma dessas crianças). Ainda hoje consigo chocar-me ao ler algumas das situações que tive oportunidade de registar. Termos como “pancada”, ratazanas, fome entre outros, eram comuns no discurso destes meninos. Deixo-vos com uma pequena amostra desse documento.

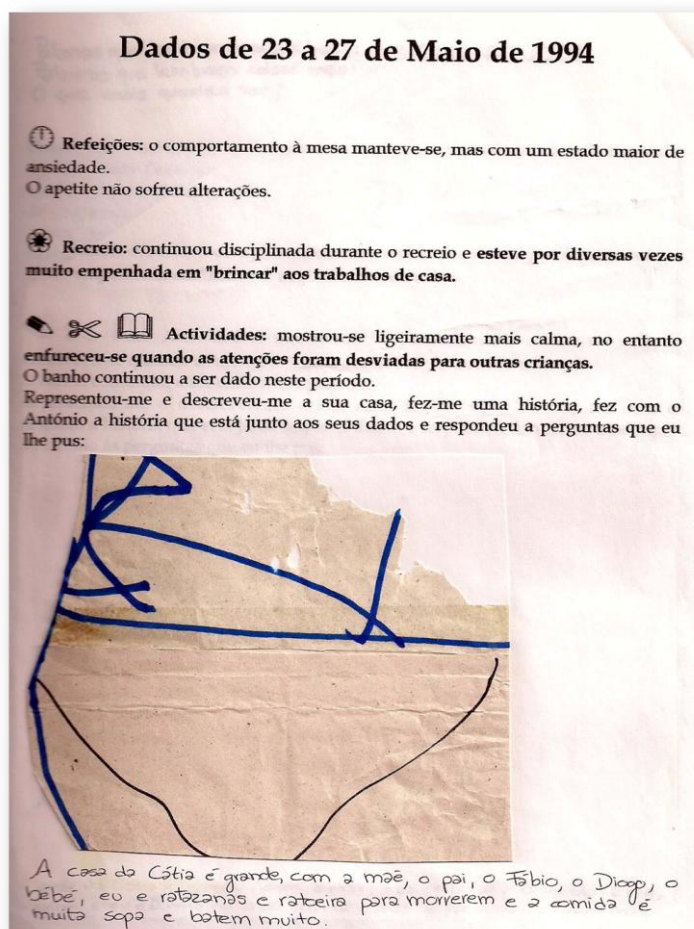


Imagem 7: Excerto do Relatório do Estágio no Instituto X

Da experiência deste instituto ficou o “bichinho” do trabalho voluntário. Outros valores se impuseram, mas sabia que mais tarde ou mais cedo teria de repetir a experiência do voluntariado e assim foi. Entre 1994 e 1995, já na faculdade, resolvi procurar algo mais que me preenchesse. Na verdade a faculdade, nos termos em que os cursos funcionavam na altura, dava-me alguma pasmeira (com o perdão da expressão) pelo excesso de teoria e eu desejava experimentar, experimentar! Fui ao IPJ (na altura de grande utilidade para os jovens) e tomei conhecimento do programa “Jovens Voluntários para a Solidariedade” e entre várias opções, consegui uma vaga como Monitora num orfanato.

Desta vez tratava-se de uma instituição da Santa Casa da Misericórdia, localizada em pleno bairro da Bica em Lisboa. A natureza do trabalho era diferente da experiência anterior, passava sobretudo pelo acompanhamento das tarefas diárias das crianças, sendo que de quinze em quinze dias dormia na instituição, mas o público-alvo não diferia muito. Neste caso havia no entanto um dado novo, um outro elemento de aprendizagem, o contacto com as famílias das crianças que habitavam na instituição. Novamente tomei contacto com realidades que nem imaginava... Continuei a “crescer” com base na experiência anterior, agora de uma forma mais madura e consciente da realidade que me envolvia. Nem tudo são desgraças e calamidades, muitas situações de miséria social são fabricadas com vista a tirar proveito delas (custa-me pensar e dizer isto, mas é a mais pura das verdades). Estar consciente desta situação permitiu-me crescer com a convicção de que os bons valores não são privilégio dos pobres, nem dos ricos, mas sim das pessoas e que não devemos ter preconceitos sobre estes assuntos. (5) Até aqui tinha um pouco o espírito de que os desfavorecidos são por si só bem-intencionados e não é necessariamente assim (não me referindo aos que verdadeiramente necessitam e que nos merecem toda a nossa dedicação). Mais tarde, vim a conhecer pessoas muito favorecidas do ponto de vista económico e social, cuja integridade e espírito de solidariedade são inquestionáveis. É engraçado, como poderá ler-se mais à frente, que destes contextos de desfavorecimento social passo para o mundo do “National Geographic” (como diz um amigo meu), o mundo empresarial por excelência, as multinacionais e tudo aquilo que pode deslumbrar o ser humano das sociedades modernas. Foi outra mudança drástica de ambiente, mas lá chegaremos...

Nesta instituição (orfanato) a que agora me refiro, vivi uma situação em concreto que posso dizer levar comigo para a vida. Fiquei com um menino a meu cargo, durante os fins-de-semana. Era um menino de três anos que aparentava ser uma criança saída do filme “A Lista de Schindler”. Tinha a barriga dilatada e até careca estava. O menino mal comia, não dizia uma palavra e tinha pavor da água. Mais tarde, vim a saber




que por ter feito chichi na cama a família colocou-o de castigo numa banheira com água fria durante várias horas. A primeira vez que trouxe o menino para casa (casa dos meus pais), estávamos no metro e do nada o menino começa a falar, disse textualmente:

_ “Olha a linha do comboio.”

Foi um “baque” pois nunca o tinha ouvido pronunciar uma só palavra, quanto menos “linha do comboio”, de repente o menino tinha um vocabulário extraordinário para a sua idade. Dai para a frente os progressos foram muitos, o que é normal, afinal ele estava a conhecer “O Admirável Mundo Novo”. Fazíamos leituras, jogos de computador e muitas brincadeiras... O mais triste era o seu regresso para o orfanato no Domingo à noite, muito chorava aquele menino, era de partir o coração. Mas mesmo desolado de tristeza, não queria sair de minha casa sem pôr a sua água-de-colónia. Um dia, uma Sexta-feira, ao telefonar para a instituição para o ir buscar (como era hábito) disseram-me que tinha sido desvinculado da instituição e que havia sido restituído à família, neste caso ao pai (o menos problemático dos pais biológicos). Ao que me disseram o pai estava casado com uma senhora e dava conta de estar no bom caminho da recuperação da dependência que o caracterizava. Ainda consegui durante algumas semanas falar com uma das várias irmãs do menino (bastante mais velha) para saber como ele estava, ao que me ia dizendo estar bem, mas nunca mais falei com o menino. Na altura decidi que a melhor forma de contacto seria por telefone para não invadir o espaço da família. Ao fim de algumas semanas tive nova surpresa ao saber que o menino já estava a viver com a avó, numa espécie de barraca nos Olivais e que enterrava os livros da escola no jardim. O tempo passou e perdi completamente o contacto com aquela criança doce e muitas vezes me pergunto o que será feito dele.

Se quiser reflectir sobre os adquiridos efectuados com a experiência do voluntariado será difícil objectivar o que daqui tirei. Muito fiquei a compreender dos meandros destas crianças e da legitimidade (questionável) que os pais biológicos têm. Acima de tudo, reflecto sobre o facto de muitas vezes desejarmos fazer o bem e o efeito ser perverso, este menino de que falei, talvez nunca devesse ter conhecido o mundo que lhe mostrei, ou não, ainda hoje não sei o que pensar... (6)

Tabela 4: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: trabalho voluntário) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
<p>Disponibilidade para Lidar com os Outros (1)</p>	 <p>Muito conscientemente, hoje, quando me encontro por exemplo a falar com um adulto, mesmo com a pressão do tempo, realizo e exercício da necessidade de dedicar alguma atenção àquele indivíduo. Cada pessoa tem uma situação por resolver e é como único que têm de ser tratado, ou pelo menos, deveria. Quando vejo que não me é de todo possível dispor de tempo, procuro contactar a pessoa noutra dia, mas nunca descorar este princípio de dar atenção ao outro. O facto é que os bancos da escola dificilmente nos proporcionam este tipo de adquiridos.</p>
<p>Capacidade para Valorizar o Trabalho Independentemente da Remuneração (2)</p>	 <p>Já fui bem paga, já fui mal paga e já trabalhei de graça. Estas experiências de trabalho voluntário deram-me a capacidade para compreender a importância da dedicação ao trabalho e do rigor das tarefas que realizamos, independentemente do que ganhamos e não digo isto no sentido workwolic do trabalho, não é essa a minha filosofia de vida. O que acontece é que este exercício de dedicação ao trabalho foi para mim muito importante e tem, com toda a certeza, reflexos no trabalho que preconizo actualmente enquanto Profissional de RVC.</p>
<p>Espírito de Gratidão pelo que Conquisto (3)</p>	<p>Assistir a certas realidades sociais ao vivo e a cores, e se formos seres “inteligentes”, fazem-nos sentir gratos por tudo o que temos, tendo naturalmente trabalhado para isso, mas ainda assim, sinto-me feliz pelo que conquisto. Não caminho no meu percurso profissional a pensar mensalmente qual é o novo modelo de telemóvel ou a nova marca de mala que vou ter a seguir, caminho simplesmente serenamente, considero um absurdo viver sofregamente à procura do próximo objectivo após conquistado o anterior. Existe maior objectivo na vida do que viver em harmonia?</p>  <p>Qual a importância destes conceitos na minha actividade profissional?</p> <p>Toda! Sobretudo a capacidade de “olhar em volta” e compreender as diferentes realidades sociais. Como dizem os ingleses: see é diferente de watch. Muitas vezes vemos, mas sem observar nada.</p>
<p>Plasticidade para Relacionar Diferentes Domínios (exemplo: arte e terapia) (4)</p>	<p>Esta questão, também ela abstracta, é muito interessante se vista à luz do trabalho nas organizações. Aliás, vou antes dar um exemplo de culinária que é sempre mais fácil. Todos sabemos que peixe frito é com arroz, de preferência de tomate ou de grelos (Hum!), mas porque não com batata frita como comem os ingleses? Nas organizações o princípio é o mesmo, faz-se sempre tudo como sempre se fez! Criar novas relações entre as situações, constitui para mim um desafio extraordinário.</p>



Posso dizer que muito do que tenho conseguido ver reconhecido no meu trabalho, sobretudo como Profissional de RVC ao nível de novos instrumentos e metodologias de trabalho passa por este exercício que pressupõe as seguintes questões: E porque não? E se...

Não desejo afirmar com isto que rejeito as categorizações e as rotinas, muito pelo contrário, considero que só depois de termos a casa organizada é que podemos começar a criar novas formas de trabalho (como já defendi). Criar sobre a desorganização não será muito produtor e infelizmente a fama de criativos dos portugueses é uma falsa questão (a meu ver), confunde-se o significado de espírito criativo com espírito de desembaraço. Lembro-me sempre do que dizia o Picasso:
_ “Só comecei a fazer trabalhos abstractos depois de ser um retratista exímio.”

Já quando falei na dança abordei esta questão e quanto mais experiência de vida tenho mais me convenço dela, para sermos “artistas” (no seu sentido lato), temos de ter primeiro do que tudo o domínio do contexto onde estamos.

Ao verem o teor deste trabalho de mestrado compreenderão que considero a organização fundamental (compreender no que me movo). Todavia, a organização deve ser como uma ponte: abanar! Isto é, estar sujeita ao questionamento, sempre, e os primeiros a questionar o nosso trabalho devemos ser nós próprios.



Provavelmente, ao ler-se esta narrativa pode pensar-se que tudo isto é uma contradição, falar em criatividade e artistas e simultaneamente em organização, estranho?!

Não considero nada estranho, considero antes uma combinação que quando conseguida dá excelentes frutos. Veja-se o exemplo de pessoas como o Cristiano Ronaldo (goste-se o não do estilo, não é isso que está em causa), apesar de ser criativo por excelência, é antes de mais uma pessoa de muito trabalho.

Abertura para Diluir
Estereótipos
(5)

Todos nós criamos naturalmente estereótipos e, na maioria dos casos, o máximo que conseguimos fazer é diluí-los - eliminá-los é mais difícil! Os estereótipos são como uma estrada de dois sentidos, dos europeus para os africanos e dos africanos para os europeus, dos ricos para os pobres e dos pobres para os ricos, dos executivos para os artistas e dos artistas para os executivos e por aí fora...

Rapidamente compreendi que muitas pessoas se aproveitam da sua condição social, supostamente menos favorecida, para usufruírem de direitos que só os verdadeiramente desfavorecidos deveriam usufruir. Esta situação ainda hoje é presenciada no meu local de trabalho, chegando a ser revoltante. Na altura em que iniciei a incursão pelo trabalho voluntário tinha (como já referi) a pretensão de só ver num dos sentidos: “todos os ricos são maus e os pobres são bons” (mais ou menos isto muito embora não de forma tão exagerada). Foi muito bom ter visto com os meus próprios olhos que assim não é. Esta experiência leva-me presentemente a tentar

	<p>compreender as pessoas na relação laboral por aquilo que fazem, pelas suas atitudes e não por catalogações ou mesmo ladainhas de corredor (às quais tenho urticária em alto grau). Esta prática evita muitas fricções absolutamente desnecessárias - puro ruído!</p>  <p>Enquanto Profissional de RVC, á frente de uma equipa de quatro técnicos, uma Psicóloga Educacional, uma Educadora de Infância e dois Electricistas, além de vários Formadores de diferentes áreas, com feitios, crenças e até naturalidades diferentes, tornar-se-ia difícil produzir resultados e sobretudo boa convivência se houvesse espaço para os estereótipos proliferarem.</p>
Capacidade para Gerir com “Mais Frieza” o Tratamento das Questões Sociais (6)	 <p>Novamente as questões sociais e o ímpeto que por vezes sinto em intervir. Compreendi que a sobre-empatia não é a melhor forma de encarar as situações. Actualmente, são muitas as questões socialmente desgastantes que me passam pelas mãos no CNO. Procuo sempre ajudar, mas medindo bem os passos que dou para não vir a prejudicar e criar falsas expectativas nos adultos com que trabalho. Chama-se a isto “calo” que ganhamos com a experiência reflectida porque a experiência sem ser reflectida não se traduz num processo de “crescimento”.</p>

Esta experiência foi para mim um marco em termos de representação pessoal. No que ela simbolizou para a educação (no contexto micro), comparo-o à UNESCO (rapidamente fiz esta associação na minha cabeça). Organização criada em 1945, apresenta como principal objectivo contribuir para a paz, desenvolvimento humano e segurança no mundo, reconhecendo e conservando a diversidade, promovendo a autonomia e a participação na sociedade do conhecimento. Os seus objectivos estratégicos para a educação são:

- Promover a educação como direito fundamental, estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Melhorar a qualidade da educação através da diversificação dos seus conteúdos, métodos e a promoção dos valores partilhados universalmente;
- Promover a experimentação, a inovação a difusão e utilização partilhada da informação e melhores práticas, assim como o diálogo sobre políticas em matéria de educação.

Este instituto partilhava destas ideias no trabalho desenvolvido com as crianças. Aqui não estamos naturalmente a falar de educação de adultos, mas a relação que identificamos situa-se ao nível dos fundamentos defendidos. As linhas orientadoras da UNESCO parecem ter sido escritas para este projecto,

sobretudo ao nível da inovação. Já aqui foi dito que na altura, o projecto deste instituto era considerado muito inovador, o facto de associar no processo de aprendizagem, arte a conteúdos mais “duros”, constituía uma forma excepcional de aprendizagem. Na realidade acho que ainda hoje não percebemos esta concepção!

Desde os seus primórdios, a UNESCO foi um campo de batalha de interesses políticos. Com a independência das colónias, nos anos 60, vê os seus membros alargarem, fazendo crescer a influência política dos países em desenvolvimento. No entanto, cabia à UNESCO levar a cabo as iniciativas de desenvolvimento, iniciativas essas financiadas pelos governos e outras organizações como o BM, o FMI e o PNUD. Este foi por isso um período de grande apogeu na educação, ao qual as ONG's não ficaram alheias. Fim da guerra fria, o comércio entra em expansão e aumentam as preocupações ambientais. A abordagem passa de desenvolvimento para desenvolvimento sustentado, de acordo com o que ficou expresso na Cimeira Mundial” do Rio (1992). Passou a dar-se prioridade aos menos desenvolvidos e a países em transição para economias de mercado, a estratégia passou a focar-se em parcerias com outras agências das Nações Unidas, nomeadamente as ONG's. Esta reorientação resulta também das limitações orçamentais da UNESCO, bem como da crescente a erosão dos estados-nação e das instituições intergovernamentais, no que diz respeito aos objectivos da educação com base num desenvolvimento sustentável. É a propósito deste cenário que na Conferência de Educação de Adultos de Hamburgo, em 1997, há necessidade de reforçar o seguinte: “reafirmamos que só o desenvolvimento humano e uma sociedade participativa, fundada pelo total respeito pelos direito humanos, conduzirão a um desenvolvimento sustentado equitativo”. Não obstante, os períodos mais conturbados, o percurso que a UNESCO tem vindo a fazer teve um papel preponderante na história da educação de adultos, sobretudo ao nível da alfabetização e educação básica de adultos.

Também o instituto de que aqui falamos viveu um período de apogeu das iniciativas implementadas ao nível da educação (inovadoras à época) o que se deveu certamente a verbas disponibilizadas. Seguidamente, veio a viver períodos menos bons, em que as reduções orçamentais colocaram em causa as práticas nobres de educação que vinha desenvolvendo. Esta é uma das dificuldades a gerir quando se associa a educação a instituições. Como veremos mais à frente, Ivan Illich (2003) critica fortemente o processo de institucionalização que considera matar a criatividade.

A UNESCO cria a sua identidade dentro das Nações Unidas através da educação permanente, uma sociedade onde todos aprendem sempre. A educação permanente tem de ser abordada dentro de um contexto institucional, como um projecto político, uma linha de pensamento baseada na mudança social. Do ponto de vista filosófico, a educação permanente confina em si uma perspectiva marxista da história com uma visão humanista. No que se refere à UNESCO, a educação permanente assenta na forma de ultrapassar quatro grandes desafios sociais:

- *A reprodução cultural: como manter os valores culturais em coexistência com o desenvolvimento crescente. A educação permanente propõe-se fazer face a esta questão através de mais educação, mas também pelo preceito de Aprender a Aprender. Para a UNESCO o valor da mudança é nuclear, todavia, a sociedade deve saber acompanhá-la.*
- *Como empregar ciência e tecnologia: inquestionavelmente boas para o desenvolvimento, podem ser integradas na sociedade sem que os tecnocratas controlem o desenvolvimento. A educação permanente propõe-se fazer face a esta questão através de mais educação e desta feita a ciência populariza-se para que seja a sociedade a controlar a evolução científica e tecnológica.*
- *Com o lidar com o boom da informação: permanece a questão do costume, como conciliar este fenómeno, de forma equilibrada, na sociedade. A educação permanente propõe-se fazer face a esta questão através de mais educação, o que permitirá humanizar a informação, à semelhança do que defendia perante a ciência e a tecnologia.*
- *Como fazer com que os povos (de países em desenvolvimento) tirassem partido do desenvolvimento: esta foi outra questão que originou grandes preocupações por parte da UNESCO e prende-se necessariamente com o controlo político. A educação permanente propõe-se fazer face a esta questão através de mais educação, desta forma os indivíduos podem ser actores em vez de espectadores da mudança.*

A educação permanente é acima de tudo um projecto político (e não uma pedagogia), onde as pessoas controlam a mudança e o desenvolvimento. Constitui um mecanismo para humanizar o desenvolvimento e evitar que este fique na mão de tecnocratas e opressores. Como o desenvolvimento tem sido uma constante nos últimos anos, as temáticas da educação terão de ser reforçadas em paralelo com este processo.

As mesmas preocupações (relacionadas com os desafios acima referidos) existiam no instituto. A humanização daquelas crianças era fundamental, quando à sua volta proliferavam condomínios de luxo! Só através da educação poderiam deixar de ficar excluídas da sociedade (estavam absolutamente sem voz

activa, ciclo que, estou certa, já duraria há várias gerações). Por sua vez, aliar o projecto de educação destas crianças à sua condição cultural, constituía um verdadeiro desafio, na medida em que muito do trabalho era realizado junto das famílias das crianças (embora eu não tivesse acesso a este contexto). Note-se que o trabalho de educação realizado no instituto acontecia num período extra período escolar, as crianças estavam na escola durante a manhã e só de tarde vinham para o instituto onde realizavam um projecto educativo paralelo e em articulação com a escola local com vista e reduzir a sua condição de excluídas.

Silvestre alertou para os perigos da exclusão social (Silvestre, 2003:40/41):

“O mundo sofreu, nas últimas décadas, mudanças profundas que marcaram significativamente os modos de vida, os hábitos, os costumes e as expectativas das pessoas. Este desenvolvimento processou-se, na nossa perspectiva, em dois sentidos aparentemente antagónicos. Se, por um lado, surgiram aspectos positivos, tais como melhores tecnologias, mais informação, mais conforto, mais e melhor qualidade de vida, por outro lado, surge daí também toda uma série de aspectos negativos: uma grande crise de valores (éticos, morais, cívicos (...)), o denominado *stress* (considerado como um dos flagelos do século), a que se associam outros factores como a propagação em massa da violência, droga, racismo e xenofobia - problemas que acabam por ser o resultado e a consequência de uma grande crise de identidade social, cultural e económica. Neste contexto mais negativista, estas crises poderão levar a sociedade do futuro a ter características profundas de individualismo e de ultra-competitividade. Ou, dito de outra forma, a sociedade corre o risco de estar dividida entre os que detêm o conhecimento/saber e aqueles que não conseguem atingi-lo - os já denominados *infoexcluídos*. Torna-se assim necessário reduzir o fosso existente entre estes e aqueles, uma vez que, no mundo moderno, o conhecimento pode ser definido, simplesmente, como uma acumulação de saberes fundamentais, de saberes técnicos e de aptidões sociais, colocando totalmente de parte aspectos tão importantes e já referidos como o saber-ser e o saber-estar.”

Não é necessário a países em vias de desenvolvimento para que faça sentido o projecto da UNESCO. Estas necessidades estão mesmo ao nosso lado, basta “abrirmos os olhos”! O projecto deste instituto continha em si (numa escala micro) muito do que a UNESCO perspectivou a respeito de educação. Vejam-se os principais pressupostos da educação permanente:

- *Propõem-se a melhorar a qualidade de vida, humanizando o desenvolvimento;*
- *É para todos e por isso deve ser democratizada como um direito universal básico, só assim pode existir a Sociedade da Aprendizagem;*

- *Não exclui momentos de aprendizagem (não se confina a um determinado período de vida do indivíduo), locais geográficos, nem instituições;*
- *Está presente em actividades formais, não-formais e informais (devendo todas elas ser reconhecidas e creditadas - privilegia a vida como fonte de aprendizagem);*
- *Tem um carácter flexível e dinâmico quer nas metodologias, quer nos conteúdos - o fundamental é a vontade de aprender;*
- *A Educação Permanente constitui um movimento social fundamental por oposição à educação tradicional.*

Não deixando de lado as diferenças que a educação permanente veio trazer / face à educação tradicional:

- *Próxima da experiência e da realidade / teórica e abstracta;*
- *Popular e sem barreiras / dividida de forma forçada em disciplinas;*
- *Democrática e participativa (o aprendente é o ponto de partida) / geradora de desigualdades (facto espelhado na relação professor - aluno) e castradora;*
- *Considera fundamental a integração entre arte e tecnologia / separa de forma desumana criatividade e racionalidade.*

Apesar da educação permanente não ter ficado isenta de críticas, constituiu um marco na educação de adultos, onde se reviram Formadores e aprendentes de vários locais geográficos, atribuindo-lhe uma identidade internacional e institucional. Este foi por isso um momento único, vivido na história da educação de adultos.

Da “viagem” ao trabalho voluntário quis trazer um Munch

A manifestação dos que nada têm, a necessidade de gritar por um mundo melhor e sobretudo a indignação perante nós que gritamos todos os dias de barriga cheia.

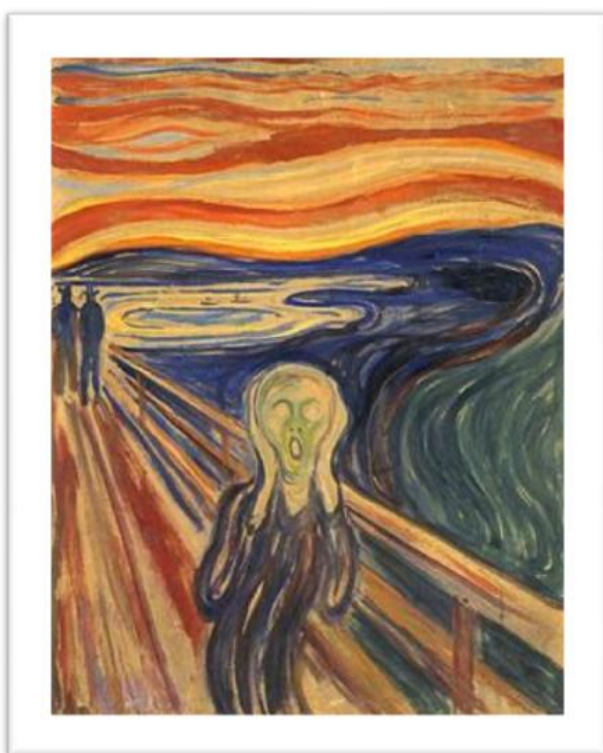


Imagem 8: “O Grito” de Edvard Munch

7. A Curta Experiência no Apoio à Investigação Sociológica

No último ano do curso de Sociologia (1998) fui convidada por uma Professora para colaborar como Assistente de Investigação num projecto sobre o SIDA com a duração de um mês (o convite foi dirigido a uma colega e a mim, e o trabalho não era remunerado). Esta etapa não tem grande valor pelas aprendizagens técnicas propriamente ditas. Fazia a recolha e tratamento de dados, o que me deu alguma agilidade nos cálculos e no domínio da estatística, e pouco mais. Contudo, como experiência foi interessante, não que tenha sido algo de extraordinário, mas como tenho este hábito higiénico de reflectir sobre as coisas (para não acumular “lixo” na cabeça), as situações pequenas projectam-se em mim como aprendizagens profundas.

Como é de esperar, ter sido convidada por uma Professora para um projecto de investigação foi um grande orgulho (afinal era agora finalista). Mais uma vez o tal sentido de responsabilidade a funcionar. Procurei corresponder à confiança e dediquei-me afincadamente, apesar do curso (último ano) e de estar simultaneamente a trabalhar (inseria dados no computador para um instituto público). Qual não é o meu espanto, quando depois de todo aquele empenho, a Professora não frisou a nossa colaboração no trabalho, nem de forma escrita no projecto, nem verbalmente uma vez que este foi apresentado numa conferência. *Com este episódio, ficou-me gravado, até hoje, o quão feio é ter esta atitude (não pela projecção das luzes da ribalta que essas são como diz o Sérgio Godinho: “Às vezes não seduzem, às vezes não fazem falta”), mas pelo facto de em nada favorecer a motivação para o trabalho e a cooperação. Cada um deve ser valorizado pelo seu contributo, seja ele qual for: de índole organizativo, criativo, comunicativo, entre muitos outros. (1)*

Continuei a colaborar na faculdade em projectos de investigação com outros Professores, mas mais ao nível da inserção e tratamento de dados e tudo correu pelo melhor. O trabalho era simples e rotineiro, demasiado rotineiro! *Esta foi outra pequena / grande aprendizagem, começar a ter contacto com trabalho repetitivo (ainda não era burocrático, essa parte veio depois, era apenas repetitivo), isto após tantos anos de criatividade e contacto com as artes nos seus vários domínios. (2)*

Tabela 5: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: investigação sociológica) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
<p>Flexibilidade para Valorizar o Trabalho dos Outros (seja em que domínio for) (1)</p>	<p> Quotidianamente, nas funções que desempenho no CNO, procuro sempre lembrar-me do episódio do trabalho sobre o SIDA, isto para nunca ter uma tirada destas por distração (pois de outra forma não seria com toda a certeza). Lembrar-me desta situação leva-me não só a reconhecer o trabalho dos que comigo contribuem diariamente para uma só equipa, como ainda proporcionar-lhes espaço junto dos nossos superiores hierárquicos para que se sintam sempre motivados e nunca castrados ou abafados.</p> <p> Um outro aspecto que fui aprendendo com o tempo prende-se com o facto de termos tendência para valorizar o trabalho dos elementos da equipa cujo perfil é mais semelhante ao nosso, ora isto não pode acontecer! Dentro da nossa equipa, tento valorizar o criativo porque teve iniciativa e criou algo novo, como o burocrata que se lembrou de arquivar os documentos prontamente e fazer os telefonemas urgentes.</p>
<p>Tolerância para com Tarefas Repetitivas (2)</p>	<p>Foi um trabalho de pouco tempo, mas muito útil. A pouco e pouco, compreendi que existiam muitas tarefas para além de pintar carros alegóricos e subir às mesas para dançar! Introduzir dados num computador ia-me matando de tédio, mas lá levei a tarefa a bom porto.</p> <p> Como isto foi útil para a vida de um Profissional de RVC?</p> <p>Presentemente, vivo submersa por este tipo de actividades, ainda bem que fui interiorizando estas tarefas devagarinho. Se não fosse aprendendo a realizá-las com cara alegre (não digo gostar que isso é muito forte), agora estava certamente a passar um mau bocado. Considero que um bom profissional se vê pela forma como faz aquilo que gosta, mas sobretudo pela forma como encara o que não gosta de fazer.</p>

Da curtíssima “viagem” à investigação ainda consegui trazer um Cezanne

A procura do trabalho bem feito, mesmo quando repetido e por isso um estilo menos apreciado.

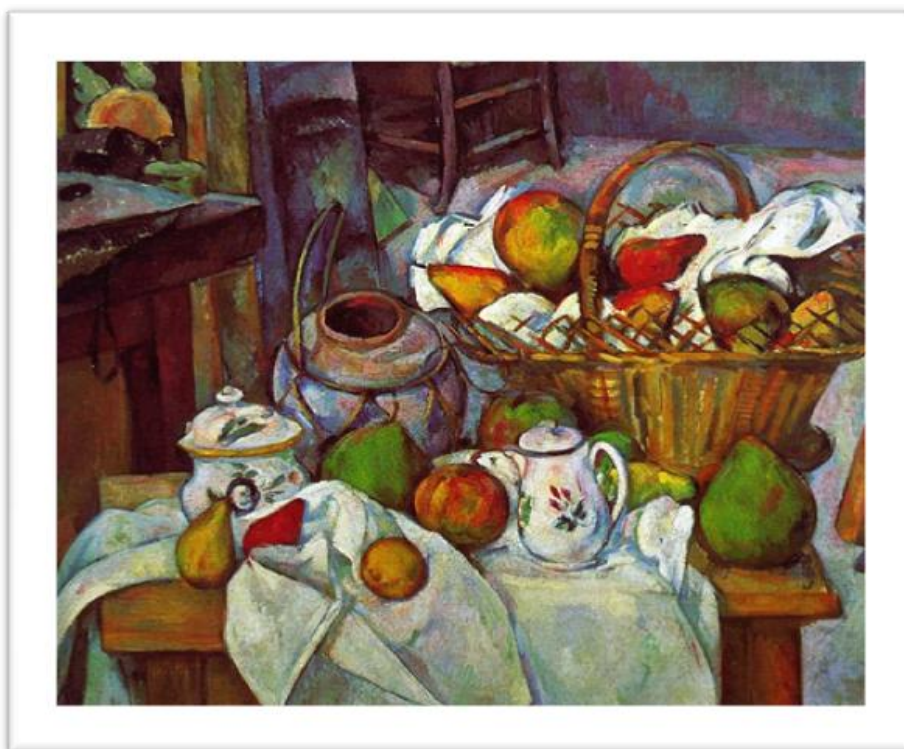


Imagem 9: “Natureza Morta” de Cezanne

8. “National Geographic” - O “Mundo” do Privado

Tinha acabado o período das experiências. Agora, terminado o curso, era a sério!

Quando falo em “National Geographic” estou a parafrasear um grande amigo, significa um meio feroz, de “predadores” onde todos desejam ficar no topo da “cadeia alimentar”. O sentido não é pejorativo, representa apenas uma metáfora do que é o mundo empresarial na maioria dos contextos. Se gostamos ou não, cabe a cada um decidir se fica ou muda de rumo. Uma coisa é certa, o teor dos adquiridos efectuados neste contexto é completamente diferente do das situações relatadas anteriormente. É muito mais objectivo e operacional. *Sem sombra de dúvida, este meio proporcionou-me (igualmente) características profissionais que valorizo muito a cada dia. Considero o meu percurso profissional até aos dias de hoje um verdadeiro luxo (tive sorte), deu-me uma visão muito abrangente do mundo do trabalho e retirou-me toda e qualquer possibilidade de ter “as vistas curtas”.*

São várias as situações que vivi no “National Geographic”, sendo que me vou reportar apenas às mais relevantes.

Tinha acabado o curso (1998) e na época as televisões estavam minadas de telenovelas venezuelanas. Ficar em casa a “consumir” estes programas, sem fazer nada, sinceramente, achei que não me faria nada bem. Decidi então ir à *Manpower* (das poucas empresas de trabalho temporário que existiam na altura) ver o que podia ir fazendo enquanto enviava dezenas de currículos para empresas, tal qual fazem todos os recém-licenciados. Na altura, as coisas não eram tão difíceis como agora e através de uma empresa de trabalho temporário rapidamente consegui trabalho como Assistente do Departamento Comercial, num banco estrangeiro, situado no Marquês de Pombal. Esta passagem de cerca de três meses pelo banco ainda me é extremamente útil. Apesar de ter dado início à passagem pela savana onde habitavam todo o tipo de “seres selvagens”, *desde logo fiz sentir que não pertencia, nem queria pertencer à “cadeia alimentar”, estava apenas de passagem para aprender.*

As minhas funções passavam sobretudo pelo atendimento telefónico e pela organização administrativa dos processos dos clientes - a burocracia entrava de vez na minha vida! (1)

Neste trabalho destaco a Directora Financeira, uma senhora que dada a sua função no banco poderia nem sequer reparar que eu existia, era assim que funcionava e penso que ainda funciona em muitos locais. Aconteceu exactamente o contrário, sempre que tinha oportunidade procurava-me, sem que solicitasse, para ensinar-me algo, funcionava como se de uma Tutora se tratasse. Eu tinha bem presente que ela era um “alvo a abater”, não sei bem o motivo em concreto desta situação, mas sei que era persona non grata, o que não correspondia a seu perfil humano e afável, sendo ainda uma pessoa muito competente ao que me era dado a entender. No meio de tudo isto, ainda tinha a generosidade de me auxiliar e fazia mesmo questão de me ensinar como determinadas coisas funcionavam, nomeadamente os balanços e balancetes que não vou sequer ter a pretensão de mencionar como aprendizagens, dada a fraca vocação que tinha para estas matérias. No final das contas, esta senhora constituiu para mim mais um exemplo de como operar numa organização, sobretudo ao nível das relações interpessoais e mais valor tinha para mim pela função que desempenhava, pela falta de tempo que certamente tinha, sem que isso a levasse a fechar-se no seu mundo atarefado. (2)

O “cume da savana” do “*National Geographic*” (sabendo que as savanas não têm cume, mas fica a ideia) aconteceu entre 1999 e 2000. Estava eu num dos interregnos dos micro e sucessivos contratos de trabalho temporário no banco, quando o envio dos currículos deu frutos. Chamaram-me para uma entrevista numa prestigiada empresa de recrutamento e selecção, consultoria e formação profissional, situada nas Torres das Amoreiras em Lisboa (a *Coke Luxe* da altura, hoje fora de moda, para vermos como estes valores são descartáveis). Existia apenas uma vaga para Administrativa, a qual aceitei sem pestanejar. Mais tarde vim a saber que fui a única licenciada dos entrevistados que aceitou esta função pois na época um licenciado queria entrar numa empresa quase como “Administrador”. Agora parece estranho, mas sou do tempo em que os recém-licenciados não aceitavam qualquer coisa que envergonhasse os seus belos canudos vazios de experiência.

Dois meses depois saiu da empresa um Formador / Consultor Sénior e fui para o seu lugar como Formadora / Consultora Júnior, naturalmente. Hoje acho piada a estas nomenclaturas, mas na altura tudo isto era um *must* para mim. Estava onde qualquer jovem queria estar e tinha demorado tão pouco tempo a chegar lá! Lembro-me particularmente da entrada nas Torres das Amoreiras pela manhã, todos de fato (eles e elas), sentia-me verdadeiramente em Wall Street e era tão nova... Acho que até andava mais direita da vaidade que carregava em mim, mas não era a única, todos à minha volta faziam questão de exhibir no elevador mais executivo que já conheci a sua carreira bem sucedida, os seus fatos caros e as suas pastas Samsonite.

Entre outras actividades, realizava assessment centers, auditorias cliente mistério e elaborava os respectivos relatórios (3). Para mim, trabalhar nesta organização, teve um duplo sentido e foi, sem dúvida, uma das experiências mais marcantes que já vivi. Será que digo isto em todas as experiências que aqui relato? Possivelmente sim. É o poder da reflexão...

Esta etapa profissional permitiu-me ter a noção de rigor no trabalho, as pessoas eram “treinadas” na organização para serem altamente eficazes. Foi ao ponto de “aprender” que um Formador nunca sai de uma sala de formação sem a arrumar, até ao último papel que encontra no chão (ensinamento este que não faz mal a ninguém, pelo contrário). (4) Aprendi a funcionar com vídeo projectores, câmaras de filmar, ligações a computadores e televisão, enfim, quase tudo o que tivesse utilização na formação profissional. (5) Esta parafernália multimédia obrigava-nos a chegar à sala de formação uma hora mais cedo no primeiro dia da acção e meia hora nos restantes (era outra das regras), para já não falar no facto do equipamento ter de ser montado e testado no dia anterior ao início da formação. (6) Já tenho estado em locais onde este trabalho é feito no dia, já com os participantes em sala - fico arrepiada só de ver!

Começou aqui o meu caminho na formação profissional. Aprendi tanto que nem sei por onde começar...

Antes de abordar o meu “crescimento” neste momento da minha vida, não posso deixar de referir o Director Geral da empresa, bem como a sua Secretária. Foram pessoas que, apesar dos seus lugares privilegiados, me ensinaram muito do que entendo hoje por consciência ética no seio de uma organização. Digo muitas vezes que ser-se desfavorecido e eticamente correcto é fácil, ser-se privilegiado económica e socialmente, em posições de poder, e manter o carácter é o verdadeiro desafio. Estas pessoas que na altura operavam num mercado privado sem a mínima noção de crise (muito pelo contrário, foi o período de abundância na formação profissional), ensinaram-me que podemos usufruir do melhor contexto profissional, mas nunca nos devemos esquecer do empenho a colocar nas tarefas e do respeito para com os outros, mesmo pelos concorrentes. (7) Digo isto pois, como vão compreender, trabalhar nesta organização permitiu-me ter contacto com realidades sociais favorecidas (por oposição aos contextos das experiências anteriores), tudo isto numa idade onde facilmente tudo nos deslumbra. É caso para dizer que comecei por aquilo que muitos só alcançam ao fim de muitos anos de trabalho, o que para mim foi muito bom. Digo isto não com o sentido de ter alcançado o “sucesso” muito nova, ao contrário, este percurso só poderia vir a ter um sentido na minha vida, o de marcha atrás!

Realizei um caminho inverso ao da maioria dos jovens da altura e plenamente consciente disso. Como estava já num lugar privilegiado da dita carreira de “sucesso”, comecei a descer degraus ao invés de continuar a subi-los. Que caminhada maravilhosa, ver os outros a subir a pirâmide e eu a descer. Não é que tenha nada contra quem está no topo da pirâmide, apenas não era esse o lugar que pertencia ocupar na minha vida.

Acredito que muitas vezes o meu discurso sobre esta experiência pareça contraditório, por um lado o muito que aprendi (exposto nas próximas páginas) e estou grata por isso e, por outro, a descoberta de um mundo que supostamente me deslumbrava, mas que concluí, ao fim de algum tempo, não desejar fazer parte dele. Devido a este paradoxo aparente, esta experiência é estruturante na minha vida profissional, pelo muito que me fez aprender e pelo facto de me ter mostrado o caminho a seguir, o que implicava mudar novamente de direcção, desta vez não que fosse obrigada a isso como aconteceu com a lesão do ballet, mas por opção. (8)

Além das aprendizagens realizadas no seio desta organização, esta etapa da vida proporcionou-me ainda o contacto privilegiado com muitas outras empresas com diferentes estruturas, diferentes dinâmicas, o que me obrigou a desenvolver a capacidade de adaptação a diferentes contextos. Hoje, reconheço que esta maleabilidade é extremamente útil. (9)

Um dos clientes que tínhamos, uma grande cadeia de distribuição, representou para mim uma experiência marcante em termos de maturidade profissional. Estava na faixa dos vintes quando me enviam para a Madeira para levar a cabo a formação da cadeia em causa. Faço aqui um parêntesis para dizer que as viagens eram uma constante enquanto trabalhei neste local, julgo mesmo que tenho ficha em quase todos os hotéis do país, pois na mesma semana estávamos em dois locais diferentes, poderia estar de regresso do Porto e recebia um telefonema a dizer que no dia seguinte de manhã estaria em Évora (esta ideia não me agradava muito, sentia falta do meu lar). Mas falava eu da formação do cliente da distribuição... Chego à Madeira e tinha à espera o Director de Recursos Humanos para me passar as informações necessárias à implementação do projecto e tinha também um carro alugado par me movimentar - o resto era comigo! Corri a ilha toda de uma ponta a outra durante os muitos dias que lá passei (Porto Santo incluído). *Tive de realizar dezenas de acções de formação para todos os funcionários do cliente em causa, desde a Calheta, Funchal, São Roque, Ribeira Brava, Câmara de Lobos, entre tantos outros locais. Este momento foi um*

verdadeiro desafio em termos de responsabilidade e autonomia, até então tinha tido sempre alguém mais experiente a fazer de “rede” caso algo corresse menos bem, o que era bastante confortante. (10)

A este respeito, lembro-me de outro acontecimento caricato no arranque de um projecto de grande responsabilidade para uma operadora de telemóveis que iria ser lançada no mercado. Fiquei sem videoprojector no hotel onde iria decorrer a formação e o grave é que toda a formação estava sustentada na apresentação em PowerPoint. Telefonei ao meu Coordenador em pânico e obtive a seguinte resposta:

_ “Minha amiga, o melhor audiovisual é o Formador!”

Engoli em seco e percebi que contava apenas comigo para que tudo desse certo e entrar em pânico só me iria fazer perder mais tempo.

Outras das grandes aprendizagens que realizei com alguns dos clientes que tínhamos foi o sentido de planeamento do trabalho (planeamento antecipado - importa dizê-lo, caso contrário não se chama planeamento, mas sim trapalhada!). Aprendi também a “fazer contas” e a dar valor ao dinheiro, daí a tal importância do planeamento e da organização, é que estes predicados poupam muito dinheiro. Quando cheguei ao sector público e percebi que as solicitações eram quase sempre realizadas para ontem, quanto muito com poucos dias de antecedência, compreendi muita coisa... O que me veio à cabeça foram aquelas estradas que todos os anos levam remendos de alcatrão e nunca ficam bem. Feitas as contas, acaba por se gastar mais dinheiro com este tipo de actuações avulsas e desconectadas. Mas do meu “encontro” com o sector público falarei mais à frente, pois apesar dos seus dissabores é lá que disse ser hoje uma profissional feliz. Não tenho qualquer tipo de preconceito com nenhum destes mundos, conheci bem os dois e há certamente aspectos e pessoas válidos em qualquer um deles. Voltando à empresa de formação e consultoria, aprendi a realizar o trabalho, dar a ver, rever e ter tempo para implementar com rigor. Não que o tempo fosse muito, antes pelo contrário, a forma como as coisas estavam organizadas é que fazia a diferença.

Um dia, a propósito destas questões de planeamento e afins, um colega de um centro de formação disse-me algo do género em tom depreciativo:

_ “Tu estás a planear demais. Sabes há quanto tempo estou nesta “casa” para saber que ninguém planeia nada?”

Respondi com tristeza:

_ “Estás há tempo demais nesta casa para nunca teres conhecido outras realidades, nem teres tido modelos inspiradores!”

Quem lê estas linhas pode até pensar que é gabarolice minha, desenganem-se! Tenho, sobre tudo o que digo nesta narrativa, o mais profundo respeito e agradecimento por quem me “ensinou a trabalhar” - não me canso de repetir, foram grandes Mestres. (11)

Aprendi a comunicar (pôr em comum - vem do latim) e não a falar para me ouvir. Isto porque a mensagem que transmitia enquanto Formadora tinha de passar da forma mais eficaz possível, a formação era de um tal nível de exigência que implicava ser avaliada em função do impacto que produzia no local de trabalho. A formação não acabava na sala, essa era a parte mais fácil, depois existiam os follow up’s e as auditorias cliente mistério para avaliar o impacto do nosso trabalho. A avaliação que se dá a preencher nos questionários após o final da formação tem um valor muito pouco expressivo. (12)

Aprendi ainda a saber relacionar-me com diferentes pessoas, a estar confortável em diferentes contextos, a estar numa reunião a apresentar e defender (muito importante) uma proposta, tudo isto de preferência sem “suar das patilhas”. (13)

Além dos muitos adquiridos já referidos, com esta experiência vieram ainda os adquiridos do contexto de “sala” através da monitoria de muitas e muitas acções de formação. (14) Como afirmou Paulo Freire, é trabalhando que se aprende a trabalhar. Por sua vez, a formação era sempre preparada e ministrada com grande teor criativo. (15) Ao nível do domínio do ciclo formativo, concretizei muitas aprendizagens enquanto estive nesta organização.

O relato desta experiência é longo pois, como já referi, foi muito o que aprendi. Ao nível da consultoria e formação profissional, trabalhávamos sobretudo na área comercial. A empresa estava muito associada ao atendimento, às vendas, ao *merchandising*, ao *marketing* e áreas afins. A formação centrava-se muito nestas temáticas, muito embora sempre com uma abordagem comportamental como pano de fundo. Nesta área tínhamos como cliente uma outra cadeia de distribuição, cujo Departamento de Formação tinha um *know-how* impressionante que me fascinava a cada dia, era mais uma fonte de aprendizagem. (16)


Mas a abordagem sobre esta empresa não ficaria completa sem falar numa colega que lá encontrei, hoje uma querida amiga. A primeira vez que nos cruzámos mais tempo foi numa reunião de preparação do projecto de formação que iria lançar no mercado uma nova operadora de telecomunicações. Rapidamente criámos uma empatia, através da sua simpatia, do seu sorriso fácil (algo que me apraz muito) e da forma como nos identificámos nas ideias e nos princípios. Esta nossa relação de colegas e amigas dura até hoje - será fácil compreender-se isso ao ler-se a sua narrativa uma vez que também ela está a frequentar este mestrado. Desde os tempos em que nos cruzámos nesta empresa, temos estado sempre juntas nos locais onde temos trabalhado. Não sabemos se enquanto colegas essa relação vai ter um fim (espero que não), mas como amigas (irmãs) não terá certamente. Com ela tenho realizado aprendizagens de toda a espécie e feito, é tão fácil, basta parar e observar como se comporta! (17)

No trabalho, complementamo-nos muito, fazemos uma boa parilha, por um lado temos os mesmos princípios estruturantes, mas por outro, temos características específicas que formam um verdadeiro jogo de equipa. Esta simbiose só é possível porque ficamos muito contentes com o contentamento e com a realização uma da outra. Quando falo nesta colega e amiga, não posso deixar de parte os seus pais, cujos princípios e valores continuam a ser para mim estruturantes, mesmo já não sendo nenhuma criança, mas o que é facto é que ainda hoje aprendo muito com eles.

Tabela 6: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: o “mundo” do privado) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
Prática com Tarefas do Foro Administrativo (1)	Aprendi a atender e a passar uma chamada telefónica, parece simples mas ainda assim tem que se lhe diga, no fundo o que aprendi foi a comunicar por telefone de forma profissional (eram extremamente rigorosos). Aprendia a endereçar cartas, a utilizar um fax, a mudar tinteiros e a fazer arquivo. São tarefas banais, mas muitas vezes vejo colegas meus licenciados a olharem para um fax como se de um aparelho vindo de Marte se tratasse, até têm medo de mexer. Para já não falar nas questões fundamentais de protocolo empresarial como iniciar e terminar uma carta. Todas estas contendas que parecem muito pouco importantes, na realidade fazem-nos não ter de perder tempo (o nosso e dos outros, a quem pedimos para fazer por desconhecimento).
Mais um Modelo de Chefia (2)	Quando digo que tive muita sorte nas chefias que encontrei é mesmo verdade, caso contrário este aspecto não seria tão recorrente nesta narrativa. Ora aqui está mais um exemplo, o da Directora Financeira da instituição bancária onde trabalhei. Com esta senhora, comparativamente a outras chefias que “por lá andavam”, compreendi de que existem três tipos de chefias: <ul data-bbox="491 1865 1487 1955" style="list-style-type: none">- Os que fingem que não existimos, dada a sua extrema importância;- Os que nos “ralham” e nos fazem sentir com medo do próximo passo que dermos;

	<p>- E os que nos ensinam a não errar (errando pois esta é a única maneira de aprender). Estes nunca mais esquecemos e procuramos reproduzir para o resto da vida - foi o caso!</p>  <p>É precisamente esta atitude pedagógica que procuro não esquecer no seio da nossa equipa de trabalho. Por vezes, o mais fácil para quem domina o trabalho será fazê-lo para evitar erros ou então delegá-lo e “mandar vir” com quem o fez quando este sai menos bem. Com nenhuma destas atitudes se ganha a médio prazo. É necessário delegar o trabalho e nos primeiros tempos “perder” tempo a verificá-lo e, por conseguinte, corrigi-lo em equipa. Com esta prática, a médio prazo, ficamos com uma equipa autónoma e a funcionar “sobre rodas”.</p>
<p>Tarimba na Elaboração de Relatórios (3)</p>	<p>Mais uma vez tenho aqui presente a ideia de orientação para o cliente, utente ou seja lá que nome lhe queiram dar, pessoas ponto final! O princípio é sempre o mesmo, o de orientar a comunicação (escrita ou verbal) para o nosso interlocutor. Ao realizar os relatórios dos assessment centers e das auditorias cliente mistério fui adquirindo muita prática de escrita, sempre com a preocupação de ser clara na transmissão da mensagem.</p>  <p>Muitas vezes, ao escrevemos esquecemos que quem vai ler não está “dentro da nossa cabeça”, logo do nosso entendimento. Refiro muitas vezes esta questão quando dinamizo sessões de PRA, sensibilizando os adultos para que as suas autobiografias sejam claras para quem as lê. Só me resta esperar que não tenha apregoadado a velha máxima “Faz o que eu digo e não faças o que eu faço”, isto é, espero estar a ser clara ao longo desta narrativa.</p>
<p>Respeito pela Ideia da Arrumação / Limpeza dos Espaços de Trabalho (4)</p>	 <p>Este ensinamento é muito simples, tão simples que muitas vezes nos esquecemos dele. Trata-se da imagem que um Formador deixa, seja nas instalações do seu cliente, seja perante um colega que vai usufruir do espaço em seguida. Procuro transmitir esta ideia à nossa equipa e nunca saímos de uma sala sem deixar o quadro limpo, as cadeiras arrumadas e o lixo das mesas recolhido. Afinal, quem vem a seguir não tem de o fazer. No centro de formação onde estou actualmente, ocupo muitas vezes salas que estiveram (antes de mim) ao cuidado de colegas Formadores que ministram acções para jovens problemáticos e quando entro na sala pergunto que exemplo estes agentes de educação dão aos jovens. Encontramos desde lixo no chão a comida espalhada pelas mesas. É de bradar aos céus!</p>

<p>Técnica para operar com Equipamentos Multimédia (5)</p>	 <p>É caricato quando presencio muitos Formadores a entrarem em stress com a ligação de dois cabos ou de um videoprojector, mas o grave não é o facto de não se saber, mas sim não se predisporem a aprender, optam sempre por chamar quem sabe. Devido à falta de treino, muitos destes conhecimentos / competências diluíram-se... Actualmente não opero com quase nenhum tipo de equipamento porque não o tenho acessível como nestas empresas, seja como for, os princípios básicos ficam sempre.</p>
<p>Respeito pelo valor Pontualidade (6)</p>	<p>Ao ter por conta todas as questões associadas aos equipamentos tinha de ser responsável face às horas a que chegava à sala de formação, afinal estava quase sempre sozinha, fora de Lisboa e não tinha a quem recorrer. Ainda hoje não corro o risco dos formandos / adultos chegarem e ainda estar a tentar compreender como é que se liga a videoprojector. Aliás, o ideal, e como já referi, é testar sempre o equipamento na véspera, afinal quando se trata de comunicação se alguém tem a pretensão de comunicar tem de assegurar que a mensagem chega ao outro lado.</p>
<p>Consciência Ética (por mais “feroz” que seja o contexto empresarial) (7)</p>	<p>Este é um dos aspectos que já tenho referido como aprendizagem ao longo das várias experiências relatadas. Contudo, neste contexto tem para mim um significado especial (embora tenha o mesmo valor das restantes situações). Nestes meios, extremamente competitivos, a diferença entre uma tomada de decisão mais ou menos correcta do ponto de vista ético pode custar milhares de euros. Alguém que se mantém inabalável nesses princípios (como o Director da empresa de consultoria e formação onde estive), representa um exemplo que procuro seguir, naturalmente numa escala diferente. Seja como for, hoje, todos estamos sujeitos a pressões, umas representam dinheiro, outras <i>status</i>, outras empregos, enfim, temos de ser corajosos ao nosso nível de actuação.</p>
<p>Capacidade para Mudar de Rumo (8)</p>	<p>Aprendi a fazer algo muito importante na vida, seja em que contexto for, profissional ou outro. Aprendi a ter a coragem de mudar de rumo, fazer uma total inversão de marcha, mesmo que o caminho seguinte venha a ser mais tumultuoso.</p> <p>Por vezes, mudar o rumo profissional implica perder regalias económicas e outras. Normalmente, mudamos o rumo para ganhar regalias e não para perdê-las, mas considero que ganhei mais do que aquilo que perdi e este é um exercício que faço muitas vezes na vida: se o que ganho tem mais significado (não valor) para mim do que aquilo que perco. Perdi as tais regalias que estou certa continuariam a progredir, pois estava no início de carreira e a bom ritmo, mas ganhei condições impagáveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ganhei tempo: tempo para estar com a família, sem que o relógio me aprisionasse como uma condenada, tempo para comer ao invés de engolir, tempo para apreciar os locais por onde passo, tempo para contemplar; - Ganhei peso: a vida de executivo torna-nos esqueléticos e baços, os olhos deixam de brilhar e o pó de arroz já só consegue colocar mais uma camada de pó além da já encrostada poluição cosmopolita; - Ganhei horas de sono reparador, sem ter de me levantar às cinco da manhã, depois da reunião que acabou à meia-noite para ultimar os conteúdos da formação; - Ganhei um lar, pois até aqui vivia em hotéis.

	<p>Hoje, mais madura, posso dizer que ganhei TANTO. Tudo bem que perdi os sapatos da nova colecção, aqueles que agora vejo nas montras inacessíveis, perdi o contacto com os Directores de Recursos Humanos de determinadas empresas, mas ainda assim, o ganho continua a ser incomparavelmente maior! Trabalho muito, mas o mundo do trabalho onde me encontro, comparativamente ao de onde vim, é um paraíso em termos de ritmo de vida.</p>  <p>É certo que este tipo de adquiridos tem sobretudo que ver com o meu contexto pessoal. Sou, e desejo continuar a ser, orientada para a família em primeiro lugar, esteja este conceito ultrapassado ou não. Não é uma premissa, é apenas a minha visão. Como Profissional de RVC, e mesmo que não pareça, esta mudança de rumo foi muito importante. Como já disse anteriormente a propósito de uma outra situação, hoje sou uma pessoa mais disponível, mais atenta, logo mais solidária.</p>
<p>Facilidade de Adaptação aos Diferentes Contextos Empresariais (9)</p>	 <p>Para um Profissional de RVC este tipo de conhecimentos / competências é fundamental. Desenvolvemos o processo para participantes activos e desempregados, dentro dos activos trabalhamos com autarquias, IPSS's, empresas privadas, enfim, realidades muito diferentes.</p> <p>Foi fundamental compreender que o mundo do trabalho não gira em função da nossa forma de estar. Muito pelo contrário, são muitas as estruturas e formas de actuação que encontramos, desde as mais criativas, passando pelas formais, até às mais repressoras. É fundamental ter a plasticidade para (não digo adaptarmo-nos) pelo menos sabermos operar em cada uma delas evitando conflitos. Não posso afirmar que por ter um perfil criativo não lido bem com determinada organização, cliente, utente ou prestador de serviços. Isso seria uma tremenda falta de respeito pela diferença. Deve existir lugar para todos os perfis e nós é que ganhamos com esta "ginástica relacional", quer no contexto profissional, quer mesmo na nossa vida pessoal, introduzindo agora o conceito de transferibilidade para a esfera pessoal.</p>
<p>Reforço do Sentido de Autonomia e Responsabilidade (10)</p>	<p>Fui várias vezes lançada aos "tubarões"! Tive de ganhar autonomia.</p>  <p>No que diz respeito a autonomia e responsabilidade, a experiência vivida na Madeira só me fez bem e continua a ter repercussões nos dias de hoje. Procuo que toda a equipa seja autónoma, apesar de me dar conhecimento do que se passa. Carecemos de uma tremenda falta de iniciativa e capacidade para trabalhar sem estarmos sempre "empoleirados" nas chefias (muito embora por vezes sejam elas a sentir-se poderosas com esta prática). Procuo contrariar este hábito no CNO, mas para que isso aconteça, as chefias terão de ter abertura para aceitar as sugestões dos</p>

	<p>outros. Felizmente também tenho este privilégio com o meu superior hierárquico e procuro dá-lo também às pessoas que coordeno, mas imagino que na maioria dos casos da nossa realidade profissional isso não aconteça, as pessoas foram-se escusando de pensar e muito menos de ter iniciativa. É uma pena, isso atrofia as pessoas, as práticas e a sociedade!</p>
<p>Rotinas de Planeamento / Organização de Projectos de Formação (11)</p>	<p>Esta é uma das aprendizagens de que mais proveito tiro, mas por outro lado é das que mais dissabores me causa. Digo convictamente que trabalhamos mal, não se planeia e quando se planeia surge a anedota: não se cumpre (deixando de lado desta observação todas as boas práticas que fogem a esta regra).</p> <p>Seja como for, e como já mencionei, os bons exemplos procuro segui-los, é para mim contra-natura deixar-me contaminar por este tipo de práticas. Com esta experiência da empresa de consultoria e formação, aprendi a organizar projectos com cabeça, tronco e membros. A planear as intervenções à hora e ao cêntimo (porém com margem para lidar com variáveis não ponderáveis). Aprendi a calcular imprevistos e a gerir recursos físicos e humanos. Do ponto de vista da logística estas situações são complexas, mas uma vez organizadas (por norma) correm bem. O <i>stress</i> nunca deve ser durante, mas sim antes do que quer que seja.</p> <p>Compreendi quanto custa implementar uma acção de formação tendo em conta todas as rubricas inerentes: equipamentos, materiais, manuais, recursos humanos internos e externos, alugueres, viagens, estadias, instalações, entre outras. Não tenho de forma alguma uma visão economicista seja do que for, mas se fazemos contas em casa, será lógico que as contas se façam numa organização. Quando chego ao sector público e faço duas ou três contas de cabeça porque estou muito treinada para as fazer, rapidamente concluo o dinheiro que se deita fora todos os dias, o nosso dinheiro! As pessoas não têm a mínima ideia de quanto valem actos despropositados e as decisões que só servem para “tapar o buraco” do momento - na verdade, penso que nunca foram ensinadas a fazer este exercício. Não posso deixar de comparar de forma deliciosa estes dois mundos, privado e público e quanto mais o faço, mais concluo que nenhum deles poderá ser perfeito. Aliás penso mesmo que estas e outras práticas poderão ser mais evidente num do que noutro sector, mas não são apanágio de nenhum deles, há certamente muitas empresas privadas com falta de planeamento e vários institutos públicos bem organizados, de onde se conclui que as pessoas que os gerem fazem toda a diferença.</p>  <p>Em 2009, pude aplicar todos estes adquiridos um por um. Passo a assumir a responsabilidade da equipa do RVCC-PRO no CNO onde trabalho e herdei um cenário complicado. Estávamos a 2 de Janeiro de 2009 e não tínhamos equipa técnica nem equipa de Formadores. Além deste cenário, havia surgido um novo guia metodológico que mudava as regras do jogo. Deparei-me ainda com dois sistemas informáticos novos para operar e muitos “pepinos” herdados do passado. Lembro-me como se fosse hoje de estar sentada na secretária, sozinha, e perguntar: _ “Por onde começo?”</p>

	<p>Estou convencida de que se não fosse esta “bagagem” que trazia “a coisa” não tinha corrido bem. Fiz um planeamento anual gigante com linhas de operacionalização prioritárias e outras importantes. Fui ter como o meu Coordenador e disse:</p> <p>_ “Ao longo do próximo ano (2010), já com a equipa em velocidade de cruzeiro, podemos melhorar, mas para isso é fundamental termos a equipa integrada no processo e todos os procedimentos burocráticos organizados, uma vez que são eles o factor de maior consumo de tempo. Assim sendo, em 2009 teremos de ser mais contidos, teremos de estabelecer como prioridade começar a construir a casa pelas fundações, organizar o trabalho será a nossa demanda-chave, o resto vem depois. Os objectivos e as actividades têm de ser planeados de forma realista e sólida e não “para inglês ver”.</p> <p>Este trabalho só foi possível porque quem estava acima de mim hierarquicamente compreendeu a importância de ter um projecto (RVCC-PRO) organizado que posteriormente pudesse dar frutos.</p>
<p>Flexibilidade para Comunicar de Forma Orientada para os Objectivos (12)</p>	<p>Não podemos negar que quando sabemos que o nosso trabalho em sala, enquanto Formadores, vai ser avaliado nos próximos três meses, através de indicadores muito precisos, a forma como ministramos os conteúdos tem outro peso. Comecei a deixar de estar tão autocentrada no discurso e a “calibrá-lo” para os diversos formandos. Interessava-me genuinamente que compreendessem a mensagem (ou melhor, que eu fosse capaz de a transmitir) para que o reflexo da formação no posto de trabalho fosse visível de forma positiva.</p>  <p>Muito embora actualmente não esteja sujeita a estas práticas de avaliação, o hábito ficou. Procuo centrar-me no adulto.</p>
<p>“Saber Estar” em Situações Profissionais Constrangedoras (confiança) (13)</p>	 <p>Fazer muito bem o “trabalho de casa” é o que retiro desta experiência para a minha função actual. Quando temos de dar a cara para apresentar algo e somos responsáveis por isso, temos de preparar e sustentar muito bem o nosso trabalho ou, pelo menos, devemos. Sobre esta matéria lembro-me com muito carinho da minha querida Professora Márcia Trigo. Ainda hoje quando se lhe pede para ter a amabilidade de testemunhar a sua experiência a respeito do processo de RVCC prepara a sua intervenção. Testemunhei recentemente esta situação, quando pedimos a sua colaboração para um vídeo sobre o CNO onde trabalho e lá estava a folha de papel com a sua preparação. Por muito menos, pessoas bem menos entendidas na matéria assumem não precisar de preparar nada, dominam tudo!</p> <p>É certo que podemos estar mais ou menos à vontade nestas situações mais formais por uma questão de perfil, mas fazer o “trabalho de casa” é muito importante, mesmo ao nível do “saber estar”, que acaba por ser mais fluido quando estamos bem preparados tecnicamente.</p>

<p>Prática de “Sala” (monitoria) (14)</p>	<p>Experiência, experiência e mais experiência. Foram muitas horas de formação ministradas para públicos muito diferentes. “Hoje” estávamos com os senhores do talho da empresa Y de distribuição, “amanhã” com as senhoras da peixaria de outra empresa com outra cultura, “na semana seguinte” com os Responsáveis de Zona da empresa Z de telecomunicações e “no próximo mês” com os Directores Gerais de outra qualquer empresa. É caso para dizer que num ambiente tão versátil como este só não aprende quem não quer. Tudo o que ouvi e vi, e fui registando neste período, constituiu um verdadeiro alicerce, do ponto de vista técnico, na minha vida profissional. Goste-se ou não destes ambientes, o facto é que muito do que se faz em alguns destes contextos é de grande nível em termos de rigor e exigência, o que se reflecte necessariamente na qualidade.</p>  <p>Considero esta situação de trabalhar com diferentes públicos, em parte muito semelhante à dos Profissionais de RVC. Além de que, no sistema de RVCC temos ainda a oportunidade de “saber aprender” (constantemente) com os conteúdos dos PRA's dos adultos. Posso ter na mesma sala o Electricista que torce a língua ao segurar na caneta de tanta dificuldade que tem em escrever, com o Electricista que vai com o portátil com ligação à Net. Temos de ser capazes de mudar de discurso de forma tão ténue que nem se percebe para não criar quaisquer tipo de constrangimentos. Nestas situações, tentamos valorizar os que dominam e motivar os que têm mais fragilidades ao nível da língua portuguesa e das TIC, nunca esquecendo que cada adulto é possuidor de um capital próprio de conhecimentos / competências e muito embora apresente fragilidades numa determinada matéria, será com toda a certeza exímio noutras áreas - afinal todos conhecemos a história de Paulo Freire sobre o Barqueiro.</p>
<p>Estímulo Criativo (15)</p>	<p>Fora de sala de formação tínhamos ainda de elaborar todos os manuais com base nas indicações dos clientes, não existiam pacotes de formação feitos com acetatos já amarelos que são utilizados sem a noção de que o tempo passa. O processo de elaboração dos manuais era muito rico (das partes que mais gostava), não só do ponto de vista dos conteúdos e aí os Consultores Seniores ditavam a maior parte das regras, mas também do ponto de vista criativo. Eram manuais com exercícios e actividades elaborados numa perspectiva extremamente lúdica e muito inteligente. Trabalhei com pessoas muito criativas, aliás, na empresa de consultoria e formação sobre a qual tenho vindo a falar, a criatividade era um aspecto muito valorizado. Sentia-me no universo do Tim Burton, sem limites para a fantasia! Estes colegas sabiam muito dos assuntos que se dispunham ministrar, a única diferença é que os transmitiam de forma divertida (mas muito consciente do seu propósito).</p>  <p>Como é que aplico estes adquiridos no CNO? Sempre, em todo o lado! Porque mais uma vez tenho uma chefia à altura. O nosso Coordenador não receia experimentar, não receia errar, é uma pessoa com espírito construtivo e sobretudo</p>

	<p>destemido face à ruptura para com as práticas / atitudes obsoletas. São estas pessoas que nos encorajam diariamente para mudar. Não posso por isso deixar de expressar a gratidão pelo que tenho conseguido desenvolver no CNO, o que em muito se deve à confiança e coragem desta pessoa.</p>
<p>Conhecimentos / Competências ao Nível do Atendimento e das Técnicas de Vendas (16)</p>	<p>Deixo de seguida em jeito de tópicos algumas matérias que constituíram aprendizagens no contexto comercial:</p> <ul style="list-style-type: none">- Empatia / Escuta activa;- Barreiras à comunicação;- Perfis comunicacionais;- Tipologia de perguntas;- Comunicação verbal;- Comunicação não verbal;- Atendimento telefónico (trata-se do reforço destes conhecimentos / competências, pois como referi anteriormente, já havia tomado contacto com esta realidade na instituição bancária onde trabalhei);- Atendimento presencial (a recepção, a prestação do serviço e a despedida);- Técnicas de vendas (o diagnóstico, a construção / apresentação da solução, a venda cruzada e o fecho da venda);- Contorno de objecções;- Gestão de reclamações;- Entre outras...  <p>Interiorizei a importância da interacção com os clientes / utentes para proporcionar um serviço personalizado e, ao mesmo tempo, vinculativo de uma imagem positiva. Estas questões não são “tretas” quando aplicadas de forma honesta. Tratar de forma profissional clientes / utentes, são princípios elementares da cidadania de um povo.</p>
<p>Compreendi o Sentido da Palavra “Colega” (companheira) (17)</p>	<p>Se quiser referir aprendizagens concretas que tenho vindo a fazer com esta colega / amiga destacava as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none">- A “arte” da não maledicência;- A capacidade para ponderar;- O zelo no trabalho;- A criatividade (mais ainda);- O poder de reflexão (como nunca vi);- O respeito pelo seu semelhante;- O humor nos momentos mais inusitados;- E tantas, tantas outras aprendizagens que de tão simples nos envergonham. <p>A relação que desenvolvi com esta colega / amiga foi um marco no meu percurso. Propago até hoje esta relação como se fosse uma “Boa Nova”. Do meu modesto ponto de vista, considero que as relações laborais pouco leais e muito competitivas não fazem falta e só causam entropia, além de que, trazem muitas vezes ao de cima o pior do ser humano. Penso que podemos produzir eficazmente e com qualidade com base na cooperação e na liderança pedagógica, não sendo naturalmente ingénua e</p>

sabendo que pessoas há que não gostam e não querem trabalhar, e essas, devem ser chamadas à trave por respeito aos demais que todos os dias se esforçam.



O trabalho num CNO é muito desgastante do ponto de vista emocional, se não temos as relações entre colegas sólidas e cordiais, os dias são bem mais difíceis.

São várias as correntes de pensamento da educação de adultos que me ocorrem associar às situações relatadas nesta narrativa. Na verdade, não interpreto as correntes de pensamento como perspectivas isoladas ou radicais. Em cada uma delas há ideias e práticas que me fazem todo o sentido e outras, que colocarei de parte sem nenhum preconceito, muito embora até já as possa ter vivido intensamente. Porquê que isto acontece? Nem sequer me atrevo a argumentar quais as perspectivas da educação de adultos que considero correctas. Considero (apenas) que toda a minha experiência de vida terá levado a identificar-me mais com determinados pressupostos.

Segundo Josso (2008), é precisamente através do instrumento das histórias de vida que compreendemos melhor porque apreendemos profundamente certas ideias e outras não.

Por sua vez, Jack Mezirow (2003) foi criticado por ser demasiado eclético, misturou linhas de pensamento aparentemente incompatíveis: pragmatismo e marxismo. Revejo-me precisamente numa perspectiva eclética que nos permite retirar o melhor de cada linha de pensamento. Quando caminhamos num só trilho (linha de pensamento), penso que o bom senso fica turvo. Vamos rumo ao radicalismo que certamente nos levará a ver apenas como correcto o que está dentro do trilho que escolhemos. O exercício conceptual é mentalmente libertador, desde que não estejamos “agarrados” a uma só convicção! O que defendo é a moderação das convicções para “vermos” de forma mais flexível, mais enriquecedora. Florentino Fernández (2008) também considera que temos de ser capazes de olhar para todos os modelos e elaborar uma interacção, bem como confiar no valor de cada um deles. O interessante na visão eclética é o facto de existir sempre uma linha de pensamento que nos ajuda a encadear ideias, como acontece com esta narrativa.

No que diz respeito à concepção da educação de adultos do “National Geographic”, senti viver em pleno pragmatismo. Penso ser evidente. Conceito intelectual americano, para quem a educação de adultos é pragmatismo (como o próprio nome indica). Vários os autores que deram voz a esta ideia, nomeadamente,

John Dewey (2003) que veio por sua vez a inspirar outros autores no campo da educação de adultos. Dewey (ídem), de origem rural, estudou filosofia, veio mais tarde a interessar-se pelas ciências sociais modernas e, posteriormente, dedicou-se à antropologia. Após este percurso, passa a ver a educação numa nova perspectiva - enquanto função central do processo evolutivo do indivíduo. Surge assim a concepção da antropologia da aprendizagem, em que o ser humano tem uma dupla capacidade na plasticidade:

- *Aprender com a experiência (os erros);*
- *E depois construir sobre esta aprendizagem.*

As metodologias de avaliação da formação do “*National Geographic*” tinham subjacente (senão mesmo na linha da frente) a ideia de melhoria e desenvolvimento, após ocorrência de comportamentos menos adequados (“erros”), sempre com vista a resolução de problemas específicos das organizações (clientes).

Segundo o pragmatismo, o ser humano está a aumentar as suas capacidades de aprendizagem, que faz com que a plasticidade não tenha limites no ciclo de aprendizagem. Quando algo corre mal é considerado como mais uma oportunidade de aprendizagem. Esta ideia, antropológicamente fundamentada, é bem denunciadora do optimismo educacional que Dewey (ídem) defendia, onde não há limites para a aprendizagem. Mas esta perspectiva vai ainda mais longe ao considerar a plasticidade uma ideia desenvolvimental: os humanos têm capacidade de moldar o ambiente em função das suas necessidades e assim conseguem humanizar o ambiente. Com esta perspectiva, a educação faz apenas sentido como um processo de humanização e desenvolvimento, fica subjacente a toda uma perspectiva pragmática tipicamente americana que, ainda assim, é considerada por muitos uma perspectiva meramente filosófica.

Muito embora Dewey (ídem) não tivesse nenhuma teoria específica a respeito de educação de adultos, o seu pensamento influenciou em muito este campo. Ele é também o fundador da aprendizagem experiencial (que veio mais tarde a ser enriquecida por outros autores). Na aprendizagem experiencial, as experiências constroem a aprendizagem que por sua vez geram novas experiências. Trata-se de um ciclo de aprendizagem que é no fundo um processo de resolução de problemas. Os seus críticos apontam precisamente esta questão, dizem que a educação deve ter um valor intrínseco e não ser considerada como uma função para chegar ao desenvolvimento.



Vivendo intensamente no “National Geographic” não encaro esta perspectiva da educação orientada para o desenvolvimento como um quadro de referencia meramente filosófico. Na verdade, e reconhecendo-lhe determinados aspectos positivos, tal forma de aprendizagem é altamente pressionante se não for conduzida com as melhores motivações, se levada a cabo apenas com a razão de resolver problemas. “Há vida na aprendizagem para lá da resolução (imediate) de problemas”! Digo imediata, não é de forma inocente. Aquilo que hoje é considerado uma aprendizagem pouco ou nada significativa, poderá muito bem amanhã tornar-se num adquirido fundamental a ser mobilizado na resolução de um problema inesperado. Mas mesmo que assim não seja, mesmo que não consideremos a aprendizagem numa perspectiva de capitalização, esta não deve nunca perder o seu carácter intrínseco e sobretudo prazeroso! Os críticos do pragmatismo de Dewey (2003) alertam precisamente para o facto de confundir-se aprendizagem com crescimento. E Ivan Illich (2003) é, quanto a nós, ainda mais concreto quando afirma que a educação de adultos pressupõe uma participação livre e descomprometida.

Por outro lado, nesta experiência profissional do “National Geographic” revejo-me na corrente da psicologia do humanismo, enquanto adulta aprendente. Não se considera esta corrente muito longe do pragmatismo, na medida em que alguns dos seus autores sofreram influência de Dewey e Lindman (2003). Mas a grande influência do humanismo vem de Carl Rogers (2003). Para a psicologia humanista cada um controla o seu destino. É precisamente nesta ideia que me revejo relativamente a esta minha experiência profissional.

Rogers (ídem) defende três ideias fundamentais:

- *O ser humano é activo e livre, logo fundamentalmente bom;*
- *O ser humano tem motivações intrínsecas para o autodesenvolvimento;*
- *Todo este potencial do ser humano para o autodesenvolvimento depende do ambiente, sendo este ambiente que defende em última análise se tal potencial pode desabrochar.*

Ora se o ser humano controla o seu destino e se o ambiente em que vivia (“National Geographic”) não me era favorável, não seria o contexto ideal para o meu autodesenvolvimento. Não que de certa forma (mais tecnicista) não tivesse sido um excelente contexto de autodesenvolvimento, mentiria se dissesse o contrário, mas estou certa de que não poderia continuar a ser durante muito mais tempo, na medida em que estava a deixar de identificar-me com o mesmo, não nos termos do desempenho profissional (que valorizei como referi), mas das motivações, faltava-me a componente social (situação também já referida).



Esquema 3: Psicologia Humanista

Numa analogia à agricultura, que fez parte da formação de Rogers (2003), todo o ser humano pode desenvolver-se num ambiente favorável. Esta perspectiva pode comparar-se ao pragmatismo com a diferença de que aqui a tónica é o indivíduo e a sociedade representa apenas o ambiente. Rogers (ídem)

centra o seu pensamento num processo terapêutico para o indivíduo crescer, devendo para isso ser criado um ambiente favorável. Para que tal ambiente se proporcione são necessárias algumas características como sendo: empatia, compreensão, respeito, ausência de juízos de valor, transparência e amor. Todas estas características se reúnem no conceito de não directividade (uma relação que permita que uma pessoa cresça é uma relação não directiva). Estas características não coabitam em todas as organizações, muitas delas centradas quase que exclusivamente no fito do dinheiro. Não que exista, do meu entender, mal algum em gerar riqueza, mas saber empregá-la de forma justa constitui um acto de sabedoria. Ora dá-me a parecer que a humanidade está muito longe de tal sabedoria.

A visão de experiência para Rogers (2003) difere do pragmatismo. Segundo Rogers (ídem), a experiência é por natureza existencial. Quanto maior for o papel do ambiente na atribuição de significado à experiência (como defende o pragmatismo), maior será a incongruência. A terapia da escola humanista, tem precisamente por objectivo reduzir esta incongruência, ou seja, redescobrir o significado interno das experiências. Significa esta ideia, reduzir a discrepância entre o que a sociedade deseja que um indivíduo seja, e aquilo que ele pode vir a ser.

Foi o que fiz, daí que me identifique, no meu processo de aprendizagem enquanto adulto, com esta linha de pensamento da psicologia. Reduzi a discrepância acima referida. Como? Mudando de ambiente, já que permanecendo no ambiente onde estava seria impossível. Estou certa que muitos desejariam (ou não) passar por este processo de “aprendizagem libertadora”, mas criaram tantos constrangimentos que se tornaram dependentes dos ambientes (financeira e socialmente). Dificilmente conseguem reduzir esta discrepância, vivendo por isso uma grande mentira, mas que desejam manter a todo o custo. Reconhecer essa mentira significa para eles fracassar - um conceito proibido numa sociedade moderna, mas que, quanto a mim, tanto tem a dar ao processo de aprendizagem de um indivíduo, desde que identificado, assumido e feita a devida reflexão sobre o mesmo.

*Da “viagem” ao “National Geographic” poderia ter trazido muitas obras
mas penso que um Braque ilustra bem esta odisseia*

Turbilhão de aprendizagens, muitas e consistentes, mas apesar de tudo, não é um estilo com que me identifique.
Reconheço-lhe o valor e a notoriedade, mas não me seduz!

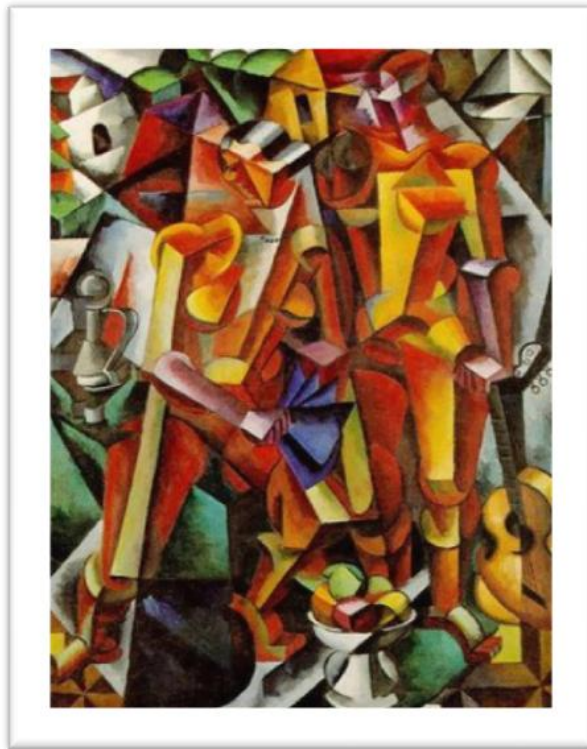


Imagem 10: Quadro Cubista de Georges Braque

9. A Caminho da Função Pública...

Em 2001 tinha matado parte da sede de aprender (por enquanto) e resolvi que não desejava continuar com a vida profissional que levava. Era como se tivesse entrado num carrossel e tivesse dado muitas voltas, mas não desejasse permanecer nele o resto da vida. Foi então que abandonei o “*National Geographic*” definitivamente (assim espero). Entre as candidaturas que fiz tive várias propostas, a verdade é que o curriculum que tinha feito na empresa de consultoria e formação, devido à forma como era conceituada no mercado, abriu-me mais portas do que poderia imaginar. Todos diziam nas entrevistas:

_ “Há! Veio da empresa X.”

Rapidamente compreendi que isso era um trunfo a meu favor. No final, optei por um centro de formação de gestão participada do IEFP, continuando assim a operar na área da formação profissional. Estava também a ponderar ficar numa empresa muito parecida, em termos de perfil, à que tinha deixado, mas decidi que não desejava mais do mesmo.

Optei pelo centro de formação de gestão participada do IEFP e fiz muito bem. Entrei como Técnica de Formação da Divisão de Formação Contínua. Esta organização situa-se na zona do Conde Redondo em Lisboa e digamos que tem um regime “semi-público”. Ainda bem que passo por este degrau intermédio pois se vou directamente para o sector público teria tido um “colapso”. Considero que aprendi muito em ambos os contextos (público e privado) e procurei sempre retirar o melhor de cada um, todavia, não poderei deixar de expressar (se não o fizesse não seria honesta) que passar de um para o outro, seja em que sentido for, representaria sempre uma diferença considerável, se tivesse ido do público para o privado, o choque seria igual, senão maior.

Voltando à organização onde agora trabalhava, continuava bastante ligada ao sector comercial, devido à parceria que esta tinha com uma entidade nesta área. As minhas funções passavam mais uma vez pela gestão do ciclo formativo, se bem que desta vez a monitoria ficava de fora, estava apenas associada ao trabalho de gabinete. (1)

Na realidade não eram funções estranhas para mim, que já vinha da formação profissional, o formato é que era completamente diferente. A formação estava praticamente pré-concebida e muito pouco havia para

criar ou mesmo desenvolver, restava o simples acto de repetir e repetir e repetir... O trabalho era repetitivo e, grosso modo, do foro administrativo e isso foi-me “matando” aos poucos! Tentava fazer o meu melhor, mas por dentro fervilhava de ideias.

Em termos do ambiente de trabalho e das relações hierárquicas as coisas corriam muito bem, aliás presto aqui igualmente homenagem à minha chefiada altura, que, enquanto Coordenadora, me transmitiu valores e modos de actuação que nunca mais esqueci e sempre procuro pôr em prática - era uma verdadeira defensora da sua equipa (um escudo no verdadeiro sentido da palavra). (2) Sei que pareço repetitiva ou mesmo excessivamente elogiadora das chefias que tive mas, como já disse, tive mesmo sorte! Não obstante, também encontrei algumas chefias menos recomendáveis e, por isso mesmo, escuso-me de referi-las. Resumindo, a dificuldade que sentia na organização que agora abordo era mesmo, e tão só, com o trabalho - estimulava-me pouco.

Independentemente do tipo de trabalho, não deixei de aprender. Continuei com uma visão construtiva e retirei desta experiência disciplina para lidar com tarefas rotineiras, algo que tinha muito pouco, apenas retirado de algumas pequenas situações já referidas. Tomei contacto com realidades burocráticas que nem sabia que existiam. Cada acção de formação que iniciava era uma “tortura” pela imensidão de registos que contemplava, que me perdoe esta organização, casa pela qual tenho muita estima e respeito, mas na altura tinha de ver mais coisas, não podia confinar-me ao registo do registo do registo. Hoje, sei que até me fez bem e já necessitei muito desses ensinamentos. (3) Mas apesar das amarras burocráticas, deram-me o prazer de desenvolver de raiz a metodologia cliente mistério - foi um bom momento!. (4)

Além da burocracia, ao nível das relações empresariais o terreno era fértil para o meu crescimento profissional, isto porque os clientes com que lidava agora tinham um perfil muito diferente dos da empresa onde tinha trabalhado anteriormente, logo, era uma situação enriquecedora. (5)

Apesar do espírito construtivo com que tentava encarar tudo à minha volta, o anseio de fazer coisas novas falou mais alto. Ao fim de um ano e meio, optei por me desvincular desta organização em termos contratuais e firmei com ela uma outra relação laboral, desta feita como profissional liberal. Passei a ser *Formadora / Consultora* externa (pela primeira vez) nas áreas pedagógica, comportamental e comercial. Esta decisão não foi leviana, aliás, quase todas as decisões do meu percurso profissional foram calculadas (na altura ainda era possível fazer opções de emprego). O facto de ter optado por ficar como Formadora /

Consultora deve-se à margem de criatividade e autonomia que os externos tinham (regime completamente diferente da empresa anterior, onde o capital criativo pertencia ao núcleo duro dos internos). Esta relação durou desde final de 2002 a 2007 e penso que só terminou porque, entretanto, a minha condição contratual não continuou a permiti-lo, pois por mim teria tido todo o gosto em continuar.

Bom! Estou agora num novo rumo da minha vida profissional. Em 2002, decido então trabalhar como profissional liberal e conhecer novas realidades. Foi uma decisão talvez um pouco insana vista aos dias de hoje. Na altura, confesso que a perspectiva de autonomia e gestão do tempo agradou-me muito (a situação face ao emprego não era tão difícil). Não que se trabalhasse menos, pelo contrário, o ritmo é que poderia ser escolhido por mim e isso deu-me uma enorme sensação de liberdade. Decidi assim enviar vários currículos para empresas associadas à formação profissional. Estive ligada a várias empresas em regime externo, mas ao longo da presente narrativa irei apenas referir as mais relevantes do ponto de vista dos adquiridos. Entretanto (faço aqui um parênteses), durante as incursões que realizei no mundo dos profissionais liberais, tive um convite inesperado - regresso ao centro de formação de gestão participada do IEFP, do qual me tinha desvinculado como funcionária. Estávamos em 2003 / 2004 e fui contactada para substituir uma colega em baixa de parto, a Coordenadora da Divisão de Formação de Formadores, Recrutamento e Orientação. Como conhecia muito bem a “casa” e não estava vinculada exclusivamente a nenhuma instituição, consideraram que seria a opção mais viável para uma substituição temporária. Esta experiência foi muito gratificante, foi a primeira vez que tive verdadeiramente a meu cargo uma equipa. Ainda bem que existe uma primeira vez e depois outras porque assim podemos cometer os erros mais primários logo da primeira vez. (6) Tinha tido bons exemplos para seguir (como não me canso de expressar) e sempre os observei com muita atenção, sabendo que um dia isso me viria a ser útil. Não obstante, ver é uma coisa e fazer é outra - fiz muitos “disparates”!

Durante este momento na função de Coordenação penso que terei sido bem mais eficiente do que na anterior função que desempenhei na nesta instituição, enquanto Técnica da Divisão de Formação Contínua. Por um lado estava mais madura e por outro, tinha uma Assistente Administrativa, o sonho da minha vida! Não digo isto pela ostentação da situação ou que me inibisse de tarefas que só lhe dava a ela (muito pelo contrário, tenho por lema todos fazermos tudo se necessário), mas porque ela dedicava-se às actividades minuciosas que eu tanto evitava e para as quais não tinha jeito. Era uma colega muito profissional e atenta aos pormenores (que maravilha para a minha alma de artista). Adorava quando me dizia coisas do género:
_ “Tens dois dias para enviar os dados para o Conselho.”

Que bom que alguém me lembrava sobre estas questões não menos importantes, mas o meu cérebro estava virado para questões como a estratégia de articulação dos diferentes manuais pedagógicos ou a criação de novos cursos. Enfim... Estava livre para ponderar, para criar e para desenvolver - este é verdadeiramente o meu perfil! Um dia um colega mais velho disse que manterem-me a fazer trabalho administrativo era como meter o Figo à baliza - uma nódoa! Se ele me visse hoje, no CNO, nem acreditava nos progressos do foro administrativo que fui (literalmente) obrigada a fazer.

Tinha também outra tarefa nova para mim, o recrutamento. Sobre este aspecto ainda tinha muito que aprender, estava demasiado verde, demasiado formatada em conceitos e ideias feitas, as quais venho mais tarde a desconstruir - felizmente!

*Paralelamente, surgiram também as aprendizagens a que chamo “gestão do caos”. (7) O período em que estive à frente deste departamento foi muito *sui generis*. A Coordenadora de Formação estava de baixa, a Coordenadora do Núcleo de Gestão e Planeamento estava de baixa, a Assistente Administrativa que me apoiava esteve um período de baixa e mais duas técnicas da casa estavam também elas de baixa. Foi um período caricato onde, entre outras situações, se meteram muitos nascimentos de bebés. Estas baixas numa casa de média dimensão faziam muita “mossa”. Só me lembro da Directora me dizer com o seu jeito firme e humorado ao mesmo tempo:*

_ “Está proibida de ficar doente!”


Este cenário de baixas, num centro que já de si anda a grande velocidade, torna a gestão do tempo noutra dos desafios (além dos que já tinha), o que me obrigou a saber definir prioridades e gerir situações de crise, verdadeiramente no limite. Cheguei ao ponto de, quando me entravam pelo gabinete dentro (dezenas de vezes ao dia), perguntar se o problema que traziam era para o próprio dia, porque se fosse para a manhã do dia seguinte teria de esperar - estava a fazer uma gestão literalmente ao dia, foi mesmo “trabalhar no arame”. (7)


Silvestre defende um conceito amplo de educação que permite lidar com situações como aquela que acabei de identificar (Silvestre, 2003:65):

“Assim, no nosso conceito de formação/educação, pensamos que a competência profissional (praxis) e o enriquecimento humano ao nível dos aspectos atitudinais, comportamentais e do conhecimento nunca se poderão separar. Pelo contrário, formar/educar é ir muito mais além de uma preparação exclusivamente

técnica. É unir-lhe permanentemente a dimensão psicossociocultural e a dimensão dos valores cívicos, morais, éticos (...) É a filosofia harmoniosa e equilibrada destes quatro (cinco, se quisermos) saberes: saber-ser, saber-estar, saber-fazer, saber-aprender a aprender e saber-aprender a desaprender.”

Tabela 7: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: formação profissional no sector “semi-público”) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
<p>Reforço do Domínio do Ciclo Formativo (1)</p>	<p>Com esta experiência, estava a reforçar conhecimentos / competências anteriormente adquiridos, ao nível da construção de projectos integrados de formação, perante necessidades específicas de clientes (ciclo formativo):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeamento da formação; - Organização da formação; - Avaliação / acompanhamento da formação. <p>Uma intervenção formativa que se preze deve ser planeada, organizada (e se necessário concebida), ministrada e avaliada / acompanhada. É nesta última fase, da avaliação e acompanhamento, que entra o conceito de ROI, conceito esse que muitas pessoas necessitavam de compreender para termos a triste noção do dinheiro que “deitamos pela janela”. Existem muitos instrumentos para avaliar necessidades de formação e redesenhar os seus programas de forma devidamente orientada para as fragilidades do público-alvo - exemplos disso são a metodologia cliente mistério ou os assessment centers, entre outros. O que acontece é que estes ainda são encarados pela maioria das organizações como um gasto de dinheiro, mas dar formação a “pacote” como quem atira barro à parede na esperança que algum agarre é gastar dinheiro bem gasto?!</p>  <p>Compreender e operacionalizar todas as etapas do ciclo formativo faz de nós mais do que Formadores, faz de nós Gestores da Formação. Uma coisa é ir para uma sala ministrar conteúdos, outra, completamente diferente, é ter estado envolvido no que antecede e vir a integrar o que sucede a formação. Considero esta perspectiva bem mais interessante. Infelizmente, não encontro em muitos locais esta perspectiva da formação. Na realidade parece-me que os Coordenadores de Formação são “Administrativos de Luxo”, sem tempo, e em alguns casos predisposição, para uma real coordenação técnico-pedagógica. Qual a relação do que aqui digo com os Profissionais de RVC? Talvez maior do que se pense à partida. Já não seremos “Administrativos de Luxo”? Isto muito embora os guias metodológicos nos coloquem com actividades do foro técnico, esquecendo que o dia não tem horas suficientes para tantas funções. Teremos de fazer um esforço para conciliar estas funções, nunca esquecendo que existe um adulto antes e depois das sessões em sala há muito mais para ter em conta além das sessões destinadas à construção dos PRA’s. Trabalhar apenas para os números da certificação, sem ter em conta toda a sua envolvente, contenta somente aqueles que nunca acreditaram neste sistema, mas que hoje sabem tirar dele proveito.</p>

<p>Mais um Modelo de Liderança que “Coleccionei” (2)</p>	<p>Refiro-me à minha Coordenadora da altura. Muitas chefias optam por “lançar os seus funcionários aos tubarões”, já me havia acontecido como retratei anteriormente, mas neste caso foi diferente, fui integrada de forma sustentada. Na verdade, não entendo que este método de “lançar as pessoas aos tubarões” seja o melhor método de integração de alguém numa equipa ou projecto. Considero que este tipo de pensamentos não passam de frases feitas dos livros de gestão.</p>  <p>Hoje, com várias pessoas a meu cargo, procuro fazer exactamente o contrário do que dizem estes livros, mesmo sabendo que por vezes é um esforço inglório, pois as pessoas estão em situações de trabalho precário e facilmente se vão embora procurando alternativas mais seguras. Todavia, procuro fazer com que se sintam (antes de mais) seguras do que estão a fazer, confortáveis para errar (sem que o erro assuma naturalmente um carácter repetitivo).</p>
<p>Habituação à Componente Burocrática das Organizações (3)</p>	<p>Tinha de conferir todos os documentos dos formandos, registar as ocorrências de situações que aconteciam em sala, fazer fichas e tabelas para registar o equipamento usado, enfim... Todo este universo era demasiado micro para mim, não no sentido que fosse um trabalho menor, quando digo micro significa de extremo pormenor e pouca concepção! Tive sobretudo de aprender a ter capacidade de concentração e a fazer (e fazer bem) aquilo de que não gostava.</p>  <p>Presentemente, procuro transmitir esta ideia à nossa equipa, na sua maioria conceptual e criativa. Digo em tom de brincadeira e citando um grande amigo: _ “Todos nós fomos à escola!”</p> <p>Todos nós temos de fazer arquivo (por mais que não se goste) e desejo ter os papéis todos no sítio para quando necessitarmos ser fácil consultá-los.</p>
<p>Estimulo para Criar de Raiz (4)</p>	<p>A construção deste instrumento de trabalho (metodologia cliente mistério) foi bastante completa. Abrangeu a concepção dos parâmetros de avaliação e o tratamento estatístico que suportava os relatórios. Foi um grato encargo que me levou a ter um maior domínio da informática e da estatística, bem como reforçar conhecimentos / competências anteriormente adquiridos como a elaboração de relatórios para clientes ou os conceitos da esfera comercial, uma vez que este instrumento foi realizado para ser aplicado em lojas. A criação e aplicação deste instrumento veio, paralelamente, a suportar a monografia da minha licenciatura.</p>
<p>Reforço da Flexibilidade para operar em Diferentes Contextos Empresariais (5)</p>	<p>Achamos que dominamos o mundo das relações laborais e de repente compreendemos que não dominamos coisa alguma. No âmbito da experiência a que agora me reporto, o perfil das organizações com as quais me relacionava era absolutamente diferente do contexto anterior (o da empresa de consultoria e formação). Os parâmetros a que estava habituada em nada funcionavam desta vez, nada fazia sentido! Pareciam (e eram efectivamente) dois mundos paralelos.</p>

	 <p>Ganhei plasticidade, e sobretudo espontaneidade, para lidar com vários contextos. Considero que, e ao contrário do que nos procuram ensinar em determinados mundos empresariais e nos ditos livros dos Gurus da gestão, não existem modelos para nos relacionarmos, existem valores que funcionam sempre: honestidade e vontade de construir / trabalhar, o resto é complicar!</p> <p>Para o quotidiano de um Profissional de RVC encaro estes adquiridos como dos mais importantes que realizei, na tentativa de estabelecer relações de trabalho com bases sólidas e duradouras.</p>
Premissas / Prática de Liderança (6)	<p>“Aprendi liderança”. Passa por viver, analisar e melhorar, mas só funciona quando se aprende a colocar o ego de lado, ainda assim, estou muito longe de ter o “curso de liderança” feito - muito há ainda para reformular.</p> <p>Aprendi que não podemos tratar a nossa equipa como amigos “porreiros”, mas também não devemos ser “capatazes”. Temos de ser rápidos quando necessitamos de chamar alguém à responsabilidade para que as situações não se arrastem e ganhem dimensões desnecessárias e, sobretudo, temos de ser assertivos ao dizer o que consideramos que não deve acontecer. Comportamentos menos correctos funcionam como as ervas daninhas (com o perdão da analogia) num jardim de rosas - as roseiras morrem e as ervas proliferam se não forem retiradas a tempo. Simultaneamente, devemos ser pedagogos para ensinar como se faz (quando temos mais experiência) e deixar espaço para que nos ensinem... Temos também de dar lugar aos outros para “brilharem”. Aprendi ainda que a nossa equipa (os elementos mais próximos) deve saber quase tudo o que se passa, desde que criada uma relação de confiança e lealdade. Os elementos da equipa devem estar aptos a substituírem-nos em qualquer situação - fazer os outros depender de nós para ter manifestações de poder é das coisas mais “desinteligentes” que podemos fazer. Por outro lado, a discrição para fora da equipa é fundamental.</p>  <p>Hoje, posso dizer que tenho uma equipa eficiente e harmoniosa - sem estas condições todo o resto fica comprometido. Sou muito exigente no trabalho (não me identificando neste aspecto com a cultura portuguesa), porém procuro ser condescendente com toda e qualquer situação do foro humano. Não é necessário estar “em cima das pessoas”, antes monitorizar o trabalho. É também fundamental chegarmos a horas por respeito aos demais e às vidas de cada um, para também sairmos a horas. Se damos temos de receber, abordar esta questão num só sentido será um erro - se entra a horas, deve sair a horas, salvo raras excepções em que o trabalho não permite mesmo. Mas o cumprimento destes preceitos não é compatível com a leitura de e-mails da “treta” às meias horas por dia (quando não é mais), com a comunicação no messenger e no facebook com os amigos, nem com lanches de uma</p>

	<p>hora”. Não podemos ter a veleidade de ambicionar o melhor de dois mundos: um sistema de saúde como o da Noruega e uma forma de trabalhar “à latino” - duas realidades incompatíveis. Ou trabalhamos sete horas de trabalho efectivo por dia de forma concentrada, planeada e organizada ou fazemos almoços de três horas. Os resultados destes dois modelos são naturalmente diferentes.</p> <p>A questão das horas de permanência no local de trabalho é bem mais profunda do que se pode pensar. Ao estarmos a permanecer demasiadas horas no local de trabalho, estamos a roubar tempo à nossa família. Agora podemos pensar que esta situação não tem qualquer custo na educação dos nossos filhos, mas certamente que ao fim de algumas décadas terá consequências menos agradáveis na sociedade, fazendo com que nos venhamos a arrepender.</p> <p>Pensar-se que as pessoas não gostam de organização é um engano - é o que elas mais desejam para que possam ter tempo e cabeça para estarem junto da sua outra estrutura, a familiar. Brinco ao dizer que sou africana em tudo, mas a trabalhar sou “soviética”. Isto parece agressivo de ser dito, mas na prática funciona de forma amistosa e até divertida, pois não somos máquinas. Quando é para a diversão, somos os maiores foliões do centro, quando é para trabalhar, não é para a “treta”!</p>
<p>“Estofo” para Gerir Situações Limite (7)</p>	<p>Este momento foi particularmente difícil, todos os dias dizia que não iria conseguir... Procurei recordar os meus velhos Mestres e “colocar a crise no papel”, fazendo um mapa mental (Tony Buzan) para me organizar. Confesso que nestas alturas os saberes técnicos por si só são insuficientes, outras competências terão de vir ao de cima.</p>  <p>Presentemente, lembro-me muito desta situação e procuro ter a equipa organizada para, se for necessário (e como já aconteceu), lidar com a falta de um ou mais elementos. Procuro uma equipa que conta comigo para tudo, mas que é simultaneamente autónoma e independente.</p>

Assim como Eduard Lindeman (2003) veio a acrescentar algo a Dewey (2003) na educação de adultos, também a minha viagem a caminho da função pública veio a acrescentar algo ao “*National Geographic*”. Isto parece estranho de dizer-se, mas penso que vai tornar-se compreensível nas próximas linhas...

Lindeman (idem) partilha os preceitos de Dewey (idem) na sua essência, concretizando-os um pouco mais e colocando-os num contexto mais social devido às suas origens rurais, e com dificuldades. De visão mais sociológica e menos antropológica, é também mais objectivo. Distingue formação vocacional (associada ao trabalho) de formação não vocacional (relacionada com a vida). Para ele a educação de adultos não visa melhorar o mundo do trabalho por si só, mas sim integrá-lo na vida. A educação de adultos deveria ser um

tema descomprometido (influenciado pelas práticas de educação de adultos holandesas, devido às suas origens) que não estivesse associado a graus ou credenciais, algo com valor por si só.

Da mesma forma que os críticos da educação de adultos não ficaram totalmente “encantados” com o que Lindeman veio a acrescentar a Dewey (2003), também a minha viagem a caminho da função pública não chegou para me encantar. Representou uma mais-valia face ao modelo anterior (no sentido em que era diferente), mas ainda faltava algo que me realizasse neste campo - a educação de adultos. Algo que ambicionava conhecer, na altura não sabia concretamente o que seria, apenas sabia que faltava algo, mas assim que efectuei as primeiras leituras para o presente mestrado, rapidamente descobri o ingrediente que me falta - foi um achar de sentido para tudo! Mas o que descobri só irei revelar mais à frente, no ex-líbris da minha experiência com a educação de adultos. Todavia, a perspectiva desta etapa do meu percurso profissional situava-se também ela (à semelhança do que Lindeman (2003) veio acrescentar à educação de adultos) num contexto mais social do que o “*National Geographic*”. O processo de aprendizagem não estava direccionado de forma tão crítica para a resolução de problemas, sendo o tipo de formação ministrada era mais generalista. Aliás, lembro-me de colocar algumas vezes as seguintes questões:

- _ “Concretamente para que serve o conteúdo X?”
- _ “De que forma é que ele está relacionado com as necessidades da empresa Y?”
- _ “Como avaliamos se o problema foi resolvido?”
- _ “Após esta avaliação que medidas correctivas vamos implementar?”

Este discurso estava totalmente centrado no desenvolvimento com vista à resolução de problemas, se assim não fosse, as situações não faziam muito sentido. Com o tempo, encarei a educação de adultos de uma outra forma. Fui deixando de lado esta perspectiva pragmática levada ao limite. *Josso (2008) diz que devemos aprender a “esquecer”, desaprender. Para explicar melhor esta ideia deu o exemplo do piloto que diz que o mais difícil cada vez que tem de lidar com nova tecnologia é ter de esquecer a anterior, foi precisamente o que tive de fazer, não em relação a tecnologia mas antes a modelos de trabalho.*

Na “viagem” de caminho à função pública seleccionei um Monet

Uma paisagem diferente para retratar, onde a maior parte do que se observa é novo e por vezes turbulento.

Agora, vinha a necessidade de ver mais e de expandir para lá da tela...



Imagem 11: “O Barco” de Claude Monet

10. A Maior e Mais Bela das Aprendizagens (no ramo automóvel...)

Continuava no meu circuito de profissional liberal, quando se inicia a minha relação com *uma empresa de formação e consultoria ligada ao ramo automóvel*, a qual decorreu entre 2002 e 2007. Para iniciar devo dizer que enviei o curriculum (para a empresa em causa) por engano - depois do e-mail seguir é que percebi que a empresa destinava-se à formação tecnológica do ramo automóvel. Qual não é o meu espanto quando o dono da empresa me chama para uma entrevista pouco depois do curriculum ter seguido, já eu nem pensava mais nesta empresa... Tratava-se de um Engenheiro (de título). Recebeu-me de forma muito agradável, dizendo que não tinha nada para me oferecer (fiquei “danada” achando que perdia tempo, mal sabia como esta história iria desenrolar-se), mas que gostava de conhecer, dentro da sua disponibilidade, as pessoas que enviavam currículos para a sua empresa - na altura situada em *Queluz*. Tivemos uma conversa agradável, mais para o informal, como é jeito do “Engenheiro” e algures no meio da conversa diz-me (sem ser desagradável) que estava cansado de receber Psicólogos sempre a apregoarem as mesmas coisas na formação, tipo “chapa cinco”. Ao ouvir isto dei uma gargalhada! Não sei porquê, na verdade até me arrisquei, mas achei piada ao “Engenheiro”... Rapidamente criámos uma grande empatia pois ambos éramos muito descontraídos no trato.

A entrevista passou e uma semana depois sou chamada para trabalhar com esta empresa num projecto, cujo cliente era uma marca automóvel. O tema implicava a venda de viaturas em segunda mão. Como disse anteriormente, julguei que o meu curriculum não fizesse sentido numa empresa de formação tecnológica associada ao ramo automóvel, mas não foi bem assim porque em alguns dos seus projectos gostavam de incluir a componente comportamental associada à tecnológica. Por exemplo, quando davam formação para Vendedores de automóveis, procuravam alguém das ciências sociais que pudesse complementar a sua abordagem, ao nível da comunicação e do relacionamento interpessoal.

Começar a preparar um projecto com esta empresa é o sonho de qualquer criativo. Tudo começava com uma reunião onde existiam apenas necessidades dos clientes e, a partir daqui, iniciávamos todo o desenho da formação com uma folha do flipchart em branco. Era a articulação perfeita entre a engenharia e as ciências sociais. (1) Esta era uma lógica que, apesar de empresarial, não permitiu que a formação profissional que ministrava se transformasse com a chegada dos fundos comunitários. Como refere Licínio Lima (2008), surgiram muitas empresas privadas de formação vocacional a vender programas de formação

no mercado. Vendiam kits de formação. Aliás, é muito interessante que uma empresa que permanece no mercado sem usufruir de fundos comunitários, como era o caso desta empresa, tenha mais dificuldade em obter uma acreditação do que outras empresas do género que nunca realizaram um projecto sem ser com verbas comunitárias. Lembro-me que quando tratei do processo de acreditação, uma das questões que nos colocavam eram o facto de não termos os ditos kits de formação, entre outros milhares de formulários. Não será a melhor acreditação de todas a relação de confiança que se estabelece com os clientes?

A respeito de pensar em novas formas de fazer as coisas Silvestre refere (Silvestre, 2003:65):

“...na sociedade de aprendizagem em que vivemos, necessitamos estar permanentemente a confrontar e a compreender a complexidade da mesma de forma a plasticizarmo-nos de maneira crítica e criativa, introduzimos as noções de “aprender a aprender” e aprender a desaprender que anexamos ao quadro anterior e que tanto é válida, na nossa opinião, para a formação como para a educação.”

Na primeira vez em que colaborei com esta empresa, o “Engenheiro” estava na expectativa para ver como é que me saía com uma sala cheia de Vendedores de automóveis (na realidade dos públicos mais difíceis que já apanhei). Como não correu mal, foi só continuar uma relação de parceria que tinha tudo para dar certo - a partir daí vim a participar em vários projectos de diferentes marcas de automóveis.

Lembro-me particularmente do projecto do lançamento de um veículo, em Arraiolos, com a duração de duas semanas, cujo objectivo era formar toda a rede de Vendedores e chefias. Éramos quatro Formadores a intervir em simultâneo em salas diferentes, três da área tecnológica e eu na área comportamental. Cada módulo demorava cerca de uma hora e os formandos passavam de sala em sala criando uma dinâmica muito motivante na formação. Relacionar duas áreas tão distintas, mas que se casam tão bem, foi outro desafio que recordo com muita saudade. (2)

Além de todos os conhecimentos / competências referidos, ao nível da elaboração e implementação de projectos de formação nesta área, esta empresa é em muito responsável pelo que sou hoje enquanto pessoa. Foi lá que vivi dos maiores exemplos de rigor e honestidade profissional, presenciando tomadas de decisão que a maioria dos empresários não tomaria para “ficar bem na fotografia”. Foi lá que observei no seu esplendor como se lida com os clientes e como se gerem equipas. Foi sem dúvida com o “Engenheiro”, que mais tarde se tornou num grande amigo, que aprendi tudo isto. (3)

Outra das aprendizagens (“desaprendizagens”) que fiz foi ao nível do recrutamento. Sempre encarei esta prática quase como uma ciência, cheia de regras e preceitos. Mas com o tempo, e talvez agora vá chocar as mentes mais convencionais, percebi que na minha área de intervenção pouco importa a faculdade de onde se provêm, a nota do curso, entre muitas outras ideias pré-estabelecidas. (4) Clarifico melhor esta opinião (vale o que vale, talvez apenas a minha experiência) na tabela dos adquiridos que se segue.

Depois de vários anos de salutar convivência com esta empresa, e já me encontrava a trabalhar no centro de formação profissional onde me encontro actualmente (na altura a recibos verdes), começo a colaborar com ela, agora de forma mais sistemática, num projecto contínuo.

Assinei um contrato com vista à implementação do processo de acreditação pelo IQF. Este período decorreu entre 2006 e 2007. Foi algo completamente novo para mim, mais uma vez parti à descoberta, como gosto... Na nossa equipa do CNO, alguns chamam-me Che Guevara, dizem que gosto de chegar, fazer a “revolução” (organizar os departamentos) para depois pedir para me levarem para outros locais e fazer o mesmo. Neste caso, posso mesmo dizer que o processo de acreditação “revolucionou” uma empresa (para o melhor e para o pior - devo dizê-lo). Toca a ler manuais, a marcar reuniões de acompanhamento, enfim..., “a partir pedra”. Este processo era terrivelmente burocrático, mas como implicava a concepção de raiz de instrumentos associados a todo o histórico da empresa, tornou-se mais aliciante. Tínhamos de estruturar tudo de uma ponta à outra, no fundo, tínhamos de tornar visível o trabalho de vários anos - sabíamos que tínhamos um trabalho de qualidade, mas não existiam registos das acções. Na realidade, o sentimento foi semelhante ao da realização desta narrativa, sabíamos o que tínhamos feito, mas era necessário sistematizar tudo e “arrumar a casa”. (5) Foi algo que me agradou, além de que, sabia ser uma etapa importante para a empresa em termos do reconhecimento das estruturas formais, uma vez que no mercado estava mais do que reconhecida. Foi um trabalho árduo, mas ao fim de uns meses fomos acreditados.

Tabela 8: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: formação profissional no ramo automóvel) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
Reforço da Capacidade para Criar do Zero (1)	O facto de ter começado muito nova com este tipo de práticas ajudou-me muito. Presentemente, olhar para um problema no trabalho e encontrar uma solução é algo natural, dificilmente fico à espera que me dêem a solução, podendo a minha não ser a melhor do mundo, mas já é um ponto de partida. Sinto que a maioria das pessoas carece deste tipo de competências (apenas porque nunca as adquiriu) e quando algo está a correr menos bem num determinado aspecto do trabalho, ficam encrostadas (qual lapas) no problema. Por vezes é aflitivo, mexem e remexem no problema!

	<p>No fundo, esta aprendizagem representa apenas uma maior maturidade profissional, uma vez que já havia vivenciado esta situação. De qualquer forma, sempre que passamos pelas mesmas experiências, encontramos sempre diferentes realidades e algo que nos surpreende e nos leva a repensar formas de agir. Considero que a partir de uma determinada altura o nosso caminho na estrada dos adquiridos passe mais por rever os caminhos já feitos e ter a humildade e inteligência de melhorar, isto independentemente de existirem sempre estradas novas. Seja a repensar os caminhos já percorridos ou a realizar novos caminhos, estamos sempre em processo de educação permanente, em revolução perante as nossas próprias formas de pensar.</p>  <p>Esta competência que tenho vindo a adquirir, foi, e ainda é, de extrema utilidade no CNO onde trabalho - o que não falta é espaço para criar no processo de RVCC (apesar da muita burocracia)! Pode já não ser a partir do zero, mas não temos sempre de criar tudo de raiz, é igualmente importante aproveitar o que os outros fazem e ajudar a desenvolver ou adaptar as práticas existentes.</p>
<p>Reforço da Plasticidade para Relacionar Diferentes Domínios (2)</p>	<p>Já havia experimentado este maravilhoso exercício no instituto onde trabalhei em Carnide, entre a arte e a terapia destinada a crianças socialmente desfavorecidas, agora a relação era entre a tecnologia automóvel e a vertente comportamental. O resultado, esse é sempre excepcional!</p>  <p>Criar este tipo de articulações, acredito que cerebralmente tenha um grande efeito na nossa forma de trabalhar (e o que é facto é que vim a fazer no CNO algo impensável - juntar na mesma sala, para efeitos de construção do PRA, Auxiliares de Acção Educativa com Electricistas). Como foi o resultado? Delicioso e muito eficaz! As Auxiliares de Acção Educativa motivavam os Electricistas para esta actividade de construir um PRA (mais desconfortável para eles) - nunca tive portefólios de Electricistas tão bons e tão aprimorados como naquela altura, além de que os grupos eram bem mais divertidos. Este tipo de experiências alarga-nos os horizontes.</p> <p>Todos os dias agradeço, mais uma vez, a chefia que tenho no que diz respeito à audácia para inovar. Sobre a primeira questão, lá está a vontade de experimentar e o não ter medo de falhar, pois também verifico que as pessoas têm muito receio de errar. Mas como se aprende sem fazer asneiras?</p>
<p>O “Cromo” Mais Raro da Minha “Coleção” de Modelos de Liderança (3)</p>	<p>De todos os modelos de liderança que venho observando cuidadosamente, este foi aquele com que mais me identifiquei. Um misto de descontração e rigor, difícil de conseguir. A assertividade na dose certa e o carácter humano em dose que não se mede por não ser mensurável. Percebi que um líder não pode acobardar-se de dizer o que quer que seja (desde que procure ser correcto e justo ao dizê-lo), muito embora, por vezes, isso não seja nada confortável. Penso que os nossos líderes carecem de uma boa dose de coragem.</p>

	 <p>Esta aprendizagem representa um verdadeiro farol para mim. Quando estamos à frente de uma equipa temos de ter tanta atenção e carinho com ela como com um jardim. Tenho consciência que abordo recorrentemente a questão da liderança. É de facto um tema muito caro para mim, não só pelo que aprendi a respeito, mas porque quanto mais os anos passam mais considero ser o motor do que de bom e menos bom se gera nas relações laborais e, conseqüentemente, nos resultados do trabalho.</p>
Visão “Desformatada” (mas eficaz) do Recrutamento (4)	<p>Aprendi a não viver o mundo do trabalho em função dos modelos importados, onde tudo é formatado e tem um nome em inglês (que é como quem diz, americano). Não que tenha algo contra, mas não podemos ficar demasiado presos a estas ideias. Por vezes, ao seguirmos os modelos considerados infalíveis ao nível do recrutamento, podemos estar a retirar oportunidades a pessoas extremamente válidas.</p> <p>Aprendi a recrutar da seguinte forma, a qual considero até hoje a mais eficaz que conheço (muito embora não seja perfeita e esteja longe de ser convencional): depois de uma breve análise curricular, para compreender se o perfil do candidato se ajusta ao da organização e de uma entrevista para compreender se os interessados funcionam na mesma sintonia de valores, convida-se o candidato a trabalhar uns meses para ver se nos “afinamos”, procuramos ver com que tipo de tarefas é que ele se pode sentir mais feliz e ponto final parágrafo! Todo o resto é perda de tempo, pois só na prática é que se vê como se relacionam funcionário e organização. Todavia, o recrutamento remete para questões contratuais, que tornam este assunto bem mais sensível e complexo do que a forma como aqui é descrito.</p>  <p>Infelizmente, no CNO recuto mais do que aquilo que seria desejável, devido à precariedade a que as pessoas estão sujeitas, o que as faz mudar para melhores oportunidades profissionais assim que surgem. Procuo sempre colocar de parte preconceitos típicos do processo de recrutamento, como a idade e a nacionalidade. Dou, sobretudo, atenção à vontade de trabalhar demonstrada pelos candidatos, pois esta será bem mais útil à equipa do que a média com que acabou o curso ou o nome da faculdade de onde provém. Já privilegiei não licenciados face a licenciados, bem como pessoas com mais de cinquenta anos face a jovens. Sou conhecida como a técnica que recruta “maduros”, mas não me arrependo pois aprecio muito aprender com quem sabe e tenho imensa pena que se desvalorize essa característica na nossa sociedade. Em África as pessoas mais velhas são tratadas como anciãos, acho isso muito bonito. O último elemento recrutado para a nossa equipa tem cinquenta e sete anos, trata-se de um homem cheio de experiência, que foi dispensado por uma multinacional. Aprendo a cada dia com a sua sensatez - fruto de muita experiência.</p>
Reforço da Actividade de “Partir Pedra” (5)	<p>Mais uma vez o reforço de uma aprendizagem anterior, a de começar um projecto do zero. Depois da “primeira vez”, já não cometemos algumas gafes e conseguimos queimar algumas etapas. Prestamos mais atenção a alguns pormenores e</p>

“aprendemos a ler”. Digo mesmo ler, não me enganei na palavra. Com o processo de acreditação aprendi a ler manuais de procedimentos e a respeitá-los, afinal não são só os artistas que têm valor. Muitas pessoas dedicam-se a este trabalho para facilitar o nosso - lá porque estamos no terreno não somos os “iluminados”.



Reconhecer o esforço dos que elaboram as orientações, bem como aproveitá-lo, tem-me sido muito útil à frente da equipa do RVCC-PRO, devido às muitas orientações que tenho de ler com atenção para depois implementar.

Os projectos desenvolvidos nesta organização lembram-se, de certa forma, a corrente da aprendizagem experiencial, sobre a qual David Kolb (2003) é o principal autor, trabalhando com base nos pressupostos de Dewey (2003). Kolb (ídem) afirma não haver conhecimento absoluto porque a aprendizagem deve ser encarda como um processo em constante reformulação (não como um resultado). Era precisamente o que acontecia com os nossos projectos. Segundo esta corrente, a aprendizagem é por isso experiencial (só se evolui através de experiências contínuas) e pode ter quatro estilos:

- 1. A experiência em si: típica de alguém que se implica de forma muito pessoal nas experiências e nas relações humanas, alguém que valoriza mais o sentimento do que o pensamento e tem uma visão dos problemas mais intuitiva e artística do que sistemática e científica.*
- 2. A observação reflexiva: alguém que coloca o ênfase na compreensão dos problemas, mais do que na sua componente prática, valoriza por isso mais a reflexão do que a acção.*
- 3. A conceptualização abstracta: típica de quem valoriza mais a concepção de teorias do que com a concepção intuitiva das especificidades, a ênfase vai por isso para o pensamento e para a lógica das ideias e menos para os sentimentos e intuições.*
- 4. Experimentação activa: típica de quem coloca a tónica nas aplicações práticas e menos na compreensão teórica, visa mais a acção do que a reflexão.*

Mas o factor de maior identificação desta corrente com a forma de estar na educação de adultos desta organização prende-se com o contributo de Chris Argyris e Donald Schön (2003), ambos com identificação à filosofia pragmatista de Dewey (2003). Mais do que a perspectiva de Kolb (2003), com estes autores compreendemos melhor o modelo desta organização. Chris Argyris e Donald Schön (ídem) vêm aprofundar a aprendizagem experiencial, definindo a “teoria-na-acção”. Defendem que cada indivíduo tem em mente uma teoria que orienta as suas acções - o que Kolb (2003) designou de conceptualização abstracta. Significa

que a teoria não pode existir sem que seja constantemente posta à prova na prática. Para estes autores, a reflexão sobre a “teoria-na-acção” gera aprendizagem - torna clara a visão do mundo subjacente à acção. Enquanto, na perspectiva de Dewey e Kolb (2003), a aprendizagem surge por tentativa-erro, com Argyris e Schön (2003) passou a conceber-se aprendizagem através da reflexão crítica sobre a “teoria-na-acção”.

A forma como a formação era encarada nesta organização defende não haver necessidade de incorrer no “erro” para gerar aprendizagem. Os modelos a aplicar tinham por base a reflexão crítica da teoria a aplicar na acção. Responsáveis de Venda, entre outras chefias, realizavam este exercício em sala. A realização de ensaios estáticos, que precediam os ensaios dinâmicos (condução dos automóveis), constitui a fundamentação deste pressuposto. Quanto ao objectivo da aprendizagem visava naturalmente a resolução de problemas específicos das organizações (clientes).

Esta ideia dos ensaios dinâmicos vai também no seguimento do que Josso (2008) defende: a formação para ser formação deve ser experiencial (pode existir informação se não existir experiência, mas não existe formação). A experiência tem uma dimensão afectiva e uma reflexão sobre o que foi vivido. Josso (ídem) defende que os Formadores devem desenvolver pedagogias que possibilitem a experiência. O Formador deve questionar-se de que forma pode proporcionar experiência aos adultos. Esta ideia estava sempre presente a quando do desenho de um novo projecto nesta empresa de formação do ramo automóvel

É muito curioso efectuar esta análise comparativa (do ponto de vista da conceptualização). Enquanto por exemplo no “*National Geographic*” os adultos eram muitas vezes observados através dos seus “erros”, por meio da metodologia cliente mistério, para depois serem confrontados com as necessidades de melhoria, neste formato da aprendizagem experiencial, e com a introdução do conceito de “teoria-na-acção”, não é necessário chegar a este grau de constrangimento. *Quer-se dizer com esta nova perspectiva que já não é necessário percorrer todo o ciclo da aprendizagem (volta simples) para desenvolver teoria, basta reajustar a teoria por meio daquilo a que estes autores designaram de aprendizagem de dupla-volta (feita através da reflexão da teoria na acção). Este facto veio dar novo sentido à aprendizagem pragmatista e teve sobretudo impacto sobre a formação, na medida em que ajuda a definir o seu papel na educação de adultos. Os Formadores passam a ser encarados como coach, ajudam os indivíduos a reflectir sobre as suas teorias na acção. Todavia, este modelo aplica-se sobretudo a Gestores, tendo por isso o contributo destes autores ficado limitado. E, por outro lado, continua na linha pragmatista, em que a aprendizagem é descrita como um mecanismo de resolução de problemas.*



Esquema 4: Pragmatismo - Aprendizagem Experiencial - "Teoria-na-Acção"

Muito embora tenha adorado o carácter criativo desta empresa, e realizado amigos para a vida, a “autorealização” ainda não tinha aparecido em pleno, o que deixava um espaço vazio... Tenho no entanto de ter muito cuidado quando falo presentemente em “autorealização” pois para mim não significa o tão almejado “sucesso” profissional dos tempos modernos. Quando chegar a este conceito na presente narrativa ficará mais claro o que entendo por “autorealização”.

*Da “viagem” à maior e mais bela das aprendizagens
trago uma obra-prima de Leonardo*

O trabalho que parece retratar uma realidade comum, mas que esconde várias facetas criativas.

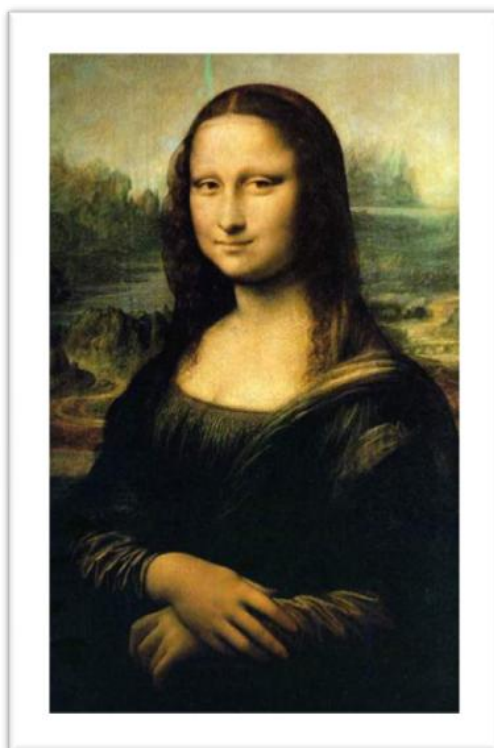


Imagem 12: “Mona Lisa” de Leonardo da Vinci

11. O Devaneio pelo Mundo Empresarial e Depois... As “Caixas do Correio”

Ainda no percurso de profissional liberal experimentei o que faltava, ter um negócio próprio, mas concluí rapidamente que não tinha a menor vocação! Ainda assim, serviu para isso mesmo, para perceber o que devo e o que não devo fazer (independentemente das muitas aprendizagens que fiz, em vários domínios, com esta experiência). Ao contrário da maioria das opções profissionais que tomei, este projecto não aconteceu de forma premeditada (isso é o mais engraçado). Conscientemente, nunca me teria passado pela cabeça ser empresária.

Um belo dia, quando trabalhava como profissional liberal no centro de formação de gestão participada do IEFP (referido anteriormente), dirigi-me à reprografia para realizar um gesto comum, tão comum que nunca lhe foi dada a mínima importância - tratava-se de eliminar um documento confidencial na máquina destruidora de papel. Ao tentar efectuar este gesto não tive sucesso, pois a máquina estava cheia, tendo de colocar todo o papel triturado num saco para que pudesse levar a cabo a minha banal tarefa. É então que outra feliz coincidência ocorre - o papel que havia sido destruído anteriormente era colorido, facto que tornava toda aquela amálgama de desperdícios apelativa aos sentidos. Foi precisamente ao olhar para os desperdícios de papel que a minha mente ficou inquieta. Como a maioria das ideias, esta também começou com a seguinte questão:

_ “E por que não?”

Travei então o seguinte diálogo com a colega da reprografia:

_ “O que acontece com estes desperdícios de papel?”

_ “Vão para o papelão, diz a minha colega!”

_ “Hum... Posso levar este saco para casa?”

_ “Claro!? Responde com ar intrigado...”



Imagem 13: Fase Inicial da Produção de Pasta de Papel do Atelier do Papel

Já em casa, inicio o processo de produção de pasta de papel, ainda de forma artesanal. Começaram a ser criadas as primeiras formas com a pasta e que, por acaso, foram bolas. (1) Por este motivo, o logótipo do Atelier do Papel (nome do projecto) bem como a mascote (o GigaPapel) tem presente uma bola. Além do mais, uma bola com a forma do nosso planeta tinha a ideia da ecologia associada.

Com peças produzidas em pasta de papel, aliadas a pedras como quartzo, ametista e madrepérola, surgem os primeiros acessórios, os colares!



Imagem 14: Colar da “Linha Girassol” do Atelier do Papel

As primeiras peças só vieram aguçar a vontade. Com desperdícios de papel maiores foram elaboradas “caras” (depois trabalhadas graficamente) que viriam a servir de estampagem para t-shirts.



Imagem 15: Estampagem da Coleção “Caras Bocas” do Atelier do Papel



Imagem 16: Estampagem da Coleção “Caras Pisca-Pisca” do Atelier do Papel

Já nada escapava! Até os desperdícios das ações de formação de vitrinismo ornamentavam as embalagens do Atelier do Papel.



Imagem 17: Laço (1) para as Embalagens do Atelier do Papel



Imagem 18: Laço (2) para as Embalagens do Atelier do Papel

Estava tudo um primor e com a colaboração de um amigo foram criados cartões sobre curiosidades do papel que se juntavam às peças. Representavam, sem dúvida, uma mais-valia para o cliente face ao acessório adquirido. Com estas curiosidades li informação sobre o papel que muito me sensibilizou para questões ecológicas. (2)

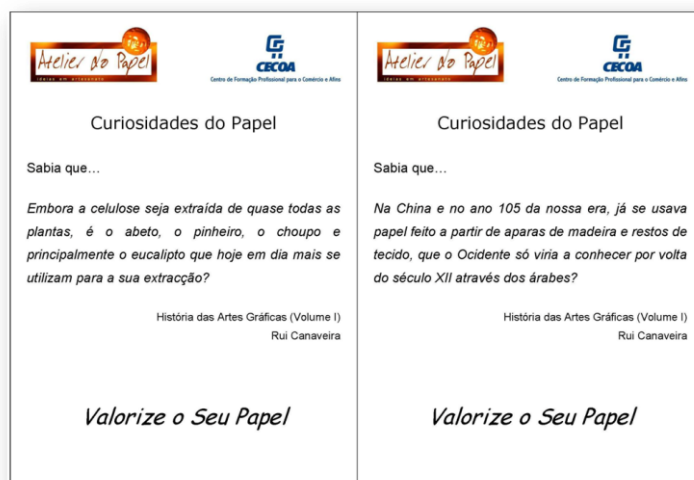


Imagem 19: Cartões sobre “Curiosidades do Papel” para Acompanharem as Embalagens do Atelier do Papel

O resultado deste trabalho foi exposto no centro de formação, onde tudo começou, com o intuito de demonstrar aos restantes funcionários o que poderia ser feito com as “cartas, faxes, memorandos, entre outros documentos”. Tinha a sua piada como dizia a Directora do centro em causa:

_ “Ando com os meus orçamentos ao pescoço!”

Foi com esta pequena exposição que tudo mudou. Aquilo que se presumia não passar de uma brincadeira, eventualmente de um escape extra-laboral, teve de tal modo aceitação que relançou outra questão:

_ “E se esta ideia fosse desenvolvida de forma sustentável?”



Imagem 20: Logótipo do Atelier do Papel

O que fazer a este potencial começou a ser uma preocupação à qual se havia juntado outra Técnica de Formação, a minha grande amiga que já referi anteriormente, com a qual tenho permanecido a trabalhar já vai para dez anos. Neste momento, já as duas vivíamos intensamente esta vontade de construir algo mais sério que aliasse a arte à vertente social (as nossas duas paixões). Já tinha passado um ano desde o episódio da reprografia, estávamos em 2004 e era altura de criar o Atelier do Papel. O princípio nas nossas mentes foi sempre o mesmo: pior do que não dar certo é viver com o pensamento de não levar a ideia para

a frente. Mas havia uma questão que permanecia - não desejávamos deixar a formação profissional. Foi então que resolvemos associar várias áreas num único projecto:

- Ambiente
- Arte
- Sociedade
- Conhecimento

Como é que tudo isto se associava?

*A ideia era proteger o **ambiente** aproveitando os desperdícios e com estes criar peças de **artesanato (arte)**, trabalhando com a população idosa (**sociedade**), através da dinamização de acções de formação (**conhecimento**) onde os idosos aprendessem a fazer acessórios com o intuito de se distraírem e simultaneamente conviverem. (3)*

Veja-se o que afirma Silvestre (Silvestre, 2003:42):

“Esta nossa posição de defender a educação/formação para lá do contexto escolar (que poderá passar pelo autodidactismo) e, por outro lado, acreditar que devemos educar-nos / formar-nos em comunhão com o mundo (educação formação comunitária) demonstra que é, cada vez mais, necessário que se revejam os ideais que preconizam a educação e formação do ser humano, acreditando que há novos contextos e formas a explorar e a desenvolver com vista a atingir o bem-estar e a plenitude harmoniosa do homem e do mundo. Há que os descobrir, inter-relacionar e complementar.”

Depois de termos a ideia madura, apresentámos uma proposta de parceria para este projecto a o centro de formação onde a ideia surgiu. A proposta foi muito bem acolhida, estabelecemos mesmo um protocolo para que este projecto tivesse outra envergadura e representasse uma iniciativa de responsabilidade social. De facto assim foi, estivemos inclusive presentes num seminário que procurava promover as boas práticas ao nível da responsabilidade social nas organizações. Viemos ainda a procurar outros parceiros (tendo estabelecido um acordo com uma célebre marca de cosméticos com grande consciência ecológica) para que o Atelier do Papel tivesse maior visibilidade e credibilidade. Note-se que todo este projecto foi levado a cabo com capitais próprios e tivemos do centro de formação a disponibilização das instalações, as comunicações telefónicas, o suporte institucional, bem como o apoio das antigas colegas que todos os dias constituíam fonte de grande motivação. (4)

Criámos mesmo uma história com recurso a um Caricaturista que contratámos para promover o projecto:



Imagem 21: História Ilustrada do Atelier do Papel

Não é difícil perceber o que este projecto significou para nós. Mais uma vez foi começar algo de novo, mas foi muito mais do que isso, o que aprendi foi deveras significativo ao nível da gestão financeira e, conseqüentemente, ao nível da negociação. (5)

Sobre esta experiência, e já para lá dos meandros da gestão financeira, tenho um episódio em particular que me marcou - foi o aluguer de um espaço comercial (*open space*), num hipermercado em Sintra. Faltavam poucas semanas para o Natal e seleccionámos este local para escoar a produção. Produção essa que nunca chegou a ter a colaboração de qualquer formando (idoso), fomos nós as duas que produzimos tudo, centenas de peças. De toda a divulgação que fizemos tivemos apenas uma inscrição de um formando. (6) Acredito que se tivéssemos tido o apoio de instituições com canais privilegiados para este público tudo poderia ter sido diferente, ainda me parece que a ideia do OTL artístico seria muito boa para este público idoso. A ideia não era criar com este público mão-de-obra barata, o dinheiro realizado com as vendas dos produtos seria unicamente para a manutenção do projecto, a preocupação social para com este público era genuína. Falava eu do episódio no espaço comercial que durou uma semana... Foi extremamente proveitoso o contacto directo com o público nesta nova função de Vendedora, afinal tinha preparado e ministrado tantas acções de formação sobre vendas sem nunca ter sido Vendedora! (7) O que é facto é que a aceitação do público perante o nosso trabalho foi muito boa, é certo que era época de Natal, mas as pessoas aderiram muito bem ao conceito e mostraram muito interesse pela história do Atelier do Papel. Tivemos inclusive a revista Focus interessada pelo projecto e convidou-nos mesmo a fazer uma reportagem sobre a iniciativa.

Após toda esta dedicação, trabalho intenso e investimento, ao fim de seis meses, concluímos que o projecto não poderia andar só por nós. Teria de ter por trás uma empresa ou instituição. A parceria com o centro de formação foi muito boa e proveitosa para nós, mas tínhamos de estar associados a uma instituição ligada à intervenção social. Fizemos variadíssimos contactos, inclusive para autarquias, mas nada, nada mesmo! Como se costuma dizer “arrumámos a viola no saco” e voltámos ao trabalho na formação profissional, única e exclusivamente. (8) É nestas alturas que penso na frase que um professor meu da universidade (professor de epistemologia) me dirigiu no último dia de aulas:

_ “Vai-te embora deste país!”

Na altura não liguei nenhuma, mas já tenho pensado muitas vezes que Portugal é lento, pouco criativo e absolutamente desorganizado, apesar de bonito e esplendoroso no seu clima, gastronomia e entre outras

coisas. Não digo isto com desrespeito. Afinal, se não gostasse de estar cá era só fazer as malas... Digo sim com muita tristeza por viver num país que tinha condições para fazer muito mais!

Voltando ao Atelier do Papel, ainda assim, continuámos durante mais um ano com a produção das peças, nomeadamente os acessórios de moda, só que desta feita direccionámo-nos para outro mercado e por isso mudámos o nome da marca de Atelier do Papel (este já não fazia sentido) para algo mais comercial, Mariani. Nesta altura, começámos a diversificar os produtos e tínhamos até sapatos pintados à mão.



Imagem 22: Socas da Colecção do Atelier do Papel

Tínhamos transformado um projecto de cariz social num projecto puramente empresarial, sendo a nossa intenção neste domínio apenas escoar os produtos e, por isso mesmo, esta actividade já foi realizada em simultâneo com outras experiências que se seguem. Assim que o conseguimos escoar grande parte dos produtos demos por encerrado o projecto, pois este não era o seu fito.

Depois desta experiência (estávamos em 2005) tinha de voltar a inserir-me no mercado de trabalho, mas como isso demorou ainda alguns meses (entre o envio de currículos e chamarem-me para algo) tive de “inventar” para sustentar-me. É aqui que entra a história das “caixas do correio”!



Resolvi fazer um folheto a oferecer-me para Explicadora de Informática, uma vez ser uma área onde estou bastante à vontade (sou filha de um Informático e irmão de outro). Tirei centenas de fotocópias e fiz verdadeiras maratonas a inseri-las nas caixas do correio da zona onde morava. Tendo em conta tratar-se de um subúrbio com dezenas de prédios, cada um com cerca de dez andares, com mais ou menos sete letras por andar, veja-se os folhetos que distribuí.

Ao fim de semanas lá arranjei o meu único explicando, o Sr. António, de oitenta e dois anos! Nunca tinha ligado um computador e desejava enviar e-mails à família que vivia em Inglaterra. Foi uma experiência linda! Fenomenal! O dinheiro que ganhava era muito pouco, felizmente que voltei para o mercado de trabalho, mas valeu por ter conhecido este senhor que, na verdade, foi um verdadeiro exemplo de iniciativa, merecedor do ditado: “Nunca é tarde para aprender!”


Não vou considerar esta situação uma experiência com adquiridos, alvo de grandes reflexões, por esse motivo a coloco entre uma espécie de parênteses, mas devido à sua importância do ponto de vista emocional, não quis deixar de referi-la. Por outro lado, após a experiência que já tinha, colocar folhetos nas caixas do correio foi, no mínimo, interessante do ponto de vista do crescimento humano. Ainda me lembro que, quando tocava às campainhas, dizia a seguinte frase para me abrirem a porta: “Publicidade!” (nem sempre funcionava bem, mas enfim...).



Tabela 9: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: mundo empresarial) e o Presente

ADQUIRIDOS DE “ONTEM”	TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
Técnicas na área do Artesanato (1)	<p>Fazer pasta de papel em grandes quantidades é uma tarefa desafiante, mais ainda secá-la (numa primeira fase), moldá-la e voltar a secá-la à temperatura certa.</p> <p>A utilização dos trituradores de papel, dos equipamentos de secagem (fase mais difícil do ponto de vista físico) e do equipamento destinado à furação da pasta, possibilitou aprendizagens muito diferentes das que vinha fazendo até aqui. Imagine-se o que é fazer milhares de bolas do tamanho de uma avelã para formar colares e depois furar uma a uma com um berbequim de precisão. Quando era necessário fazer outro tipo de peças, a pasta tinha de ser cortada com uma máquina de serrar (com serras muito sensíveis e altamente afiadas). A aquisição de conhecimentos / competências sobre ferramentas e acessórios, como brocas de diamante, serras de corte fino, entre outras, foi algo que nunca imaginei.</p> <p>Apesar de usarmos todo o equipamento de protecção, como sendo a protecção para os ouvidos (devido à maquinaria) e as luvas de borracha (devido à furação e serração), mesmo assim, tínhamos sempre muito receio. Quando vinha a fase da pintura o problema era o cheiro que as tintas de spray deitavam, usávamos estas tintas para pintar centenas de bolas de uma vez e mesmo com máscaras de protecção do tipo industrial (parecíamos o Darth Vader da Guerra das Estrelas), no fim do dia, quando limpávamos o nariz, o lenço ficava colorido!</p>

	 <p>Mais uma vez, como Profissional de RVC, estes adquiridos foram fundamentais para valorizar um tipo de trabalho mais físico. Uma coisa é imaginar, outra é vivê-lo. Fiquei sem dúvida muito mais sensível perante todas as pessoas que durante anos a fio se sujeitam a estas circunstâncias penosas para a saúde.</p>
Sensibilidade face ao Ambiente (2)	 <p>Li alguns artigos sobre desperdícios e fiquei escandalizada com o horror de papel que se gasta nas organizações. Recentemente, e porque fiquei mesmo sensível aos desperdícios, enviei um e-mail à minha Directora, onde fiz as contas ao número de folhas de papel que gastamos por adulto (por processo), apenas para cumprir os requisitos do DTP definido pela ANQ. Uma barbaridade! Alertei ainda para o facto de podermos vir a utilizar outro tipo de recursos informáticos que nos permitissem poupar papel, mas infelizmente, parece que nada tem valor se não for tocado e o papel perdura (e perdurará...) nos institutos públicos! Junto remeto um excerto do referido e-mail pois penso ser interessante ter-se uma noção destas contas:</p> <p>“Gostaria de expressar que considero um exagero o papel que se consome nos processos dos adultos para que sejam cumpridos os procedimentos do DTP.</p> <p>Num período em que a ecologia, aliada à poupança, para já não falar no que as novas tecnologias poderiam poupar em papel, sinto-me verdadeiramente mal com as quantidades de folhas consumidas. Não obstante estas preocupações, fiz umas contas à “António Silva” (que considero funcionarem muito bem) e veja-se o seguinte:</p> <p>Cada processo do RVCC-PRO tem (por adulto) obrigatoriamente 25 folhas a juntar às 10 folhas por grupo (presenças e afins). Se estivermos a falar de um grupo de 15 adultos teremos 385 folhas gastas por grupo, só para o processo do DTP. Nestas contas não constam as fotocópias das actividades para dinamização das sessões de construção de PRA, o que fará este número aumentar e muito. Agora vamos extrapolar este cálculo para o número de adultos certificados durante o ano de 2009 no CNO, refiro-me ao número total, entre o RVCC Académico e RVCC-PRO. Neste caso, e partindo do princípio que os processos do RVCC Académico têm um gasto equivalente ao do RVCC-PRO, estaremos a falar de 1.500 adultos certificado, logo um gasto de 37.500 folhas por ano, só no nosso CNO.</p> <p>Posto isto, parecem-me perfeitamente antagónicas as exigências do DTP com a política de poupança (com a qual concordo em absoluto) do Centro.”</p> <p>Com este e-mail não quis dizer que sou contra os DTP, apenas penso que no séc. XXI tudo poderia ser mais eficaz se usássemos as novas tecnologias ao serviço do planeta.</p> <p>Fiquei também alerta para a utilização criminosa dos sacos de plástico. Quando vou</p>

	<p>ao supermercado não aceito os sacos onde se coloca a fruta e os legumes. Tenho um saco onde coloco tudo para não chegar a casa e deitar fora dezenas de sacos. De uma forma geral, penso que a minha consciência ecológica ficou mais desperta.</p>  <p>Como Profissional de RVC esta questão é também fundamental para suportar os domínios associados à cidadania. Não obstante, e como quase tudo o que aqui abordo (muito embora não esteja sempre a repeti-lo) considero que estes adquiridos são úteis a qualquer ser humano em qualquer profissão. Se analisarmos bem, a transferibilidade destes (e muitas outros) conhecimentos / competências aplica-se em muitas áreas profissionais - o desafio da reflexão é expressar como os mobilizamos em cada um dos diferentes contextos.</p>
<p>Reforço do Exercício de Associação de Diferentes Áreas (3)</p>	<p>Desta vez, o exercício da associação de diferentes áreas foi ainda maior do que nas experiências anteriores. No fundo, podemos fazer todas as associações que quisermos, basta conseguir ligar as “pontas soltas”. É um exercício muito atraente!</p>  <p>Associar arte, ambiente, conhecimento e sociedade, não está muito longe do que é exigido aos adultos na interpretação dos referenciais do nível secundário. Na altura nem imaginava esta situação! Muito embora esteja sobretudo associada ao RVCC-PRO, tenho bem a noção da valência académica, na qual já participei.</p>
<p>Reforço da “Tarimba” para a Apresentação de Projectos a Empresas (4)</p>	<p>Já havia falado destes adquiridos a respeito de outras situações. Neste caso (do Atelier do Papel), a diferença estava no facto do projecto a apresentar me pertencer (bem como à minha amiga). Nestas situações, temos uma postura, não digo de mais responsabilidade, mas mais consciente. Penso que muitas pessoas deveriam passar pela experiência de ter de defender conceptual e economicamente algo seu - seria curioso de se observar. Infelizmente, temos uma cultura de trabalho onde as pessoas não se empenham muitas vezes por considerarem que as coisas não são suas, mas estão profundamente enganadas, pois o Estado é nosso, de todos. Acontece que ao invés de protegermos, por vezes, negligenciamos o que é de todos.</p>  <p>Estes conhecimentos / competências, agora reforçados, têm muito valor no meu quotidiano enquanto Profissional de RVC. Não raras vezes tive de apresentar o processo de RVCC a portugueses e também a estrangeiros.</p>
<p>Rigor na Gestão Financeira (e consequentemente na gestão do tempo) (5)</p>	<p>Também já tinha passado pela experiência de gerir orçamentos, mas era sempre o “dinheiro dos outros” (de uma organização) - desta vez era o dinheiro da minha amiga e o meu, naturalmente a consciência é outra. Tudo tinha impacto na nossa gestão. Deixo aqui apenas alguns exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">- A negociação com fornecedores, dependendo se eram nacionais ou

	<p>estrangeiros, facto que fazia grande diferença pois nestas questões a moeda tem um grande impacto;</p> <ul style="list-style-type: none">- Negociação de espaços comerciais para exposição, bem como negociação com lojas para exposição dos produtos (Atrium Saldanha, entre outros);- A articulação com os serviços alfandegários para receber as encomendas vindas de fora (um desafio);- Ter os produtos posicionados face ao mercado também é fundamental: afinal há muitos consumidores que não andam distraídos e tivemos de compreender em que segmento nos posicionávamos. Misturar pasta de papel com pedras semi-preciosas na mesma peça foi muito interessante em termos de posicionamento no mercado, pois conseguimos atrair públicos com características muito diferentes;- Ter a noção exacta do que ficava em <i>stock</i> e do que era vendido, bem como aquilo que mais se vendia, era outro aspecto importante para projectar a próxima leva de produção. Tirámos, por isso, fotos a todos os produtos elaborados para associar a imagem do produto à base de dados das vendas. <p>Após ter passado por esta experiência, continuo a acreditar que é possível sermos empresários sem sermos “mercenários”. O nosso bem não pode ir além da linha em que o outro começa a ficar mal. Todos devemos “ganhar” com os negócios e por isso considero que estes nunca poderiam deixar de ter como pano de fundo o bem-estar colectivo.</p>
<p>Ferramentas para a Elaboração de Catálogos de Vendas (6)</p>	<p>As fotografias tiradas para a base de dados das vendas também serviram para a elaboração de catálogos, fundamental na divulgação dos produtos e do projecto em si. Neste domínio faltou a criação de um site na Internet, mas o orçamento não permitia (talvez este tenha sido um erro estratégico!?)</p> <p>Na criação das peças de artesanato e, conseqüentemente, na elaboração dos catálogos, tínhamos pela frente um verdadeiro desafio de criatividade, uma vez que todas as peças que produzíamos eram únicas. Conjuguar cores, formas e materiais em milhares de combinações possíveis para ter uma selecção eclética, mas que não perdesse a linha do projecto, constituiu um exercício altamente estimulante, mais ainda porque os desperdícios tinham de estar sempre presentes.</p>  <p>O exercício da criatividade é útil a qualquer Profissional de RVC. Esta competência é bem mais transversal do que se pensa. É útil na gestão da equipa, na criação de procedimentos, no relacionamento com os diferentes públicos, entre muitas outras situações. Ser criativo significa ter ideias (neste caso aplicadas a um dado objectivo), ora desde que estas não sejam gratuitas e desvinculadas de pressupostos que melhorem as organizações, são sempre bem-vindas!</p>
<p>Competências para a Função de Vendedora (7)</p>	<p>A formação que tanto havia ministrado em atendimento e vendas foi muito importante para este projecto. Honestamente, sempre que falo em vendas e Vendedores sinto um certo arrepio... Considero que, assim como qualquer função, a função de Vendedor não pode ser levada a cabo sem princípios éticos. Mas o que são</p>

	<p>princípios de ética, pergunta-se? Não vamos perder tempo com considerações filosóficas, a ética acaba quando começo a prejudicar o outro. Ora se realizo uma venda que não corresponde ao que a pessoa deseja ou a estou a aliciar para algo que não corresponde à verdade, estou a quebrar este princípio. Posto isto, procurei utilizar os fundamentos que aprendi nas técnicas de venda até ao ponto em que os considerava correctos. Alguns exemplos que tive em conta:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diferentes perfis de clientes;- Formas de receber um cliente;- Gestão de reclamações (evitando ao máximo uma insatisfação mesmo que isso implique em alguns casos perda de dinheiro);- Questões tão fundamentais como a simpatia e a disponibilidade;- Boa apresentação do Vendedor- Apresentação / explicação cuidada do produto;- A venda cruzada;- E muitas outras situações... <p>Nesta altura todos os conceitos ganharam corpo. Não há dúvida de que as situações conceptualmente têm significado, mas quando vividas ganham outra dimensão.</p>  <p>Presentemente no CNO, aplico quase todos os princípios não propriamente das técnicas de venda, mas do atendimento. Realizo a recepção das pessoas, o acolhimento e a gestão de reclamações.</p>
<p>Novamente... Capacidade para Lidar com a Frustração (8)</p>	 <p>Ao longo da nossa vida profissional, de quando em quando, temos estes episódios em que não conseguimos chegar onde queremos. No CNO, e como já referi, acontece o mesmo, sobretudo por não conseguirmos chegar a todos os adultos como desejaríamos.</p> <p>Em relação ao Atelier do Papel, na verdade foi mesmo frustrante tanta dedicação para nada. Sentíamos que este projecto poderia ajudar muita gente. Sabendo que era um projecto que poderia ter contribuído para a felicidade de muitas pessoas, aumentou ainda mais a nossa frustração. Valeu a pena pelo manancial de aprendizagens!</p>

Ao longo do relato deste projecto só me lembro de Malcolm Knowles (2003). E porquê? Pela ideia de autorealização na aprendizagem. Foi o que significou para mim o Atelier do Papel enquanto adulta aprendiz.

Knowles (2003) veio a popularizar a psicologia humanista de Rogers, transpondo-a para a educação de adultos. Foi ele que veio a institucionalizar o campo da educação de adultos, tendo ainda criado o conceito de andragogia. Knowles (ídem) realizou também um casamento entre pragmatismo e humanismo (sendo este último modelo dominante): a mesma medida de Dewey e Lindman (2003), Knowles (ídem) centra-se no problema como o desafio para a aprendizagem (pragmatismo). Todavia, vai buscar a Rogers (2003) a importância que dá ao ambiente no processo de aprendizagem do adulto (humanismo).

Foi precisamente este casamento que vivenciei. Já tinha passado por experiências onde a resolução dos problemas motivava o processo de aprendizagem ("National Geographic"). Posteriormente, compreendi a importância que um ambiente favorável poderia ter nesse mesmo processo de aprendizagem. Com o projecto do Atelier do Papel tinha estas as duas visões presentes: os problemas como desafios para o meu processo de crescimento, bem como o ambiente propício a esse crescimento. Mas tinha mais, tinha uma motivação intrínseca que levaria à autorealização (mesmo não tendo o projecto dado certo). Mais ainda! Tinha toda uma vertente criativa e social associada à aprendizagem. Paulo Freire (2003) tinha razão quando falava na necessidade de utopia na educação. Seria este nosso projecto uma utopia?

Knowles (ídem) vai buscar às duas correntes (pragmatismo e humanismo) o conceito de experiência e consegue combiná-lo, uma vez que, tem significados diferentes em cada uma das correntes. Para Knowles (ídem) as experiências são simultaneamente fonte de aprendizagem, sobretudo quando reflectimos sobre elas (ideia do pragmatismo), e resultado do processo de aprendizagem, o que torna essas mesmas experiências mais congruentes com o seu significado interno (psicologia humanista). À semelhança de Rogers (ídem), também Knowles (ídem) considera que existe uma motivação intrínseca para o crescimento e para a aprendizagem. Esta motivação culmina no objectivo da autorealização.



Esquema 5: "Casamento" entre Pragmatismo e Humanismo - Autorealização

É a autorealização que estabelece congruência entre a experiência e o seu significado interno. Facilitar esta aprendizagem é o que Knowles (2003) chama de andragogia.

Andragogia é para este autor a arte de ajudar o adulto a aprender. Trata-se de um modelo diferente, senão mesmo oposto à pedagogia (forma convencional de praticar educação). Veja-se a dicotomia pedagogia / andragogia:

- O aprendente caracteriza-se pela relação com o Professor / o aprendente é independente, sendo que o Professor deve contribuir ainda mais para esse estatuto;
- A necessidade de saber definem-se pelo professor / o Facilitador auxilia o aprendente a reformular as suas necessidades pessoais, visando satisfazê-las;
- A experiência não tem um estatuto relevante para a aprendizagem / a experiência é o principal mecanismo da aprendizagem;
- A aprendizagem é induzida pelo Professor / a aprendizagem provém da necessidade intrínseca de crescimento e auto-realização;
- As aprendizagens definem-se por programas standardizados / a base da aprendizagem são os problemas da vida;
- A motivação para a aprendizagem é externa e imposta / a motivação para a aprendizagem é intrínseca ao aprendente.

A andragogia era considerada como alternativa política à educação convencional. No entanto, face ao que acima se diz, a oposição entre estas duas perspectivas tem mais a ver com duas linhas de pensamento diferentes ao nível da psicologia. A pedagogia insere-se na esfera da psicologia cognitiva e a andragogia no âmbito da psicologia humana. Mas ambas as correntes são de natureza individualista, revelando muito pouco da dimensão social ou mesmo política. Os críticos desta corrente referem mesmo que se não for dada a devida importância ao ambiente no desenvolvimento pessoal, a educação de adultos humanista corre o risco de se tornar numa corrente puramente individualista, senão mesmo terapêutica. Outra crítica caracteriza-se pela profunda ingenuidade sociológica da andragogia. Afirma que estando criadas as condições ambientais favoráveis, desenvolve-se o processo de crescimento pessoal, quase que de forma natural, apenas com o auxílio do Facilitador. O conceito de facilitação de Knowles (idem) tem por princípios:

- O Formador / Facilitador encara o aprendente como um ser humano capaz de autodirecção, capaz de tomar conta do seu próprio crescimento;

- O Formador/Facilitador encara a aprendizagem do adulto como um processo de autodesenvolvimento;
- O Formador/Facilitador encara a aprendizagem mais significativa quando provem de motivações intrínsecas;
- O Formador/Facilitador cria um clima de aprendizagem facilitador com base na empatia, compreensão, respeito, ausência de juízos de valor, transparência e amor (não-directividade);
- O Formador/Facilitador envolve o aprendente nos objectivos, para que estes sejam significativos;
- Formador/Facilitador desenvolve experiências que tenham em conta as semelhanças do grupo e, simultaneamente, as diferenças individuais.

A andragogia pressupõe que indivíduos autorealizados levam a uma sociedade melhor (melhor ambiente), o que por sua vez facilita a autorealização dos indivíduos. Mas os críticos são pertinentes quanto a este aspecto, pois devemos questionar quais são as motivações da autorealização de cada um. Foi precisamente a pensar nesta ideia, sem que na altura tivesse sequer presente o que afirmaram os críticos de Knowles (2003), que há algumas páginas atrás tive necessidade de explicar que existem várias noções (logo motivações) de autorealização.

Na “viagem” pelo meu devaneio com paragem nas “caixas do correio” optei por Dali

A arte inserida no ambiente, plena de relações surreais
que terminam de forma engraçada nas “caixas do correio”.

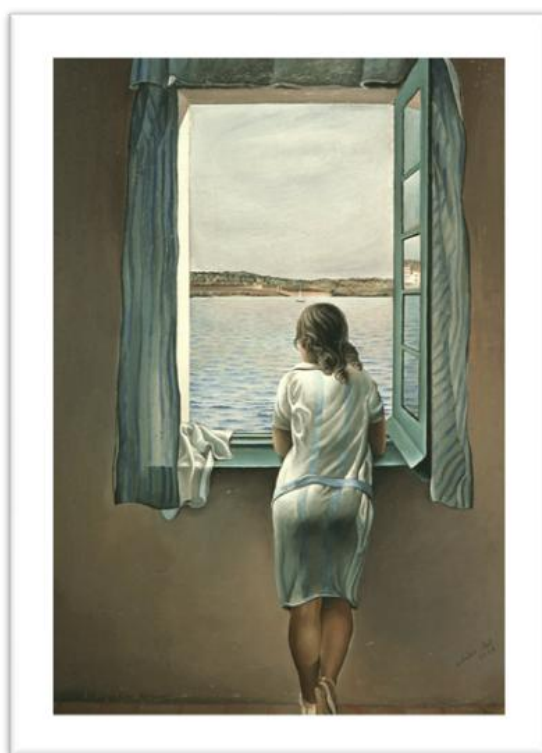


Imagem 23: “Woman at Window” de Salvador Dali

12. A Formação Profissional do Outro Lado do Espelho (no papel de formanda)

Até ao presente momento referi sobretudo conhecimentos / competências adquiridos em contexto informal e não-formal, mas os contextos formais são também de ter em conta. Não sei se mais ou menos válidos, certo é que juntos, todos os contextos são geradores de adquiridos. Por vezes, aquilo que se adquire num contexto informal pode vir a ser reforçado num contexto formal e vice-versa - é a beleza da relação entre os diversos contextos. Faço aqui novamente uma analogia para a medicina, onde a medicina convencional se contrapõe à medicina alternativa: no dia em que se relacionarem harmoniosamente sem disputarem o primeiro lugar, certamente todos teremos a ganhar.

Sobre este assunto Kotasek refere (cita Silvestre, 2003:44):

“...convém chamar, mais uma vez, a atenção que esta dinâmica da E / FP não pode passar só pela auto-educação / formação e espontaneidade do indivíduo em processo de educação / formação, porque, como escrevemos antes, a sociedade da informação e da tecnologia em que hoje vivemos, embora querendo fazer crer tal, não é compatível com esta ideia. “Um indivíduo isolado não pode, pelos seus próprios meios, seguir os progressos da ciência e da sua própria profissão.” Há necessidade que os mesmos aconteçam também em contextos e locais próprios e em “várias etapas sucessivas”)... É, portanto, necessário, entre outros aspectos, o seguinte: que se desmistifique a ideia de que a auto-educação / formação é suficiente.”

Felizmente que na maior parte das organizações por onde passei existiam práticas de formação destinadas aos funcionários. Nos poucos casos em que não se verificava tal iniciativa por parte da entidade patronal tomava-a eu. Por este motivo, são muitas as intervenções formativas que frequentei, pelo que não vou especificá-las, até porque constam do curriculum vitae entregue no âmbito do presente mestrado. Todavia, e seguindo a lógica desta narrativa, apresento de seguida uma tabela que aborda os adquiridos relacionados com a formação profissional que frequentei (tratam-se dos “Adquiridos de Ontem”). Optei assim por uma abordagem geral dos adquiridos, face à experiência enquanto formanda (ao invés de realizar uma abordagem de cada uma das acções de formação, o que não se justificaria). Ainda assim, existe uma experiência em particular que, pela sua importância no meu percurso profissional (e pessoal), não poderei deixar de abordar de forma detalhada.

Tabela 10: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: no papel de formanda) e o Presente

TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”

Qual a importância da formação profissional na vida de um Profissional de RVC?

Fico estarecida quando ouço Profissionais de RVC e Formadores dizerem que as formações são “uma seca” e que não realizam qualquer tipo de aprendizagens com elas. Esta será, no mínimo, uma forma de “autismo” assumida. Que “iluminados” podemos nós ser ao ponto dos outros, os nossos pares Formadores, nada terem para nos ensinar, partilhar que seja?



Transferindo todas estas ferramentas para a prática do Profissional de RVC, ocorre-me dizer que quem tem práticas de formação profissional está com certeza mais preparado para as suas funções, como também mais receptivo / disponível para lidar com os adultos e sobretudo mais capaz de lidar com a diferença. Naturalmente que estas características são também elas muito pessoais e decorridas dos diferentes percursos de vida dos Profissionais de RVC. A formação profissional não faz milagres por si só, mas o contrário também é válido - um indivíduo com um perfil adequado às funções de Profissional de RVC também não basta.

Não é necessário estar sempre em formação, mas se me é permitida a dica, penso que basta realizar um pequeno plano anual para termos em mente uma ou duas acções de formação que possamos vir a frequentar. É certo que muito do meu percurso foi realizado em contexto laboral, mas também realizei o meu próprio plano de formação, considerando-o como um investimento. Mesmo que tenhamos outras práticas de aprendizagem, do tipo mais autodidactas (as quais aprecio muito), a partilha com os nossos “parceiros” é fundamental, não só no local de trabalho, de forma informal, mas também em contexto formal de formação.

Não obstante, abordar a formação profissional numa perspectiva geral como já referi (juntando todas as intervenções formativas numa só reflexão), não posso deixar de particularizar uma conferência a que assisti, sem dúvida o melhor momento formativo da minha vida! Tratou-se da conferência subordinada ao tema “O Barefoot College e a Aquisição de Competências para as Tecnologias Sustentáveis”. Vou por isso debruçar-me algum tempo na reflexão que realizei sobre este momento.

O Barefoot College foi um sistema levado a cabo na Índia, sendo que o seu mentor (como veremos mais à frente) tem como grande preocupação o reconhecimento dos adquiridos das pessoas que lá trabalham. Esta situação tem por isso uma relação absolutamente directa com o sistema de RVCC, a única diferença é o facto da certificação (ou seja a aquisição do carácter formal) não ter qualquer importância no Barefoot College.

Vou descrever esta experiência como se de uma viagem se tratasse.



Imagem 24: Site do Barefoot College

<http://www.barefootcollege.org>

Mergulhei no mundo das profundezas do RVCC. Perdão, do RC pois nesta viagem a Validação e a Certificação não têm lugar - no local por onde viajei só existe Reconhecimento e Competências. Afinal, para quê complicar, como diz o pressuposto do design, a melhor estratégia é mesmo a *KISS (Keep it Simple Stupid)*.

Foi tão verdadeiramente alucinante o que vi e ouvi que seria, no mínimo, egoísta se não me esforçasse para tentar (pois é impossível conseguir) transmitir-vos a conferência a que assisti. Em primeiro lugar, retiremos o olhar "intelectualoide" que nos corrompe a todo o instante, caso contrário não vamos sequer conseguir andar um minuto nesta viagem (sem ofensa). Vou usar imagens para conseguir ser o mais clara possível e ajudar a VIVER este momento. Só com muita criatividade conseguimos chegar ao fim desta viagem que aqui vos proponho - teremos de deixar de lado muita bagagem como preconceitos, juízos de valor,... Apertem os cintos pois aqui vamos nós! Avisamos os passageiros que o caminho vai ser longo e atribulado, assim para os mais sensíveis (perdão insensíveis) é melhor ficarem em terra.

Bunker Roy (apenas "Sr." como ele faz questão de frisar) foi na sua terra natal (Índia) um dos poucos privilegiados da sua época, pois teve acesso a educação e

cultura. Há cerca de trinta anos surpreendeu a sua família abastada ao dizer que não tinha como pretensão ir trabalhar para o governo ou para uma grande companhia. Tinha um desafio muito maior, ir morar para uma aldeia no interior da Índia - Tilonia de nome. Resultado, a mãe ficou sem falar com ele cinco meses, pois, no mínimo, achava que ele estava louco!



Imagem 25: Aldeia de Tilonia

Apresento-vos a aldeia de Tilonia. O Sr. Bunker Roy fundou esta comunidade há cerca de trinta anos e dirige ainda hoje o Barefoot College, que começou precisamente neste local. Segundo ele, esta “universidade” tem como objectivo reconhecer os adquiridos das pessoas mais pobres do mundo, os quais não são reconhecidos e, pior ainda, não são mobilizados em seu proveito.

Nesta filosofia não é necessário certificar, apenas reconhecer para dar frutos. O importante é que o trabalho melhore a qualidade de vida da população local. Os lemas de trabalho são sobretudo dois:

- Errar quantas vezes for necessário. Algo que a nossa sociedade proíbe determinadamente, por conseguinte, proibimo-nos de melhorar;
- E sobretudo *take your time* (já veremos à frente na nossa caminhada o que isto significa). Se o lema anterior é mal visto, este então é quase obscuro no nosso mundo.

Daqui para a frente, vou levar-vos pelos caminhos de alguns exemplos de adquiridos vistos à luz da abordagem do Barefoot College, sendo muitos desses adquiridos evidenciados por pessoas analfabetas. Nos exemplos seguintes, reparem como o Sr. Bunker Roy tão bem apelida os seus profissionais (como quem se ri do mundo desenvolvido).



Imagem 26: Exemplo 1 - **"Arquitectos Barefoot"** -
Construções da Aldeia de Tilonia

O habitante local que iniciou estas construções foi confrontado com o Sr. Bunker Roy que lhe perguntou:
_ "Conseguirias fazer algo assim e assim... (descreveu a construção que se encontra na imagem)?"

Ao que o homem respondeu:

_ "Mostra-me uma fotografia do que desejas?"

E o resultado está à vista dos que querem ver. Toda a universidade foi construída por "Arquitectos Barefoot" e não se pagou a ninguém de fora. Os tectos das casas foram feitos pelas mulheres que juravam que os isolavam na perfeição. Assim foi, entre outras coisas que o Sr. Bunker Roy nem quis saber, usaram urina.



Imagem 27: Exemplo 2 - **"Engenheiras Barefoot"** -
Electrificação da Aldeia de Tilonia

Estas mulheres também iluminaram a aldeia e ainda dão formação a pessoas de outras aldeias (mesmo de outros países) para conseguirem ser igualmente auto-suficientes. Deram formação a habitantes de uma cidade no Afeganistão, que ao fim de seis meses de formação em Tilonia conseguiram iluminar a sua aldeia. O mais caricato é que estavam Consultores internacionais no Afeganistão, pagos de forma milionária, que nunca o tinham conseguido fazer (pelo menos de forma tão barata - eram sempre apresentados orçamentos colossais)!

_ "Por cada Consultor pago nós electrificamos cinco aldeias." (disse o Sr. Bunker Roy)

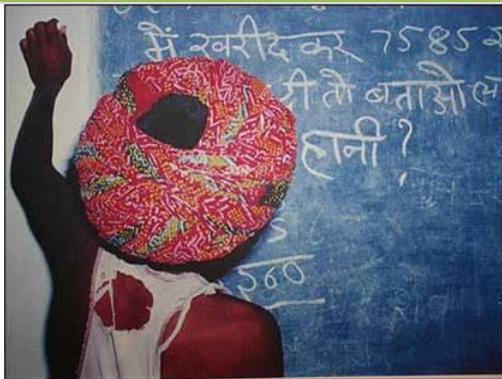


Imagem 28: Exemplo 3 - “Formadores Barefoot” -
Acção de Formação em Tilonia

Continuando a viajar nos limites desta utopia, paradoxalmente real... (que delícia!) Não fiquem impressionados com a indumentária dos Formadores que se seguem, afinal, eles também devem ter o seu *casual day*, muito embora mais modesto.

São realizadas formações para ensinar os habitantes locais a ler, escrever, entre muitos outros ensinamentos como os referidos nos exemplos anteriores.

O Barefoot College também desenvolveu formas de guardar água. É que esta só cai do céu sensivelmente de quatro em quatro anos. Todavia, quando tal acontece é de forma muito rápida e em grande quantidade, por esse motivo é necessário acumulá-la. Este sistema de reserva de água foi inclusive dado a conhecer a Engenheiros (licenciados, os genuínos, do mundo desenvolvido) do Senegal para que pudessem utilizar no seu país o mesmo método eficaz e económico, mas quando estes Engenheiros foram à universidade da aldeia de Tilonia disseram ao Sr. Bunker Roy que só ficariam a ver e não sujariam as mãos. Em Tilonia tal não seria possível, pois todos têm de sujar as mãos para aprender e sobretudo partilhar algo de útil.

_ “Aqui ninguém trabalha para ninguém, na verdade todos trabalhamos para todos.” (afirmou o Sr. Bunker Roy)

No que diz respeito à organização do trabalho, sabiam que em Tilonia os salários são pagos em função do trabalho que cada um faz (não o tipo de trabalho, mas sim “obra feita”). Nesta universidade não há hierarquias nem trabalhos de primeira ou de segunda, todos são iguais. Devemos lembrar que tudo isto se passa na Índia, onde abolir o sistema de castas é um feito tremendo. Curiosamente, o Sr. Bunker Roy, como agora tem trabalhado menos na aldeia (tem estado mais envolvido na divulgação mundial das suas práticas) baixou de ordenado e só recebe setenta dólares. Acabei de dizer que o dirigente máximo de uma instituição baixou de ordenado porque tem trabalhado menos!



Imagem 29: Exemplo 4 - “Artesãos Barefoot” -
Construção de Fantoches

Veja-se mais um exemplo de reconhecimento de adquiridos locais: fantoches feitos com restos de papel dos relatórios do Banco Mundial, no mínimo dá que pensar... Como o mundo é irónico!

É através das personagens que os bonecos assumem que a comunidade local fica a saber as notícias do mundo, pois muitos não sabem ler. Imaginem um telejornal com marionetas.

No Barefoot College foram ainda desenvolvidas formas de marketing que permitem aos habitantes ter sempre trabalho e, desta forma, não têm necessidade de emigrar para os bairros de lata das grandes cidades da Índia. Não deixem de visitar o seu site no espaço destinado ao artesanato.

Vamos recuar um pouco na nossa viagem, lembrem-se da ideia *take your time*? Um dos lemas desta universidade? Vou explicar em que consiste esta regra através de alguns exemplos concretos. As pessoas são confrontadas pelo Sr. Bunker Roy com os desafios mais irreais, senão vejam-se os exemplos:

- Pediu a um grupo de mulheres analfabetas que fizessem um fogão a energia solar;
- Pediu a outra mulher, igualmente analfabeta, que aprendesse a mexer no computador.

Perante estes desafios, o Sr. Bunker Roy apenas disse que demorassem o tempo que fosse necessário. É claro que a loucura do Sr. Bunker Roy estava agora no seu expoente máximo! No mundo desenvolvido já seria alvo de cobiça para todo o que é patologia. Como terminaram estes desafios “insanos”?

- O grupo de mulheres (com a ajuda de um voluntário alemão) fez o fogão solar e dão agora formação a outras mulheres de outras aldeias e mesmo de outros países.
- E a mulher analfabeta do computador, actualmente faz mapas do curso das águas num programa informático altamente especializado. Como diria o saudoso jornalista Fernando Pessa:

— “E esta hem?”

Lamentavelmente esta viagem aproxima-se do fim. Informo ainda que neste momento são várias as universidades espalhadas pela Índia com a mesma filosofia do Barefoot College. Existem actualmente vinte *colleges* em treze estados da Índia. Para os vários voluntários que desejam ir para o Barefoot College, na sua maioria licenciados, existe uma regra: estar três meses sem opinar - apenas ouvir o que os habitantes locais têm para transmitir e observar o que por lá se faz. Segundo a teoria desta universidade, os licenciados quando tiram um curso ficam inevitavelmente desqualificados para “fazer” e excessivamente qualificados para opinar.

Resta-me dizer que foi um prazer fazer esta viagem convosco (esperando que tenham apreciado tanto quanto eu). Para os mais desatentos, repare-se que a tradução de Barefoot College é “Universidade Pé Descalço”.

Ao longo desta narrativa tenho realizado uma espécie de análise entre o que adquiri e o que falta (sobretudo ao nível do ambiente) e neste sentido tenho referido que havia sempre algo em falta, o tal ingrediente. Pois bem, o Barefoot College tem o tal ingrediente que faltava. Faltava a ideia que pudesse contemplar-me com o genuíno e intrínseco sentido da educação de adultos, e se um ponto geodésico existisse nesta narrativa, situava-se aqui, no que resumo no parágrafo seguinte.

*Numa visão eclética, penso que está tudo presente no Barefoot College, no fundo trata-se do casamento entre o pragmatismo e o humanismo de Knowles, mas com um ingrediente muito especial e que faltava conhecê-lo nesta dimensão - **não é o desenvolvimento que se deseja humanizar, mas sim a Humanidade que se deseja “Desenvolver”:***

- *Temos a resolução dos problemas do quotidiano da aldeia (sendo o problema também um desafio para a aprendizagem) e a perspectiva de que se aprende errando, ideias típicas do pragmatismo. A experiência é a fonte da aprendizagem - início de um processo.*
- *Temos, simultaneamente, as motivações intrínsecas para o autodesenvolvimento e um ambiente favorável para desabrochar o potencial do ser humano para esse autodesenvolvimento, ideias típicas do humanismo. A experiência é o resultado da aprendizagem - “fim” de um processo.*
- *Mas temos algo mais que faz toda a diferença, temos a autorealização orientada para o colectivo, para a sociedade e para o seu bem-estar.*

Diz Silvestre (Silvestre, 2003:69):

“De acordo com os valores da solidariedade, convivialidade, tolerância, respeito, por nós defendidos por oposição a actual (para nós), sociedade individualista e ultra-competitiva em que vivemos, pensamos que é urgente salientar e realçar o papel importante que a formação/educação pode ter, de forma a contribuir para o renascer dos valões citados. É, pois, necessário que se reconheçam os espaços/tempos formativos/educativos não formais e informais, para que os espaços/tempos formais de formação/educação (escola e empresa) possam ser realmente espaços/tempos em que concorrem e possibilitam ao indivíduo e à comunidade o avançar para uma verdadeira formação/educação permanente (F/EP) e formação/educação comunitária (F/EC), isto porque estamos convictos que todos eles são caminhos, práticas ou instrumentos que contribuem para tal.”

Também a filosofia da investigação-acção participativa (IAP) está próxima do Barefoot College. Defende uma forma de desenvolvimento alternativo (não se opõe à modernização), numa dimensão mais pequena e humana dentro das comunidades, numa escala local. São as comunidades que dirigem o seu processo de desenvolvimento (autosustentado). A existência de actores externos, estes não têm o papel de despertar consciências como em Freire (2003) em que o elemento externo leva a solução. No caso da IAP o elemento externo será apenas um facilitador. A solução segundo a IAP é de natureza prática e só pode ser levada a cabo pelas próprias pessoas através de um processo de aprendizagem colectivo. A aprendizagem do adulto através da acção participativa poderá ser uma abordagem à resolução de problemas (o que se aproxima do pragmatismo, porém de forma mais moderada). Todavia, uma das críticas à IAP vai no sentido de que os seus preceitos podem ser razoáveis em sociedades tradicionais, como o Barefoot College, já não o serão em sociedades industrializadas.

Actualmente, esta visão da educação de adultos foi a que me preencheu e encantou, tendo em conta o meu percurso profissional. É muito importante salientar que a identificação que apresento com o Barefoot College significa que considere este o modelo “perfeito”, mas sim aquele que a minha experiência desde logo decidi ancorar. Marie-Christine Josso (2008) defende que somos (escolhemos e decidimos) em função do que vivemos.

Da “viagem” ao outro lado do espelho trago sempre algo e desta vez foi uma obra conhecida de Seurat

Tal como no “pontilhismo” (técnica de pintura em que uma imagem se forma a partir de milhares de pontos), também esta “viagem” reflecte o somatório de muitas situações que formam uma imagem onde sempre há lugar para mais um ponto.

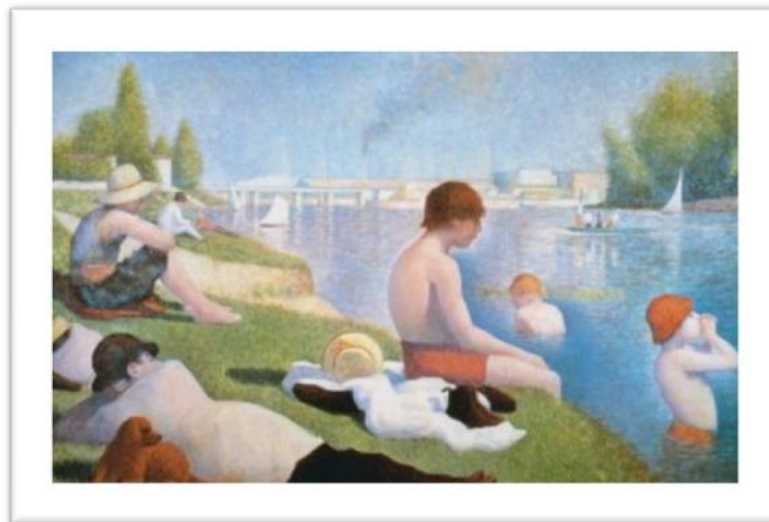


Imagem 30: “Banhistas em Asnières” de Georges Seurat

13. Participação em Eventos na Área da Educação e Formação de Adultos - Partilha da Experiência Adquirida

Tabela 11: Relação entre os Adquiridos do Passado (contexto: partilha da experiência adquirida) e o Presente

TRANSFERÊNCIA PARA “HOJE”
<p>À semelhança do que foi exposto “no papel de formanda”, no que diz respeito às aprendizagens que realizei com o contributo prestado, seja através de publicações, como Formadora ou outras actividades na área da educação e formação de adultos, opto por uma reflexão generalista e, desta feita, muito breve.</p> <p>Gostaria de esclarecer que não coloco na presente narrativa estes contributos como forma de exaltar os convites que me foram feitos. Muito pelo contrário, estas situações que me tiraram horas de sono serviram, e muito, para realizar / reforçar aprendizagens. Parece um paradoxo, mas não é! Podemos efectivamente aprender enquanto supostamente ensinamos.</p> <p>Como defendia Paulo Freire (cita Silvestre, 2003:45): “Ninguém educa ninguém nem ninguém se educa a si próprio; todos nos educamos uns aos outros em comunhão com o mundo.”</p> <p>Sobre a função de Oradora / Formadora tenho sempre muito receio de incorrer no erro comum do bom pedagogo que só diz “disparates”. Não basta experiência e por ventura algum “talento” para estas situações, uma boa capacidade pedagógica ausente de conteúdo (algo muito mais comum do que se possa pensar), serve apenas o propósito do ego do comunicador. Quando estamos neste papel, temos de nos preparar muito bem para chegar de forma objectiva e com valor acrescentado aos nossos interlocutores, logo temos de aprender!</p> <p>Relativamente à minha condição de Formadora, no campo da educação de adultos, não posso deixar de abordar as experiências no campo das técnicas de venda. Vou referenciá-las pela sua identificação, muito curiosa, com o interaccionismo simbólico - corrente do pragmatismo, também suportada em Dewey (2003). Traduz-se na aplicação do pragmatismo ao contexto da linguagem. Considera a interacção humana simbólica (o que distingue os humanos de outras espécies) e tem as seguintes premissas:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Os humanos actuam em função do significado que as coisas têm para eles e não em função da realidade (são por isso críticos do determinismo). Significa que, para o interaccionismo simbólico, não há realidade quando se trata de interacção humana;</i>- <i>O significado da interacção humana não é pessoal, antes social. As coisas não têm por isso significado por si só;</i>

- *O significado das coisas é constantemente alterado pela interação social. Desta forma, os significados (que são colectivos) estão sempre em evolução.*

Estas ideias fazem do interaccionismo simbólico uma corrente não institucional e apolítica, isto porque os humanos vivem num universo meramente simbólico.

Toda a linguagem utilizada nas técnicas de venda visa precisamente conferir uma determinada perspectiva às situações na interação com os clientes. Muitos dos conceitos utilizados são readaptados para ganharem significado (o significado que o Vendedor considera que vai ter o efeito desejado) quando aplicados no “contexto social de vendas”.

Esta ideia aproxima-nos da teoria da personalidade de Herbert Mead (2003), em que a personalidade e identidade do ser humano resultam de interações meramente simbólicas - o indivíduo é fruto das interações sociais e por isso não tem essência. Corria mesmo o risco de, ironizando a ideia, dizer que neste caso o ser humano anda a esforçar-se para perder toda e qualquer essência em prole de significados sociais. Por vezes, o campo das vendas é (infelizmente) um contexto onde o interaccionismo simbólico assume o seu carácter perverso. Não considero que esta perspectiva da linguagem seja obrigatoriamente negativa, mas parece-me que reduz o ser humano à incapacidade de ser crítico. Esta perspectiva aplica-se muito nos dias de hoje, “O Poder Simbólico” de Bourdier tem cada vez mais sentido. O que (des)educa mais nos tempo modernos do que o interaccionismo simbólico, que começa na “gabarolice do condomínio” e acaba com a comunicação social?

Também Paulo Freire (2003) desenvolve o seu pensamento sobre a linguagem por intermédio de Marx (2003). De acordo com esta linha de pensamento alemã (existencialismo) a linguagem não é neutra, ela transmite uma determinada visão do mundo culturalmente transmitida. Neste sentido, a linguagem é muito mais poderosa do que se de um mero meio de comunicação se tratasse. A linguagem reforça a cultura ou questiona-a. Esta ideia foi tomada por Freire (ídem) na pedagogia da libertação.

Na “viagem” dos meus contributos e da partilha de experiência a escolha ideal foi um Almada Negreiros

A tertúlia, partilha “descontraída”..., a troca de ideias na reciclagem do conhecimento.

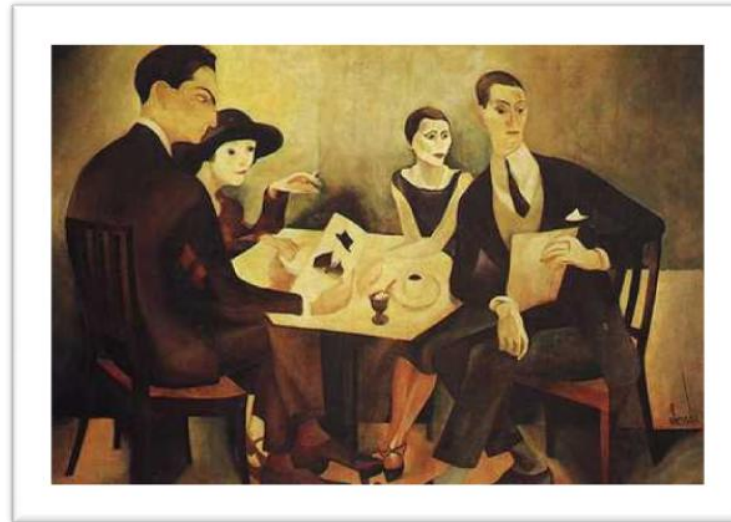


Imagem 31: “Auto-Retrato” de Almada Negreiros

14. Mestrado em Ciências da Educação - Parar para Reflectir

Termino a narrativa autobiográfica com uma das últimas experiências a que me propus, o Mestrado em Ciências da Educação.

O que me levou a aumentar o grau académico?

Há mais de uma década que me dedicado ao desafio da Educação e Formação de Adultos, sendo que a apetência por esta área aguçou-se nos últimos tempos. *A etapa a que agora me proponho com este mestrado é encarada como a consolidação da experiência adquirida, na plena intenção de que possa vir a reforçar o meu desempenho profissional, como também melhorar as práticas quotidianas do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Senti, acima de tudo, que era altura de parar para pensar!*

Agrade-me que a inscrição neste mestrado tenha tido por base uma motivação intrínseca para o autodesenvolvimento. Todavia, a quando da data da sua conclusão já não pode dizer-se o mesmo! Actualmente, este trabalho de mestrado está a ser pressionado pelos concursos públicos que se avizinham (ou não) para os Profissionais de RVC, o que lhe retira algum sabor - devo confessar.

A implementação do sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, há cerca de dez anos em Portugal, revelou-se um factor inovador e adequado à realidade nacional, contrapondo com o monopólio do sistema de ensino tradicional que, enquanto única alternativa à qualificação, era francamente redutor. Actualmente, qualquer adulto pode optar por:

- Adquirir e desenvolver conhecimentos / competências de forma estruturada e durante um longo período (*sistema de ensino tradicional*);
- Ou, caso o seu percurso de vida o justifique, ver reconhecidos os conhecimentos / competências adquiridos ao longo da sua vida (*sistema de RVCC*).

Poder-se-á tratar de uma cooperação de estratégias ajustadas a diferentes realidades. Anteriormente, e de acordo com o que Illich (2003) alertou, é que os Professores se consideravam serem os únicos (peritos) capazes de definir e certificar aprendizagens. Para Illich (ídem), a educação de adultos (mais do que um sistema institucional de educação de adultos) deve mesmo ser encarada como uma alternativa aos processos de institucionalização da educação.

Após as mudanças de paradigma ocorridas não podemos ter a ousadia de parar de pensar nestes assuntos. Com o presente mestrado desejo continuar a trabalhar conceptualmente e no terreno para todos os dias colhermos frutos de acordo com as expectativas e com os pressupostos ideológicos em que o sistema de RVCC foi criado.

É como afirma Illich (cita Silvestre, 2003:46):

“Não podemos continuar a “olhar o futuro pelo retrovisor”. O que antes era importante, hoje pode não o ser.”

O carácter prático do presente mestrado foi sem dúvida o que mais me aliciou, o chamado mestrado profissionalizante. Mas por outro lado, confesso que me assusta profundamente a escalada de qualificação pela via formal a que estamos actualmente sujeitos, diria mesmo pressionados. Além de que, não existe presentemente qualquer garantia de que o aumento da qualificação por esta via represente melhores oportunidades de emprego. Fazer um mestrado por fazer, sem qualquer aplicação, mesmo que conceptual ou reflexiva, consiste numa prática cada vez mais frequente, na tentativa (às vezes inglória) de adquirir mais um grau académico que, caricatamente, se coloca ou retira do currículo, consoante o anúncio do jornal solicite pessoas mais ou menos qualificadas!

Paulo Freire afirmava (cita Silvestre, 2003:45):

“...se não forem (re)pensados novos objectivos, estratégias, actividades (...) que não as de modelo único, pronto a utilizar, em todos os contextos e locais) de educação e (in)formação, poderemos vir a sofrer sérios problemas com a poluição educativa e (in)formativa da época vertiginosa e abismal em que vivemos.”

Canário (2008) relembra que com meio século de progressos da escolarização de massas, o aumento da produtividade e da competição económica (que nos levam a esta escalada da qualificação) não trouxe grandes vantagens, no que se refere à fome, ao ambiente, ao desemprego e à exclusão social. Afirma o autor que a qualificação escolar elevada deixou de ser um mecanismo garantido de luta contra a exclusão. Consideramos que a formação pode até ser um instrumento individual para a conquista de emprego, todavia, pouco tem significado para a prosperidade colectiva.

Se quisesse reflectir sobre o que esta experiência de mestranda me trouxe, ainda não conseguiria fazê-lo. Para conseguirmos ter uma análise objectiva das situações penso que temos de ter o tempo suficiente para nos afastarmos delas. É como ter um livro colado à cara, está tão perto que nem consigo lê-lo. Vou deixar esta reflexão para mais tarde.

Assim termino a minha narrativa autobiográfica. Tenho pena de não poder contextualizá-la de forma mais profunda de acordo com outras leituras que fiz e tantas outras que ficaram por fazer, mas fico contente pois deixo aqui uma base de trabalho a explorar num projecto futuro. Do ponto de vista pessoal, a realização desta narrativa não tem valor! Fico com uma ideia muito concreta do que fiz, do que desenvolvi, mas sobretudo do que tenho para melhorar.

Ao desejar deixar uma nota no final nesta narrativa, e falando de experiência, deixaria para todos um texto escrito por “alguém” (daqueles que circulam nos e-mails e que certamente já conhecem) no formato de uma carta de candidatura a um emprego. Por mais que me “instrua”, continuam a ser as coisas simples que me cativam:

“Já fiz cócegas à minha irmã só para que deixasse de chorar, já me queimei a brincar com uma vela, já fiz um balão com a pastilha que se me colou na cara toda, já falei com o espelho, já fingi ser bruxo.

Já quis ser astronauta, violinista, mago, caçador e trapezista.

Já me escondi atrás da cortina e deixei esquecidos os pés de fora.

Já roubei um beijo, confundi os sentimentos, tomei um caminho errado e ainda sigo caminhando pelo desconhecido.

Já raspei o fundo da panela onde se cozinhou o creme.

Já me cortei ao barbear-me muito apressado e chorei ao escutar determinada música no autocarro.

Já tentei esquecer algumas pessoas e descobri que são as mais difíceis de esquecer.

Já subi às escondidas até ao terraço para agarrar estrelas.

Já subi a uma árvore para roubar fruta, já caí por uma escada.

Já fiz juramentos eternos, escrevi no muro da escola e chorei sozinho na casa de banho por algo que me aconteceu.

Já fugi de minha casa para sempre e voltei no instante seguinte.

Já corri para não deixar alguém a chorar, já fiquei só no meio de mil pessoas, sentindo a falta de uma única.

Já vi o pôr-do-sol mudar do rosado ao alaranjado.

Já mergulhei na piscina e não quis sair mais, já tomei whisky até sentir os lábios dormentes.

Já olhei a cidade de cima e nem mesmo assim encontrei o meu lugar.

Já senti medo da escuridão, já tremi de nervos, já quase morri de amor e renasci novamente para ver o sorriso de alguém especial.

Já acordei no meio da noite e senti medo de me levantar.

Já apostei a correr descalço pela rua, gritei de felicidade, roubei rosas num enorme jardim, já me apaixonei e pensei que era para sempre, mas era um 'para sempre' pela metade.

Já me deitei na relva até de madrugada e vi o sol substituir, já chorei por ver amigos partir e depois descobri que chegaram outros novos e que a vida é um ir e vir permanente.

Foram tantas as coisas que fiz, tantos os momentos fotografados pela lente da emoção e guardados nesse baú chamado coração...

Agora, um questionário pergunta-me, grita-me desde o papel:

Qual é a sua experiência? Essa pergunta fez eco no meu cérebro.

Experiência... Experiência... Será que cultivar sorrisos é experiência?

Agora... Agradar-me-ia perguntar a quem redigiu o questionário:

Experiência?! Quem a tem, se a cada momento tudo se renova?"

*De uma “viagem” que obriga a tantas paragens, por vezes “exóticas”,
veio um maravilhoso Gauguin*

Há tanto para observar, tanto para ouvir e tanto para dizer!
Parar para reflectir, pode ser mesmo muito absorvente.



Imagem 32: “Eu Fecho Meus Olhos para Ver” de Paul Gauguin

Capítulo II

Percurso do RVCC-PRO

Sete Anos de Existência



Da "Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percurso Profissional"
à "Estrutura Funcional RVCC-PRO"...

1. Antes do RVCC (PRO)...

Desde 1974 que a educação de adultos se tem pautado por ensaios interrompidos, sem que tenham existido políticas consistentes, mas sim políticas esquizofrénicas como afirma Licínio Lima (2008). *O grande desafio, após 1974, afirmava-se pela dinamização da educação de adultos no sector público, numa perspectiva que pudesse dar resposta a um panorama educativo francamente grave. Veja-se que 1970, um quarto da população portuguesa era analfabeta, a educação de crianças e jovens estava muito aquém do desejado e a população universitária era diminuta. Alberto Melo (2008) chamou-lho o “obscurantismo programado”. Para este autor a classe política tinha sido muito bem sucedida a impedir que a população adulta portuguesa se tornasse conscientes e activa. Mas se o desafio estava ao nível das política a levar a cabo, a dinamização da população adulta para a educação não constituía um problema menor. O termo educação de adultos ficou várias vezes abafado nas políticas educativas e quando começou a ter algum protagonismo, a educação de adultos ficou em larga escala confinada à formação profissional contínua, subvertendo a sua lógica ao pragmatismo, ao economicismo e à gestão dos recursos humanos. Também o ensino recorrente ganhou protagonismo, mas acabou por ficar subjugado ao paradigma escolar e, que por este motivo, não veio acrescentar muito à educação de adultos como facilmente se depreende pelas elevadas taxas de abandono - tratou-se de mais do mesmo.*

Com a entrada de Portugal na CEE a empregabilidade, a competitividade e desta feita a necessidade de formação profissional contínua para dar resposta aos problemas da obsolência profissional, sobrepõe-se à educação básica de adultos e à educação para a cidadania democrática (problema fulcral). A “democratização” da educação deixa ainda de lado parte da população adulta portuguesa que opera em sectores tradicionalmente marginalizados no acesso à educação. A esmagadora maioria do público que hoje frequenta os processos de RVCC-PRO, nunca usufruiu de qualquer medida formativa neste período. Não que a formação profissional contínua não seja relevante, o que acontece na visão de Licínio Lima (ídem) é que não seria o melhor mecanismo para dar cobro ao problema (estrutural) que Portugal enfrentava ao nível da educação de adultos. Além de que, este efeito foi também ele perverso ao nível da justiça e equidade social, na medida em que vai dar mais a quem já tem mais ou seja, o público destas acções é, por norma, o que já detém níveis de qualificação mais elevados. Este fenómeno torna os adultos

pouco escolarizados ainda mais reféns da obsolência profissional o que é um paradoxo na medida em que a formação profissional contínua tem como fito reduzir este atraso.

Na verdade, não existem formular mágicas que realizem em poucos anos o que não se fez em décadas. As políticas da educação de adultos têm de ser pacientes, não existe mudança sustentável sem esta característica, se o fizermos estamos a entrar no facilitismo. Por seu turno, ninguém educa ninguém à força, é necessário criar motivação no sujeito aprendente, é necessário respeitar as suas tradições e culturas locais, bem como, e sobretudo, a sua experiência de vida. *Um dos cuidados que a massificação dos processos deveria ter prende-se precisamente com a temporalidade. Por vezes, projectos extremamente válidos e bem-intencionados acabam por ter efeitos perversos face à celeridade com que são concretizados.*

Outro ponto frágil da educação de adultos em Portugal prendia-se com a ausência de instituições e movimentos sociais. Este cenário advém do antigo regime que proibiu ou controlou muitos destes movimentos. Com a queda do antigo regime, estes movimentos voltam a surgir de forma descentralizada do poder central. A lógica político-educativa da educação popular que visa parcerias entre as associações de educação popular e o Ministério da Educação, viria a ser levada a cabo pela DGEP que negava uma “política de intervenção agressiva” e dava protagonismo ao associativismo. Em 1976, a DGEP estabelecia contacto com meio milhar de associações e grupos locais, a quem disponibilizava apoio técnico, jurídico e pedagógico. Foram reconhecidas as intervenções locais autodirigidas com uma política descentralizada (descentralização pioneira no campo da educação). Independentemente do potencial e dinamismo destes movimentos no desenvolvimento de acções de educação popular de adultos, estes viriam a diluir-se. Volta a surgir a recentralização da educação de adultos no Ministério da Educação. Em meados dos anos 80, um relatório da DGEA revela que os apoios à educação popular e ao associativismo por parte do Ministério da Educação eram quase que inexistente, este vazio está ainda hoje longe de ser preenchido. Todavia, o reconhecimento da importância da educação de adultos associado à educação popular e no movimento associativo não desapareceu, afirma Licínio Lima (2008), isto apesar de no período após a entrada de Portugal na CEE, estas ideias terem sido marginalizadas por parte das directrizes políticas. Estes pressupostos não estavam no rumo traçado para o desenvolvimento económico, o aumento da produtividade e a competitividade de um país da CEE. Em meados dos anos 80 várias associações surgiram ocupando espaços abertos em parte pelos financiamentos que vinham da CEE. Contudo, estas associações estavam longe dos princípios da educação popular de adultos. Até mesmo as associações que já existiam e

estavam dedicadas à educação popular de adultos convergem nesta altura para IPSS's (prestando serviços de índole social), devido à lacuna premente na esfera das políticas e do financiamento para a educação de adultos.

É pertinente cruzar o que Licínio Lima (2008) diz sobre a necessidade da sociedade civil se dinamizar (criando assim mais instituições) com a crítica o processo de institucionalização por parte de Illich (2003), para quem as sociedades modernas ao criarem cada vez mais instituições enfraquecem a segurança que as pessoas tem em si mesmas para resolver problemas. Para Illich (ídem) os sujeitos da institucionalização são os especialistas, os tecnocratas e os profissionais que tendem a criar interesses corporativos e, desta forma, a controlar o conhecimento. Não seria certamente o propósito que estas instituições se fechassem em si mesmas, como acontece na maioria dos casos e que fossem tão ou mais “opressoras” do que os “poderes opressores” que desejam combater. Este é um efeito perverso e que nos deve levar a pensar se não será, em alguns casos, o ser humano “opressor” por si só, confinado ao individualismo que serve as necessidades da sua soberba!

Como se vê, a educação popular de adultos tem enfrentado grandes dificuldades em Portugal. Não só ao nível da ausência de políticas ajustadas à realidade ou no mínimo diminutas face às necessidades dos adultos (mais adequadas ao desenvolvimento económico), mas também devido ao fraco movimento associativo na área. Em meados dos anos 90, a educação de adultos em Portugal vivia não só uma crise como uma desinstitucionalização.

Em 1995, uma nova configuração política promete o renascimento da educação de adultos. Em 1998, viria mesmo a ser publicado um documento estratégico para o desenvolvimento de uma política pública de educação de adultos - por uma equipa coordenada por Alberto Melo (2008), face à predominância da vertente escolarizante e formalista. Este documento tinha como desígnio que o Estado assumisse as suas responsabilidades e criasse um sistema nacional de educação de adultos (sistema autónomo e descentralizado) que abarcasse: formação de base, ensino recorrente, educação e formação ao longo da vida, e educação para a cidadania. Estava então previsto a criação de unidades locais de centros de balanço de competências e de estruturas de validação de aprendizagens, bem como de um serviço central de credenciação e registo das entidades intervenientes na educação de adultos. Retoma-se assim uma

proposta antiga, a criação da Agência Nacional de Educação de Adultos que revalorizasse a lógica da educação popular.

Em 1999 é então criada a ANEFA por parte do governo vigente. Tratava-se de um instituto público sob a tutela dos Ministérios da Educação, e do Trabalho e da Solidariedade. A ANEFA apresentava competência ao nível da concepção de metodologias de intervenção, da promoção de programas e projectos, e do apoio a iniciativas da sociedade civil no âmbito da educação de adultos. Todavia, as intenções com que a ANEFA foi criada, designadas pelo grupo liderado por Alberto Melo (2008) e pelo estudo realizado pela Universidade do Minho, e a sua aplicação no terreno desviaram-se em muito. A agência ficou-se por uma estrutura minimalista, tendo sido remetidas para fases posteriores matérias significativas, acontece que a ANEFA foi extinta em 2002. Prevaleceu uma lógica política influenciada por ideologias modernizadoras e produtivistas, tornando a educação de adultos refém do vocacionalismo e da economia. Afinal quem veio a ocupar o lugar da ANEFA (se assim se pode dizer) foi a DGFV. A educação de adultos volta a sofrer um revés enquanto política educativa pública.

Embora as suas limitações face ao concebido inicialmente, a ANEFA realizou um trabalho marcante. Desse trabalho destacaríamos o reconhecimento, validação e certificação de competências, processo que só chegou a ver operacionalizado pela agência ao nível académico. Porém, o trabalho da ANEFA para o processo académico, esteve na génese metodológica do processo profissional, mesmo que depois a certificação profissional tivesse traçado o seu próprio caminho.

Finalmente consagra-se a ideia de que a aprendizagem também é realizada pela via da experiência, além da via da formação. Chega-se à validação das competências dos adultos, competências essas, adquiridas pela via da experiência. Este modelo surgiu no Canadá, nos Estados Unidos e em vários pontos da Europa. *Actualmente, também em Portugal assume-se que as comunidades de aprendizagem vão muito para além do espaço escolar, com especial destaque para os locais de trabalho, cada vez terrenos mais férteis para a aprendizagem, facto que, como veremos de seguida, vários autores defendem:*

Segundo Florentino Fernández (2008), *no passado aprendia-se para agir, agora age-se (aprender fazendo).* Esta ideia não é nova, como esclarece Rui Canário (2009) ao lembrar que antigamente aprendia-se um

ofício com um Mestre no local de trabalho - as políticas e metodologias sobre a aprendizagem experiencial é que são recentes.

O local de trabalho é um contexto muito fértil para a aprendizagem experiencial, por várias razões, como aborda Cármen Cavaco (2002): as pessoas passam grande parte do seu tempo no local de trabalho, o trabalho exige o domínio de competências muito específicas com vista à realização de tarefas e no trabalho existe interação com pessoas que são transmissoras de conhecimento. Por seu turno, Névoa (2002) afirma que a separação entre trabalhar e aprender é impossível.

Alberto Melo (2008) refere algo muito interessante a propósito do contacto que estabeleceu com trabalhadores de meios rurais. Diz que os seus conhecimentos e competências são imensos, muito embora os próprios afirmassem ser ignorantes pois só tinham a 4ª classe. Ao longo dos tempos, “a escola” foi fazendo de todos os que lá não permaneciam ignorantes. Agora pergunte-se em relação a estes trabalhadores o que aconteceria se existisse uma calamidade. Eles saberiam retirar da terra as suas necessidades básicas, têm capacidade de sobrevivência, retiram da terra o alimento, fazem as suas casas e as suas roupas. E nós, os indivíduos que a sociedade reconhece hoje como muito qualificados? Certamente morreríamos à fome! É nesta lógica que Alberto Melo (ídem) defende fazer todo o sentido um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.

Também no trabalho de investigação Cármen Cavaco (2002), que visa compreender o processo de formação de adultos não escolarizados residentes em meios rurais, se afirma existirem outras maneiras de viver que não podem ser catalogadas de ignorância e de pobreza cultural. Afinal, a educação informal existe desde que existe humanidade. O mesmo acontece com a aprendizagem experiencial, já os homens das cavernas aprendiam por intermédio do processo de tentativa erro (não obstante o reconhecimento destes termos pela comunidade científica é muito recente). Durante muito tempo, a tradição do ensino formal impediu que se considerassem outras formas de aprendizagem - a escola era a única forma de aquisição de conhecimento, sendo a educação informal e a formação experiencial totalmente desvalorizadas. Mas a escola enquanto instituição é também ela recente, antes do Séc. XIX a educação pertencia às famílias. Mais tarde com a industrialização a decorrer em ritmo acelerado, começa a ser necessário desenvolver o sistema escolar que pudesse dar resposta à qualificação da mão-de-obra. O prestígio da escola foi tanto que se tornou no único meio de acesso ao saber. Todavia, no final da II Guerra

Mundial, as alterações sócio-económicas fazem estremecer a instituição escola, que se considera agora insuficiente. Com estas alterações da sociedade, os adultos passam a ser o grupo para quem o sistema educativo se direcciona prioritariamente. Com esta situação a aprendizagem experiencial ganha relevância, a sociedade assume a importância da educação permanente dos indivíduos e, desta forma, a educação não-formal e informal ganha peso em articulação com o sistema de educação formal.

A aprendizagem experiencial que está na base do sistema de RVCC - não se ensina aquilo que as pessoas já sabem. Neste sentido, consideramos que a educação de adultos deverá ter a preocupação de centrar-se mais nas potencialidades do que nas deficiências dos adultos.

2. Como Surgiu o Processo de Certificação Profissional

Vou ter a ousadia de considerar esta experiência como sendo uma “pequena abordagem histórica” (perdão por esta atitude pouco convencional). Ponderei que fizesse parte da narrativa, mas não me pareceu que tivesse potencial de reflexão a esse nível, afinal, reporta a situações relativamente recentes. À semelhança do que defendi, quando falei da experiência que o presente mestrado está a proporcionar-me, ainda não tenho o distanciamento (maturidade) suficiente para extrapolar os adquiridos do trabalho no CNO. Por este motivo, e porque tive o privilégio de estar envolvida no processo mesmo antes deste começar, vou abordar esta vivência como sendo “parte da história da certificação profissional”, com os seus acontecimentos bem sucedidos e erros. Mesmo tratando-se da experiência de um CNO em concreto, penso ser reveladora de boa parte da realidade deste processo.

Independentemente da abordagem factual, não posso deixar de relatar o processo de RVCC-PRO com um certo cariz emocional. Por tudo o que significa para mim, não há como desvincular-me desta perspectiva. Este capítulo trata-se por isso de uma espécie de simbiose entre narrativa e “perspectiva histórica”. Seja como for, a principal finalidade desta abordagem do processo de RVCC-PRO é tornar compreensível o nascimento da “Estrutura Funcional RVCC-PRO” (capítulo III).

Após uma série de experiências avulsas na condição de profissional liberal, surge o projecto de RVCC. Confesso que veio em boa hora pois nesta altura, já mais madura, considerava que poderia ser uma mais-valia no seio de uma equipa, dentro de uma organização. Talvez fosse da idade, mas desejava assentar. Os princípios de justiça e equidade social do sistema de RVCC aliciavam-me bastante! As referências que trazia de casa ajustavam-se que nem uma luva neste projecto.

Gosto muito de trabalhar no CNO onde me encontro desde 2005 (pertence a um centro de formação de gestão directa do IEFP) como Profissional de RVC. Identifico-me na globalidade com o espírito do projecto, a dificuldade está em lidar com as paragens a que esta “máquina pesada” chamada função pública nos obriga. Ao nível da atitude e da forma de trabalhar posso dizer que a mudança foi muito grande comparativamente ao sector privado (como venho referindo). Tive, ainda hoje tenho, de fazer um esforço de adaptação. À parte da “máquina” que dava pano para mangas, posso dizer que trabalho num local

privilegiado, fora da confusão de Lisboa. O próprio ar que se respira é bem melhor do que aquele a que habituei os meus pulmões na zona do Marquês de Pombal, para já não falar da facilidade de estacionamento e da boa comida que existe fora de Lisboa. Aqui, todos os restaurantes têm como Cozinheira aquela senhora que veio do Alentejo... Quando digo onde trabalho, muitas pessoas fazem uma expressão um pouco depreciativa, nem imaginam a qualidade de vida que se tem a trabalhar fora dos grandes centros urbanos, mas, como em muitas outras coisas nesta vida, o preconceito associado à ideia de *status* impera! Da minha parte, não troco esta qualidade pelo estonteante almoço do Atrium Saldanha com o tabuleiro de comida de plástico na mão, à procura de um “buraquinho” para me sentar. Por tudo isto, inicio este capítulo dizendo algo raro e valiosíssimo nos dias de hoje:

_ “Gosto muito de trabalhar onde me encontro!”

Deixo aqui uma pequena “imagem” do que procuro transmitir. Um pequeno à parte. No Verão, fazemos muitas vezes a nossa hora de almoço num parque público (tipo piquenique). Pergunto se isto tem preço e se não vamos todos trabalhar mais bem-dispostos?

Penso que teríamos todos a ganhar se tivéssemos estas variáveis em atenção. Colocar as pessoas a trabalhar em locais “doentes” onde o sol não entra, não será o melhor ambiente para o autodesenvolvimento. Estas questões ficam esquecidas até ao dia em que surge um qualquer *Guru*. Aí passarão a ser importantíssimas, não pela sua essência, mas pelo facto de virem a ser moda.

3. Primeiros Passos no Terreno

Vamos agora abordar as situações profissionais propriamente ditas.

Estávamos em 2005 quando fui recrutada para *Profissional de RVC*. Na altura esta terminologia não existia sequer, o que constava dos documentos era a figura de *Conselheiro de Orientação Profissional (COP)*, mas o volume de trabalho que os COP's tinham na altura, nunca permitiu que realizassem actividades no sistema de RVC, daí terem surgido os *Profissionais de RVC*. O Coordenador do CNO (na altura do Centro RVCC) necessitava de alguém para dinamizar um processo novo que estava há muito para surgir: o *RVCC-PRO*. O princípio era semelhante ao processo de *RVCC Académico*, porém aplicado à certificação profissional, o que implicava algumas afinações metodológicas.

Pressupõe-se que o público-alvo deste processo tenha uma vasta experiência na área em que se propõe certificar. Trata-se de experiência adquirida ao longo de vários anos, em contextos não-formais e informais que os adultos desejam reverter numa qualificação formal (através da aquisição de um Certificado de Qualificações). O facto destes adultos não terem um documento formal que ateste essa mesma qualificação, por vezes faz deles indivíduos excluídos social e profissionalmente. Nestas situações, a qualificação dos adultos está subvalorizada pelo facto de não ser formalmente reconhecida. O processo de RVCC-PRO, através do recurso às histórias de vida, vem repor a justiça e equidade social que imperava nestes casos. Este pressuposto ganha ainda mais ênfase para o público desempregado, alvo de maior exclusão social.

Rui Canário expressa esta mudança de paradigma (Canário, 2008:116):

“A prática biográfica, transposta para o campo da educação de adultos, estabelece uma ruptura, na medida em que, como refere Dominicé (1996), aprende o adulto na globalidade daquilo que a sua vida lhe permitiu aprender. A prática das histórias de vida institui-se, deste ponto de vista, como uma maneira “outra” de pensar o processo educativo.”

A primeira actividade que tivemos para realizar no âmbito do RVCC-PRO foi um Plano de Acção, para a Península de Setúbal, que planeasse o arranque do RVCC-PRO na área de acção educativa. Só em 2006 surge no CNO onde nos encontramos a área da electricidade de instalações, outro grande desafio que abordaremos mais à frente. Estas duas áreas profissionais (acção educativa e electricidade de instalações) representam paradigmas de operacionalização bem diferentes, devido às diferenças do público-alvo em questão.

4. Estratégia para Dar a Conhecer “Aquila” de que Nunca se Tinha Ouvido Falar

O primeiro grande desafio foi chegar à comunidade local com a ideia de um projecto completamente novo. Note-se que não existia ainda a Iniciativa Novas Oportunidades com a projecção mediática que hoje tem. Actualmente falar em RVCC é absolutamente comum, na altura, era algo muito estranho, com um nome complexo e em que poucos acreditavam.

Por opção do Coordenador do CNO, fomos (e continuamos a ir) apresentar o RVCC-PRO, pessoalmente, a dezenas de instituições. A estratégia ainda hoje se mantém. Primeiro fazemos uma reunião com o Director da instituição para aferir do interesse no processo e só depois fazemos uma sessão de esclarecimento com os adultos (Auxiliares de Acção Educativa ou Electricistas). Batemos a muitas portas, tendo iniciado esta caminhada pelas IPSS. Mais tarde, avançámos também para os colégios privados, para as autarquias e para a Santa Casa da Misericórdia.

Identificámos desde logo os primórdios do RVCC-PRO com a concepção de “não copiar ideias” de Paulo Freire (2003). Em 2005, falar em reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais era, como já vimos, no mínimo estranho. Houve mesmo quem desdenhasse do projecto e mais tarde viesse a elogiá-lo publicamente. É muito interessante, pois esta mudança de posição assemelha-se ao que Freire (ídem) defende como consciência crítica, a qual deve chegar também aos opressores. Neste caso aos “opressores da operacionalização de práticas de qualificação que não as tradicionais”.

Esta visão de Freire (ídem), muito embora com fortes motivações políticas, não deixa de fazer sentido quando falamos de RVCC-PRO. Neste caso os factores opressores eram representados pela educação tradicional (e seus defensores no sentido purista). Esta manifestação de opressão não permitiu, durante muitos anos, a um profissional (de uma determinada área) que possuísse grande experiência técnica ter voz activa no mercado de trabalho. Em determinadas áreas, como acontecia com a electricidade de instalações, estes profissionais, altamente qualificados, viam-se obrigados a pagar a jovens acabados de sair de um curso de electricidade para assinarem uma obra sua (injusto, humilhante e desmotivante). Esta situação colocava-se porque estes profissionais, alguns deles com décadas de experiência, não tinham um documento que atestasse as suas competências. Esta era uma forma de injustiça e desigualdade que

privilegiava instituições de âmbito formal, em detrimentos de contextos não-formais e informais de aprendizagem.

Carlos Alberto Torres (2003) afirmou que poderíamos estar com Freire ou contra Freire, mas sem Freire não. Esta ideia revela bem a importância deste autor na educação de adultos. *Sempre desafiou as pessoas a reinventarem um mundo melhor, a não copiarem ideias e a procurarem a verdade.*

5. Os Tímidos Esboços da Metodologia

Depois de encontrada a estratégia para a divulgação do processo outro dos grandes desafios foi adequar ao terreno os instrumentos que foram concebidos para o RVCC-PRO. Eram instrumentos complexos de aplicar face ao público em questão, para além de que eram demasiado formatados e esquematizados - o que impedia uma descrição livre como se pretendia na metodologia de Histórias de Vida. Não obstante, como tudo o que é concebido em gabinete, tem o seu valor e foi aproveitado como base de trabalho que posteriormente adequámos ao terreno. Esta situação só foi possível porque no CNO onde nos encontramos existe a prática, liberdade e incentivo para repensarmos as situações - não vivemos a cultura do medo e do conformismo!

Paralelamente ao Processo de RVCC-PRO, fomos desenvolvendo processos de RVCC Académico com equipas mais experientes, o que foi extremamente enriquecedor e nos deu uma excelente base para o PRO. Todavia, rapidamente compreendemos que o processo profissional não poderia ser totalmente colado ao académico, muito embora a filosofia de base fosse a mesma, tratavam-se de certificações com carácter distinto. A certificação profissional é bem mais específica e requer outra objectividade, quer no processo de construção do PRA, quer no processo de avaliação. Não obstante as diferenças, começa a fermentar no nosso centro a ideia do “casamento” entre os dois processos...

6. Público-Alvo

Mais tarde (2006), e como já referimos, surge outra saída profissional com a qual trabalhamos até hoje, a electricidade de instalações.

Trabalhar com os Electricistas foi completamente diferente face à experiência acumulada com as Auxiliares de Acção Educativa, mais habituadas ao exercício da escrita, facto compreensível dada a natureza da sua profissão. Muitas vezes brincamos com os Electricistas dizendo que se nos colocassem a subir postes durante sete sessões para validar os meus conhecimentos / competências, iríamos ficar com muito “mau feito” pois seria bastante contranatura. O mesmo se passa com os Electricistas quando colocados numa secretária a escrever e a reflectir. Cabe aos técnicos a capacidade de empatia para compreenderem esta situação. Basicamente temos de fazer o mesmo de forma diferente! Ajustar o discurso para chegar ao mesmo fim. Ou melhor ainda, como defende Josso (2008), conhecer as estratégias de aprendizagem / comunicação destes adultos, ao invés de impor-lhes o nosso modelo.

Ao lidar com o “nosso público”, com as suas dificuldades específicas e com os mecanismos que temos de encontrar para as superar, ganha sentido a afirmação de Rui Canário (Canário, 2008:110):

“A centralidade do sujeito, no quadro desta maneira de conceber a aprendizagem decorre de dois aspectos fundamentais:

- O primeiro consiste na criação do sentido, uma vez que o conhecimento não é o resultado de um processo cumulativo de informação, mas sim um processo de selecção, organização e interpretação da informação a que estamos expostos e que, segundo os contextos e segundo as pessoas, pode dar origem a perspectivas muito diferentes. Deste ponto de vista, segundo Barth (1996, p.25) aprender significa “atribuir sentido a uma realidade complexa” e essa construção de sentido é feita a partir da história “cognitiva, afectiva e social” de cada sujeito.
- Por outro lado, a mobilização do sujeito para autoproduzir a sua vida (Pineau, 1983) faz apelo a que ele “se utilize a si próprio como um recurso” (Charlot, 1997, p.62). Esta mobilização tem um carácter intrínseco ao sujeito que se contrapõe ao carácter “artificial” e “externo” para que remete o conceito de motivação, associado ao paradigma escolar.”

A vertente da escrita é também uma problemática para muitos Electricistas que temos de ultrapassar. Note-se que já lá vai o tempo em que estes apenas “passavam tubo”. Nos dias de hoje, têm de escrever relatórios, interpretar informação escrita, entre muitas outras tarefas relacionadas com a linguagem e comunicação.

Outra questão interessante na análise comparativa entre estas duas áreas profissionais é o facto da certificação profissional ser obrigatória para os Electricistas - isto para o caso de desejarem assinar projectos e inscreverem-se na DGEG. Já na acção educativa tal não acontece, não existe nenhuma obrigatoriedade de certificação, mas ao contrário de outras áreas profissionais na mesma circunstância, o próprio mercado de trabalho tem vindo a legitimar / prestigiar a certificação. Hoje em dia, muito dificilmente uma Auxiliar de Acção Educativa é recrutada por uma instituição (pública ou privada) sem que possua a certificação profissional, via formação profissional ou sistema de RVCC.

Mas as diferenças não são só entre as actividades profissionais. Dentro dos mesmos públicos (da mesma actividade profissional) há igualmente diferenças:

- Os adultos da “velha guarda”, com baixo nível de escolaridade e com extrema dificuldade no que se refere às TIC. Têm por norma um grande domínio técnico da sua área profissional.
- Os adultos mais jovens, com maiores habilitações académicas e possuidores de competências ao nível das TIC.

Conjugar públicos tão heterogéneos num mesmo grupo, com vista à construção de um PRA é um verdadeiro desafio: os mais jovens querem tudo a correr e fazem gala do domínio das novas tecnologias; os mais velhos sentem-se naturalmente desmotivados, sobretudo ao nível das TIC (factor de grande vergonha). Perante este cenário, o Profissional de RVC é o elemento da equipa técnica que tem obrigação de ter mais preparo para lidar com estas diferenças - têm por isso um papel preponderante na gestão da diferença e, conseqüentemente, da inclusão. Não podemos esquecer que além das diferenças acima enunciadas, temos também, e cada vez mais, diferenças ao nível cultural. Terão por isso de ser mobilizadas, por parte dos técnicos, competências no campo da comunicação e por vezes até da cidadania.

Devido às diferenças abordadas entre Auxiliares de Acção Educativa e Electricistas, ocorreu-nos provavelmente o mais improvável: juntar os dois públicos na mesma sala para a realização de algumas das

sessões de PRA (não poderiam ser todas as sessões pois a determinada altura entra o Tutor de RVC de cada área e o grupo tinha de ser separado). Ao contrário do que poderia pensar-se, o resultado foi muito bom. Quase que nos atrevíamos a dizer que foi das épocas em que recebemos portefólios mais “ricos”! O efeito foi muito interessante: as senhoras (motivadas para este tipo de trabalho) motivavam os senhores (no geral, menos direccionados para este tipo de trabalho). Faço aqui um parênteses para dizer que entendam-se por senhoras as Auxiliares de Acção Educativa, pois até ao momento, e desde 2005, tivemos apenas dois homens nesta área. E por senhores entendam-se os Electricistas, sendo que até hoje tivemos somente uma Electricista em processo. Voltando a esta experiência pouco convencional, quando os Electricistas começavam a ver os PRA’s das Auxiliares notoriamente não queriam ficar atrás. Não me vou debruçar sobre a análise deste comportamento pois não é o cerne da questão - o que é facto é que estes grupos mistos, com os quais trabalhámos pelo menos um ano, produziam excelentes frutos no processo de RVCC-PRO e proporcionavam um ambiente de grupo muito bom. Era um desafio tremendo e delicioso ao mesmo tempo! Mas este período acabou (como tantas outras coisas) com a fadiga da execução física a aumentar. Tivemos cada vez mais de encontrar estratégias para rentabilizar o tempo e no que diz respeito a esta questão, os grupos quando realizados separadamente tornam-se mais produtivos, mas certamente com menos qualidade reflexiva. Com este comentário não sou fatalmente crítica (embora tenha críticas a tecer) face à democratização do processo e ao estabelecimento de objectivos para o mesmo. Como em tudo na vida, desde que o bom senso impere as situações podem tornar-se positivas, o constrangimento surge quando se confunde exigência (nos objectivos e na qualidade) com espírito desenfreado de conseguir resultados. Como veremos ao longo deste capítulo, situações positivas surgiram com a democratização / mediatização desta medida, outras menos positivas ocorreram. Teríamos toda a legitimidade para sermos os mais críticos às mudanças introduzidas no processo após a sua mediatização, afinal estamos nele desde o seu “nascimento” (antes até), mas temos de ser serenos e não ver tudo como um cenário dantesco. Temos o dever de procurar aspectos positivos na mudança, sem sermos submissos a ela.

7. Metodologia - Mais um Passo

O bichinho já cá andava! O tempo foi passando e após a experiência consolidada no processo de RVCC Académico e, paralelamente, no processo de RVCC-PRO, surge a necessidade de articular estas duas valências. Demos então início à odisseia que visava a integração dos dois processos. E porquê?

Sempre que os adultos necessitavam de uma certificação profissional e, conseqüentemente, por exigência desta, da certificação académica, tudo era confuso, até para os técnicos, quanto mais para os adultos. Assim sendo, na procura da homogeneização dos dois processos, foi construída uma metodologia comum de construção de portefólios, dando início à operacionalização de processos integrados de dupla certificação. A ideia foi criar uma espécie de “ponte” que unisse as duas “margens” (os dois processos) de forma a tornar a “travessia” do adulto mais eficaz e prazerosa.



Imagem 33: Representação do Processo de RVCC Integrado (RVCC Académico NB + RVCC-PRO)

Até então, havíamos constatado que a realização dos processos em separado significava para o adulto um factor de desmotivação e sobrecarregava-o com redundâncias, quer ao nível das actividades de Histórias de Vida, quer da apresentação de evidências no portefólio. Após a implementação do processo integrado, colocou-se outra questão: Por qual dos processos o adulto devia iniciar a dupla certificação?

Esta questão ainda hoje se discute (e nem vamos abordar a problemática do SIGO, estamos apenas a falar do ponto de vista metodológico). Os dois caminhos foram considerados e experienciados. Todavia, por norma, verificou-se que, quando o adulto iniciava a dupla certificação “partindo da margem” da certificação profissional, a sua motivação era maior, o que se traduzia no empenho e nos resultados.

Na altura, tivemos como estratégia interceptar num registo autobiográfico as três dimensões que integram um processo de RVCC Académico de NB (porque é deste nível que falamos quando abordamos a questão da

integração e não do nível secundário): pessoal, social e profissional, sendo esta última explorada ao limite num processo de dupla certificação. Esta foi a “ponte” construída entre os dois processos. Considerou-se a dimensão profissional como sendo catalisadora das restantes.

Após a apresentação desta metodologia (criada pela minha colega e por mim) numa reunião de trabalho com alguns dos responsáveis pelo sistema RVCC do IEFP (estávamos em 2006, ainda não existia a ANQ), várias foram as solicitações para repetição da sua apresentação, quer ao nível nacional, quer internacional, através das visitas de delegados do Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training a Portugal, bem como de representantes da EU para a área da Educação. Confessamos que, quando levámos a cabo este projecto, foi com o único objectivo de melhorar o processo para os adultos - jamais nos passou pela cabeça a repercussão que esta ideia viria a ter. *Se por vezes dizemos que o nosso trabalho não é reconhecido, a bem da verdade, no que diz respeito ao IEFP, quer pelo Coordenador do nosso CNO, quer pelo Director de Formação do instituto (e a sua equipa técnica), o exemplo tem sido o melhor. São pessoas que estimulam a iniciativa, a criatividade e têm a humildade de chamar os técnicos que estão no terreno para ouvir as suas angústias, bem como as suas ideias e, desta feita, proceder à criação de procedimentos e metodologias. Não seríamos justos se não fizéssemos esta afirmação.*

Hoje, falar em processo integrado (RVCC NB e o RVCC-PRO) é por um lado corriqueiro, e ainda bem, mas por outro (paradoxalmente) algo que se diz não existir, pois para isso era necessário que as equipas que dinamizam os dois processos trabalhassem em pleno conhecimento dos dois referenciais (do processo académico e do processo profissional - das suas várias saídas). Temos no nosso CNO o privilégio de ter equipas muito antigas que articulam há muitos anos com um bom domínio destas duas realidades. O que é facto é que esta ideia tão acarinhada no início perdeu todo o sentido (e é correcto quando se diz não existir um processo integrado) com as metas exigentes a que estamos sujeitos, o que implica que as equipas se especializem cada vez mais num determinado processo. *Estávamos a ir no sentido oposto ao que Josso (2008) defende: a existência de diferentes temporalidades no processo de aprendizagem. Só respeitando o ritmo das aprendizagens é que conseguimos mudanças. Cada vez menos temos esta situação em conta devido à exigência das metas. Posso orgulhosamente afirmar que tive o privilégio de trabalhar assim nos primórdios do sistema de RVCC, quando muito poucos lhe davam credibilidade. Se não respeitarmos esta temporalidade podemos estar a ser extremamente agressivos para com os adultos com que trabalhamos nos CNO's - o seu perfil exige temporalidade, a reflexão exige temporalidade!*

8. Metodologia - dos Dossiers de Competências aos Portefólios Reflexivos de Aprendizagens

Outras situações foram mudando desde 2005 no sistema de RVCC... Por exemplo, os PRA's, anteriormente designados de dossiers de competências sofreram uma grande evolução no CNO onde nos encontramos. A determinada altura, começamos a concluir que muito do que se solicitava nos portefólios era de pouca serventia e sobretudo redundante, diríamos mesmo absolutamente redundante! Quando nos referimos à pouca serventia não é de modo algum desrespeito pelo percurso de vida dos adultos, referimo-nos à ausência de reflexão / contextualização do que se colocava nos portefólios. Outras vezes eram mesmo as evidências que se repetiam (por exemplo fotografias intermináveis de uma mesma experiência).

Apesar dos adultos terem muitos anos de experiência na sua área profissional, nem sempre este aspecto significa aquisição de conhecimentos / competências. Verificamos com esta situação que a formação experiencial tem as suas limitações (é nesse sentido que muitos autores defendem a complementaridade entre os vários contextos de aprendizagem). A riqueza da formação experiencial está directamente ligada à riqueza das situações vividas pelos adultos. Além das situações vividas pelo adulto, temos também de considerar a capacidade que este tem de reflectir sobre as suas experiências. Por este motivo as aprendizagens variam muito de pessoa para pessoa, consoante o sentido que cada um lhe dá. Cármen Cavaco (2002) no seu trabalho de investigação (que visa compreender o processo de formação de adultos não escolarizados residentes em meios rurais), tem o testemunho de indivíduos que afirmam conscientemente que existem diferenças individuais que influenciam a aprendizagem, sendo que uns realizaram aprendizagens relevantes com determinadas situações, situações essas que vividas por outros colegas não teve a mesma relevância. Não podemos dizer que a aprendizagem se faz como se de uma resposta mecânica ao contexto se tratasse, é fundamental iniciativa e autonomia do sujeito para agir. Afinal nem toda a experiência resulta em aprendizagem, o que ela é, é por si só um grande potencial de aprendizagem. Todavia, e como já referimos, o contexto tem também um papel muito importante, na medida em que quando mais rico for ao solicitar o indivíduo a ter iniciativa, mais este vai ficando preparado para tal. Concluímos que muitos anos de experiência não são factor determinante na construção dos portefólios (nem na obtenção da certificação profissional).

Começamos a concluir que estes eram álbuns de fotografias com legendas, sem enquadramento dos adquiridos. Independentemente do que aqui se diz, não nos podemos esquecer que a análise crítica que estamos a fazer reporta ao que actualmente se entende por PRA, salvaguardando a ideia de que na altura em que foi pensada a metodologia (e os instrumentos) para a construção dos dossiers de competências, tratava-se de uma excelente prática, na qual nos suportámos durante muito tempo. Por isso, não realizamos esta abordagem num tom crítico, muito pelo contrário, caminhamos todos num processo de evolução e, muito provavelmente, daqui a cinco anos os PRA's que hoje se produzem serão obsoletos do ponto de vista metodológico.



Imagem 34: Excerto de um Dossier de Competências de uma Auxiliar de Acção Educativa -
Desenvolvido no Âmbito do Processo de RVCC-PRO

Ao compararmos a imagem anterior (com documentos constituídos por fotografias e legendas), com a imagem que apresentamos na página seguinte, facilmente compreendemos a evolução registada ao longo dos anos: do dossier de competências ao portefólio reflexivo de aprendizagens, facto que implicou uma mudança de mapa mental por parte dos técnicos que vivenciaram esta transformação.

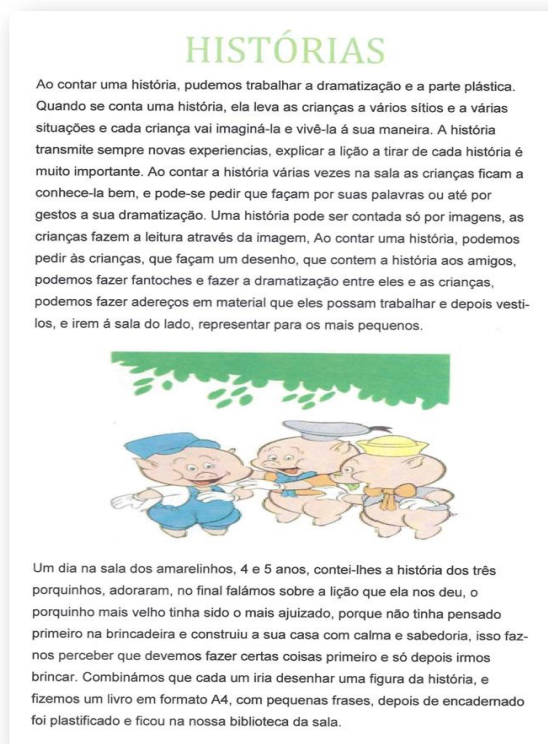


Imagem 35: Excerto de um PRA de uma Auxiliar de Acção Educativa -
Desenvolvido no Âmbito do Processo de RVCC-PRO

Rui Canário sustenta (Canário, 2008:112):

“A prática do reconhecimento dos adquiridos experienciais tem como fundamento não apenas, nem sobretudo, a cumulatividade das experiências vividas, mas a capacidade do sujeito para as tirar e reelaborar, integrando-as como saberes susceptíveis de serem transferidos para outras situações, integrando-as na unidade global que representa o processo de autoconstrução da pessoa.”

Vamos deixar de parte as questões relacionadas com os portefólios, são aspectos que nos são muito queridos, por formação e vocação, e por isso, se continuamos, corremos o risco de levar a cabo um outro projecto de mestrado dentro deste (que já vai longo).

Ao nível do processo de certificação profissional, a construção / reformulação dos Referenciais de Formação e, em particular, dos Referenciais de RVCC Profissional, tornou-se num elemento facilitador da construção dos PRA's, na medida em que auxiliam os adultos na estruturação das suas experiências de vida. A organização do Catálogo Nacional de Qualificações revelou-se excelente para o nosso dia-a-dia.

9. Novas Oportunidades - A Metamorfose

Vivíamos “sossegadinhos” (o que não significa em estado de ócio, entenda-se) quando o processo assume uma dimensão jamais equacionada para quem estava nele desde os primórdios. Parece que nos estamos a lembrar das gargalhadas que demos ao sabermos que já não éramos mais um Centro de RVCC e passaríamos a ser um CNO. Na altura foi cómico, hoje parece natural!

Estávamos em 2007 quando o processo foi mediatizado e por conseguinte massificado. De repente, quando ninguém compreendia qual era o nosso trabalho, todos passam a saber o que fazemos e identificam facilmente o projecto - agora a Iniciativa Novas Oportunidades. Para nós tudo mudou, as práticas, a forma de organização, o tempo para trabalhar com os adultos, enfim... Muitas situações melhoraram consideravelmente e outras perderam completamente os seus princípios de base.

Numa lógica hierárquica, e enquanto CNO de um centro de formação de gestão directa, continuámos a reportar ao IEFP, instituto tutelado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Metodologicamente, passámos a seguir orientações da ANQ, instituto tutelado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, e pelo Ministério da Educação.

Também os técnicos passaram por uma metamorfose. Tiveram de aprender a conformarem-se com o fim de um ciclo (a mudança custa sempre, mais ainda para os que estiveram na génese do RVCC). Voltamos a citar Josso (2008) quando diz que devemos aprender a “esquecer”, desaprender. Mas neste caso nem tudo deve ser esquecido, muito boas práticas vêm do tempo da ANEFA e fazemos questão de as manter.

Presentemente, são várias, e diversificadas, as funções desempenhadas pelos Profissionais de RVC nos CNO's, o que implica a propagação das tarefas. Vejam-se alguns exemplos:

Actividades e Responsabilidades Inerentes ao Processo de RVCC:

- *Elaboração e gestão da base de dados interna do RVCC, a qual administra os processos de RVCC, gere os planos pessoais de qualificação (PPQ's), controla a execução física e antecipa o planeamento das actividades face às metas estipuladas;*

- *Apresentação da Iniciativa Novas Oportunidades à comunidade local (na ausência dos TDE's);*
- *Acolhimento dos adultos / sessões de esclarecimento (na ausência dos TDE's);*
- *Realização de entrevistas de diagnóstico aos adultos (na ausência / complemento dos TDE's);*
- *Aconselhamento aos adultos do encaminhamento mais adequado aos seus planos de qualificação (na ausência dos TDE's);*
- *Dinamização de sessões de balanço de competências / construção dos PRA's;*
- *Análise dos PRA's dos adultos e, conseqüentemente, dos seus percursos de vida;*
- *Dinamização de sessões de validação;*
- *Realização de júris de certificação;*
- *Auxílio na elaboração dos PDP's dos adultos;*
- *Gestão dos PPQ's dos adultos, em regime de auto-formação e em regime presencial - operacionalização das unidades de formação de curta duração (UFCD's).*

Actividades e Responsabilidades Transversais:

- *Recrutamento;*
- *Avaliação da equipa técnica do processo de RVCC e dos Formadores dos PPQ's;*
- *Reuniões para articulação de procedimentos e partilha de boas práticas com a Coordenação do CNO, os TDE's, os Profissionais de RVC, a equipa técnica do processo de RVCC e a equipa de Formadores dos PPQ's.*

Naturalmente que estas funções / tarefas variam de CNO para CNO, dependendo das estruturas onde estão inseridos e da sua gestão interna. Independentemente das diferenças, o trabalho é muito e de duas esferas, técnica e administrativa. Começa então a fazer sentido a criação da “Estrutura Funcional RVCC-PRO”, as tarefas são tantas e tão “miudinhas”, além de que, multiplicam-se pelo número de adultos, também eles a sofrerem o milagre da multiplicação - já ninguém tem como se lembrar de tudo sem falhar!

10. Metodologia - O que Faltava

Mas nem só com a prática se aprende. Ao fim de alguns anos de RVCC-PRO, surge o guia de apoio ao processo. Do nosso ponto de vista, muito bem conseguido, é de fácil consulta e quase todas as perguntas que possamos ter a respeito do processo foram contempladas.

O que acontece é que, por norma, as pessoas não lêem. Ainda existe muito o preconceito de que estes guias são feitos por quem está nos gabinetes e, como tal, não conhece a realidade, por isso nem nos damos ao trabalho de ler. Por outro lado, por vezes, consideramos que já é muita a experiência e não são necessários guias. Consideramos esta atitude pouco correcta e lutámos muito para que todos lêssemos este documento. Ao ter um entendimento profundo do guia, conseguimos conjugar experiência de terreno e pressupostos metodológicos. Mesmo quando não concordamos com alguns dos pressupostos do guia, porque nem sempre é possível aplicar tudo a cem por cento no terreno, temos como argumentar porque conhecemos o que está regulamentado. Enchemos os nossos peitos de vaidade e desdém por quem concebe, esquecendo que quem concebe tem algo que nós não temos, tempo e por vezes conhecimento, o que é diferente da experiência de quem “anda a mil” no terreno. Conjugar estas duas vertentes só pode trazer frutos.

Com base no Guia de Apoio ao processo de RVCC-PRO, se desejássemos resumir o processo, nos moldes em que se encontra actualmente regulamentado, apresentaríamos as seguintes etapas fundamentais:

Construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (instrumento do Kit de Avaliação de aplicação obrigatória):

- Objectivo: dar a conhecer de forma estruturada e sustentada o percurso de vida profissional do candidato. Através deste instrumento, o adulto demonstra, evidencia e reflecte a sua experiência profissional e é com base nele que se desencadeiam as etapas seguintes - podemos dizer que o portefólio está no centro do processo RVCC-PRO.
- Intervenientes: a elaboração do portefólio é levada a cabo com o apoio de um Profissional de RVC (por norma um técnico das ciências sociais) em conjunto com um Tutor de RVC (técnico da área profissional em causa).
- Organização: esta etapa decorre em grupo.

**Realização de uma Entrevista Técnica (instrumento do Kit de Avaliação de aplicação obrigatória) /
Observação de Desempenho em Posto de Trabalho (instrumento do Kit de Avaliação de aplicação
facultativa):**

Após a construção do PRA a equipa técnica já detém um vasto entendimento sobre a experiência profissional do candidato, sendo o momento ideal para a realização de uma entrevista. Além desta entrevista, poderá ainda ser operacionalizada uma outra etapa, a observação de desempenho em posto de trabalho. Na observação em contexto real, o Tutor de RVC dirige-se à instituição num dia marcado (com a devida autorização do seu responsável) para observar as rotinas do candidato.

- Objectivo: compreender a fundo o percurso profissional do candidato, de forma a consolidar e desenvolver a informação apresentada no portefólio. Através destes instrumentos, é também fundamental verificar a veracidade e autoria da informação colocada no PRA (não no sentido de desconfiança do adulto, mas antes numa perspectiva de contribuir para a credibilidade do processo). Estes são momentos onde se consolida a relação de confiança entre o adulto e o Tutor de RVC, procurando este último (através das evidências apresentadas), valorizar todo um percurso de vida profissional do adulto.
- Intervenientes: Tutor de RVC.
- Organização: etapa individual.

Em alguns casos poderá ainda ser necessário recorrer-se ao último instrumento do Kit de Avaliação - trata-se da **simulação de exercícios**. Este instrumento é de aplicação facultativa e pouco comum no sentido em que é considerado o último recurso de avaliação, caso tenham restado dúvidas com a operacionalização dos restantes instrumentos. Todavia, e mais uma vez não podemos considerar uma regra estanque quando falamos em Kit de Avaliação, dependendo das áreas profissionais e mesmo do contexto / organização do CNO, esta etapa pode ser considerada mais frutífera do que a observação em contexto de trabalho.

Sessão de Validação (etapa obrigatória):

Com a aplicação dos instrumentos anteriores, a equipa técnica chega a uma conclusão sobre os conhecimentos / competências a serem validados ao candidato, tendo sempre por base o “Referencial de RVCC Profissional” (disponível no Catálogo Nacional de Qualificações).

- Objectivo: apresentar ao candidato os conhecimentos / competências que validou, bem como aqueles que não validou (caso existam), sendo os conteúdos não validados alvo de um plano de formação que possa colmatar as fragilidades existentes - a este plano designa-se de PPQ. Este momento é de negociação entre o adulto e a equipa técnica, sendo que, na esmagadora maioria, os adultos reconhecem a suas fragilidades e anseia por formação.
- Intervenientes: Profissional de RVC, Tutor de RVC e Avaliador de RVC (outro técnico especializado na área profissional que apoia o Tutor de RVC no processo de avaliação).
- Organização: esta etapa decorre em grupo numa primeira fase e depois de forma individual na apresentação dos resultados do processo.

Júri de Certificação (etapa obrigatória):

- Objectivo: formalizar todo o processo de RVCC-PRO numa sessão de júri, onde se procede à certificação dos conhecimentos / competências do candidato. Caso o adulto tenha validado todos os conteúdos descritos no “Referencial de RVCC Profissional”, obtém uma certificação total. Caso tenha necessidade de ingressar num percurso formativo para consolidar conhecimentos / competências identificados como pontos a melhorar, obtém uma certificação parcial (nestes casos, e após a formação, o adulto volta ao centro para requerer a certificação total).
- Intervenientes: Profissional de RVC, Tutor de RVC, Avaliador de RVC e Avaliador Externo. Este último, como o nome indica, não trabalha no CNO. Trata-se de um elemento acreditado pelo Ministério da Educação que visa formalmente encerrar o processo e verificar o rigor com que o mesmo foi levado a cabo (de acordo com os pressupostos do sistema de RVCC).
- Organização: esta etapa decorre em grupo.

O processo RVCC-PRO encontra-se formalmente encerrado com o culminar desta etapa (de grande júbilo para todos), na medida em que confere aos adultos o que tanto ansiavam - uma qualificação formalmente reconhecida (parcial ou total).

Para que as etapas acima enumeradas decorram com normalidade é fundamental que o adulto integre o processo de certificação profissional plenamente consciente da sua existência. Para o efeito, o trabalho desenvolvido pelo *Front Office* (pelos Técnicos Administrativos e pelos TDE's) é indispensável, nomeadamente através do acolhimento e das sessões de esclarecimento. De igual modo, as entrevistas de diagnóstico (levadas a cabo após a sessão de esclarecimento, pelos TDE's e posteriormente pelos Tutores de RVC) são cruciais. Este momento serve para compreender as expectativas dos adultos e interagir com eles de forma individualizada, começando a traçar o seu percurso de qualificação numa relação de confiança.

Segundo as orientações metodológicas da ANQ, o RVCC-PRO não prevê a entrada em cena do Tutor de RVC no momento do diagnóstico. Esta orientação não nos pareceu a melhor, na medida em que quer os TDE's, quer os Profissionais de RVC, não têm competências técnicas suficientes para levar a cabo diagnósticos no âmbito da certificação profissional. Definimos por isso, no nosso CNO, que os adultos passariam por um segundo diagnóstico (além do que é realizado pelos TDE's), concretizado pelos Tutores de RVC. Todos temos a ganhar com esta medida, técnicos e adultos (é o que chamamos "perder tempo para ganhar tempo"). *Por vezes temos de ter a ousadia de questionar e de repensar o que foi previsto, numa atitude cooperativa e participativa. É o que se chama de cidadania activa, no pleno exercício da liberdade para a aquisição de novos saberes, acreditamos que as entidades reguladoras apreciam este exercício de retorno.*

Em termos de filosofia, se quisermos comparar o processo de RVCC-PRO com o processo de RVCC Académico, é de facto a observação em contexto de trabalho (bem como a simulação de exercícios) que distingue metodologicamente os dois processos. Na verdade, e em bom rigor, consideramos que só no processo de certificação profissional é que verdadeiramente se validam competências, no sentido em que as tarefas são observáveis em contexto real de trabalho ou em contexto simulado. Por exemplo, para a área da acção educativa, privilegamos a observação dos candidatos no seu dia-a-dia na instituição, a operacionalização da observação de desempenho em posto de trabalho faz toda a diferença na avaliação realizada a estes adultos. No entanto, para outras áreas profissionais como a electricidade esta prática nem

sempre é possível, devido às deslocações constantes dos profissionais. Também as actividades sazonais apresentam constrangimentos relativamente à operacionalização destes instrumentos de avaliação. Nestes casos, a aplicação de exercícios poderá ser uma alternativa, caso se considere necessário mobilizar outro instrumento de avaliação após a realização da entrevista técnica.

11. E Depois do Processo de RVCC-PRO? - Vem a Gestão dos Planos Pessoais de Qualificações

No nosso entender, e de acordo com a experiência que fomos adquirindo, é raro atribuir-se a um adulto a certificação total no âmbito do RVCC-PRO. Se dúvidas houver a respeito, veja-se a exigência dos Referenciais de RVCC Profissional. Nestes sete anos, nem cinquenta pessoas certificámos totalmente, com excepção dos adultos que realizaram primeiro uma certificação profissional de nível 2, foram depois adquirir o nível secundário (antes de existir a hipótese de dupla certificação) e vieram posteriormente converter o nível 2 no nível 3 (agora designado de nível 4). A esmagadora maioria dos adultos não detém todas as competências expressas nos Referenciais de RVCC Profissional.

Surge assim outra “empreitada” para os CNO’s - a operacionalização dos Planos Pessoais de Qualificações (PPQ’s). Rapidamente compreendemos que é difícil operacionalizar no terreno uma filosofia efectiva de articulação entre o CNO e o centro de formação. Essa ideia pode existir no papel e nas boas intenções de muitos, mas na realidade é uma travessia com muito para andar!

Ao compreendermos que os nossos adultos ficariam à espera que houvesse tempo e recursos humanos para concretizar os seus PPQ’s (para assim obterem uma certificação profissional total) começámos a dar os primeiros passos na gestão destes planos, até chegarmos à organização actual. Além de Profissionais de RVC somos Coordenadores de Formação em regime de voluntariado. Elaborámos no seio da equipa um instrumento de gestão dos PPQ’s (integrado na “Base de Dados RVCC-PRO”) que permite monitorizar todas as UFCD’s prescritas, registando individualmente a situação dos adultos.

Tendo a noção concreta de quem temos para colocar em formação, procedemos à sua calendarização. Para isso temos de contactar todos os adultos em espera e indagar quem se mantém interessado. Posto isto, organizamos os grupos com a afectação dos Formadores. Esta gestão tem ainda de ser realizada em articulação com as equipas que se encontram a dinamizar o processo de RVCC Académico, pois muitos adultos têm também prescrição de um PPQ’s por parte da valência académica. Conjugiar os dois processos em simultâneo já requer uma boa articulação, mas quando estes ainda implicam PPQ’s a organização tem de ser maior.

A acrescentar aos procedimentos acima apresentados, recrutamos e seleccionamos os Formadores que levam a cabo os PPQ's, sendo que para algumas áreas, como é o caso da electricidade, não é nada fácil, isto porque não podemos colocar anúncios nos jornais.

Além do recrutamento, realizamos reuniões semestrais com os Formadores para colocá-los ao corrente do que se vai passando no RVCC-PRO e, simultaneamente, termos a noção das dificuldades porque passam em sala. É também importante para nós verificar se existe necessidade de ajustar alguns conteúdos a ministrar face ao nosso público-alvo. Muito embora o conteúdo programático passe sempre pelo que se encontra exposto no Referencial de Formação, este não pode ser abordado da mesma forma para pessoas inexperientes numa dada área profissional (como acontece com os adultos dos cursos EFA's) e para adultos com anos de experiência na profissão - como acontece com os adultos que passam por um processo de RVCC-PRO. Todos os nossos Formadores assistem a uma sessão de esclarecimento sobre o processo de certificação profissional. Para nós é impensável que quem vá para sala ministrar os PPQ's não tenha noção de que estes ocorrem na consequência de um processo de RVCC-PRO, devem por isso conhecer minimamente este processo. Uma postura do Formador desgarrado do "antes" e do "depois" não faz parte dos nossos princípios. Um Formador pode trabalhar à hora, mas não trabalha avulso, está inserido numa determinada fase de um projecto e, por isso, não pode agir como uma "peça isolada da engrenagem", mas mais importante do que tudo, não pode ser tratado pelos Coordenadores de Formação como tal - deve ser considerado como membro de projecto.

Sem dúvida que a gestão dos planos de formação é trabalhosa, mas tem a capacidade de levar os adultos a fazer uma adaptação à ideia de aprendizagem ao longo da vida (no que concerne ao contexto formal, naturalmente). Nem sequer sentimos que esta adaptação seja difícil para os adultos. Encaram muito bem a certificação parcial, e consecutivamente os PPQ's, na medida em que a formação a ministrar está absolutamente relacionada com a sua actividade profissional. Além disso, sabem que vai ao encontro das suas fragilidades, uma vez que foram confrontados com elas a quando do processo de reconhecimento.

Afinal, para chegar aos PPQ's, partiu-se da premissa defendida por Canário (Canário, 2008:112):

"Encarar a experiência de vida como um ponto de partida fundamental, para organizar processos deliberados de formação, implica um olhar retrospectivo e crítico sobre o percurso anteriormente realizado que torna possível: identificar como formadoras situações, contextos, vivências, distintas de situações

formalizadas de formação; identificar capacidades e saberes adquiridos na acção e que apelam a processos de formalização. O reconhecimento dos adquiridos experienciais surge, assim, como uma prática recente que permite encarar o adulto como o principal recurso da sua formação e evitar o erro de pretender ensinar às pessoas coisas que elas já sabem.”

O que Fernández (2008) refere como sendo o efeito Mateus, situação perante a qual muitos outros autores também assumiram uma postura crítica, como é o caso de Licínio Lima (2008), parece contrariar-se através dos PPQ's levados a cabo pelo processo de RVCC-PRO. O efeito Mateus significa que quem tem mais práticas de formação são os sujeitos (que já são) mais qualificados. Por norma, participam mais na formação os adultos no activo do que os desempregados, mais os licenciados do que os não licenciados, os trabalhadores das grandes empresas do que os das pequenas empresas e os trabalhadores intelectuais mais do que os manuais. Segundo Fernández (2008), esta tendência leva a que muitas necessidades de formação permaneçam ocultas, como acontecia com as necessidades de formação dos Electricistas que até serem confrontados com o Referenciais de RVCC Profissional nem estavam (na sua maioria) conscientes dessas necessidades. O processo de RVCC-PRO tem por mérito fazer com que estes adultos tenham acesso à formação profissional contínua, tenham acesso à educação formal.

Não obstante, e como também nos alerta Fernández (2008), com a velocidade a que andam actualmente as sociedades de informação, são cada vez mais as necessidades de formação, sendo que o Estado tem cada vez menos capacidade para dar cobro a tais necessidades, logo, a formação cairá nas mãos do mercado que não terá naturalmente uma oferta democrática. Terá sim uma oferta adequada às necessidades do próprio mercado e pouco acessível para a maioria dos adultos. Teremos então o efeito Mateus a funcionar novamente. Aliás, este efeito criado de forma metafórica, tendo por base o evangelho segundo São Mateus, é cada vez mais pertinente em todos os aspectos da nossa sociedade. Extravasa, e muito, o campo da educação de adultos.

12. Ao Fim de Sete Anos - Que Futuro?

Como balanço final, pensamos que fica claro que já nada é como dantes... Apesar de nunca perdermos o sentido crítico, face a determinados aspectos fundamentais que se foram perdendo ao longo dos anos, é fundamental que as equipas que operam no sistema de RVCC (PRO ou Académico) adquiram novas formas de organização - a “Estrutura Funcional RVCC-PRO” surge nesse sentido. As razões que nos levaram à elaboração deste documento estão expressas no capítulo seguinte, sem bem que, muito provavelmente, já se começaram a compreender ao longo do capítulo que agora termina, na medida em que as funções dos Profissionais de RVC foram-se modificando e acumulando.

*Da “viagem” a esta pequena parte da “história do RVCC-PRO”
veio algo diferente - veio uma peça da Pop art*

Um género popular com uma visão “vívida” e por isso muito própria.



Imagem 36: Peças de Pop art

Capítulo III

ESTRUTURA FUNCIONAL RVCC-PRO



1. Enquadramento - Justificação do Tema

Como foi relatado no capítulo anterior, com a massificação dos processos de RVCC, a função (funções) do Profissional de RVC sofreu grandes alterações, facto que nos obrigou a ajustamentos. Surge então a ideia da criação da Estrutura Funcional RVCC-PRO. Vamos relembrar os seus objectivos (apresentados na introdução do presente trabalho, agora assinalados a azul claro), bem como a argumentação dos mesmos (assinalados a azul escuro):

1. *Organizar os pressupostos operativos a que actualmente os processos de RVCC-PRO estão sujeitos.*

De que forma:

Conciliando num único documento orientações de várias fontes (oficiais e fruto da experiência das equipas técnicas).

2. *Gerir de modo mais ágil (e rigoroso) os procedimentos burocráticos associados ao processo.*

De que forma:

– *Criando um checklist do processo de RVCC-PRO (formato da estrutura funcional).*

3. *Originar práticas de trabalho com mais qualidade.*

De que forma:

Libertando-nos da preocupação de falharmos com as tarefas administrativas (as tarefas não deixam de existir, mas como estão todas enumeradas, pelo menos “desoprimo-nos” da preocupação de nos esquecermos delas).

4. *Conferir maior autonomia e entajuda às equipas técnicas, bem como melhorar a comunicação.*

De que forma:

Como as tarefas decorrentes do processo de RVCC-PRO são impressas no DTP como se de um checklist se tratasse, em qualquer momento, todos sabemos o que está por fazer e o que já foi feito.

5. *Possibilitar uma integração mais rápida e segura, de futuros elementos que possam vir a trabalhar nas equipas técnicas.*

De que forma:

Através do conhecimento prévio e pormenorizado de todos os passos do processo.

6. *Demonstrar como é hoje vivenciada a função (funções) do Profissional de RVC e reflectir sobre o seu rumo.*

De que forma:

Pensamos que basta ler a estrutura funcional em causa para retirarmos as nossas conclusões.

Quando falamos nas muitas tarefas a executar pelos Profissionais de RVC, são em grande medida tarefas rotineiras, mas que pela sua quantidade assumem grande dimensão no nosso dia-a-dia - uma lacuna com alguns aspectos desta natureza pode interferir com a vida dos adultos. A certa altura, verificámos que para cada adulto o número de procedimentos a accionar, bem como de pormenores a ter em conta, era tão grande que passávamos o dia (e por vezes a noite) com a preocupação de verificar se já tínhamos feito isto ou aquilo. Um dia demos o “grito do Ipiranga”! Considerámos ter questões de outro foro para nos debruçar, não desejávamos estar sempre a pensar se o documento X já estava arquivado, se o documento Y já tinha carimbo, se a acta tinha os anexos devidos, se os dados haviam sido registados nas bases de dados, entre outras situações. Determinámos então juntar toda esta informação, que se encontrava dispersa por vários documentos (formais e informais, como sendo os cadernos de notas dos técnicos) e criar um único documento de trabalho, acessível para todos, como se de um checklist se tratasse.

Esta estrutura pode parecer, à primeira vista, demasiado reguladora do desempenho dos técnicos, mas o fito é precisamente o contrário: registar e uniformizar tarefas de carácter rotineiro para que os técnicos fiquem libertos para equacionar / criar sobre questões estruturais, como sendo a metodologia do processo e, por conseguinte, o acompanhamento prestado aos adultos. Por outro lado, cada ponto desta estrutura é aprovado em equipa e, por isso, quando surge no documento é com o contributo de todos.

Se desejássemos englobar os objectivos acima enumerado num só diríamos o seguinte:

A Estrutura Funcional RVCC-PRO tem como missão auxiliar o trabalho das equipas técnicas que estão a operar com o sistema de RVCC-PRO e, conseqüentemente, melhorar as perspectivas de vida dos adultos a quem o processo se destina.

2. Apresentação do Documento

A estrutura Funcional RVCC-PRO está organizada por separadores (canto superior direito) para facilitar a sua consulta, separadores esses que constituem, na sua maioria, as etapas do processo de certificação profissional. Para além das etapas do processo, existem ainda separadores relacionados com a gestão interna do trabalho das equipas, como sendo o planeamento, o recrutamento, entre outras situações.

Ao longo do documento em causa existem imagens / símbolos que representam auxiliares de memória para facilitar a execução das tarefas. Foram também criados textos tipo para facilitar o registo da informação (identificados com a imagem de um post'it).

As tarefas contidas em cada separador têm como opção serem protagonizadas pelos vários elementos da equipa técnica, devendo esta internamente decidir a respeito. Resolvemos por isso deixar esta questão em aberto para que seja ajustável às diferentes formas de organização, sabendo que determinadas tarefas são, à partida, realizadas pelo Profissional de RVC e outras pelos Tutores / Avaliadores de RVC.

Este instrumento (relembre-se de consulta) apresenta, actualmente, cerca de cem páginas. Todavia, e para efeitos do trabalho de projecto, apresentaremos apenas uma fracção que possa efectivar a sua compreensão. Ficaram de fora etapas como a observação de desempenho em posto de trabalho, a entrevista técnica, a gestão dos PPQ's, as conversões de nível, entre outras. Dentro de cada tarefa, existe ainda um quadro que especifica a quem comunicar a situação e por que meio, informação que também não considerámos para este trabalho, dada a dimensão com que ficaria. Para efeitos de utilização ou divulgação o documento completo encontra-se devidamente registado nas autoridades competentes, podendo ser acedido por quem dele sinta necessidade. Estamos certos de que esta estrutura não responde cem por cento às questões relacionados com o processo de RVCC-PRO, a prova disso é que se trata de um documento flexível e em constante melhoramento. Pretende-se que seja apenas uma base de organização do trabalho.

Algumas notas gerais:

- Quem lê pode ficar com a noção de que alguns aspectos presentes nesta estrutura são despropositados (de tão evidentes e mesmo *naifs* que são). Acontece que este documento está elaborado para que quem olha de fora compreenda os passos a dar, além de que alguns aspectos só foram colocados a partir do momento em que as situações implicadas davam azo a lapsos tão recorrentes que tivemos necessidade colocar alertas. É o que acontece por exemplo com o ponto onde dizemos: “solicitar aos adultos que tirem notas durante as sessões”. Visto de fora parece absurdo, mas a grande maioria dos adultos vem para as sessões sem tirar uma única nota e o facto de reforçarmos este ponto pode ter resultados positivos.
- Muitas tarefas comuns estão previstas serem elaboradas anualmente - por antecipação. Tivemos por base um planeamento rigoroso do trabalho, o que nos permitiu gerir tarefas, que no dia-a-dia causam entropia, de forma antecipada. Exemplos: elaboração dos mapas de assiduidade, reprodução de “documentos tipo” para o processo, requisição de material, entre outras.
- *Fica a indicação final de que este documento segue orientações dos organismos que tutelam o processo de RVCC-PRO e foi elaborado tendo em conta o documento “A Operacionalização de Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais - Guia de Apoio”. Todavia, comporta ainda aspectos intrínsecos à nossa equipa de trabalho, fruto da experiência que temos adquirido ao longo dos anos, da nossa realidade geográfica, do público-alvo que nos chega e certamente da nossa forma de trabalhar. Francamente, esperemos que este documento possa vir a ajudar quem está no terreno.*

Observações:



Planeamento Semanal:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização do *Back up* da pasta do CNO.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Recolha das entrevistas de diagnóstico a realizar.

Documentos / instrumentos de suporte: – Convocatórias (entrevista de diagnóstico)



Planeamento Mensal:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Controlo da assiduidade do Profissional de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte: – Comunicação de Ausências (*a)
– Mapa de Imputação de Mão de Obra (*b)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Análise das horas de trabalho dos Tutores / Avaliadores de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte: – Ficha de Monitorização das Actividades do CNO (*1) / (*a) e (*b)
– Recibos Verdes (*2) / (*a)
– Folha de Honorários (*2) / (*a)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Alerta para a necessidade de se cabimentarem horas para os elementos da equipa técnica.

Documentos / instrumentos de suporte: – Fichas de Monitorização das Actividades do CNO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Actualização - monitorização da execução física / contactos com as instituições.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encerramento de situações pendentes relativamente a grupos antigos.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO
– Estrutura Funcional RVCC-PRO (checklist's)


Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Monitorização dos PPQ's.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC


Realização das comissões técnicas.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO


Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Emissão dos “Certificados de Qualificações” (totais) / “Diplomas”.

– Documentos decorrentes da realização das comissões técnicas.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO


Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encerramento dos processos após a realização das comissões técnicas.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Solicitação (ou reforço de solicitações anteriores) da resolução dos bloqueios no SIGO.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

– Mails (sobre o assunto)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização de *follow up's*.

– Caso se verifiquem atrasos face às datas apresentadas para as diferentes etapas do processo (dar nova previsão).

Documentos / instrumentos de suporte:	– Base de Dados RVCC-PRO – “Convocatórias” (entrevista de diagnóstico)
---------------------------------------	---



Planeamento Semestral / Anual:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Definição dos horários dos elementos da equipa técnica.

Documentos / instrumentos de suporte:	– Escala do RVCC-PRO
---------------------------------------	----------------------

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das reuniões de “ProfiPRO” (de Profissionais de RVC do PRO).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das reuniões de “Laboratório” da equipa técnica (de discussão metodológica).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das reuniões de trabalho da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das reuniões de trabalho da equipa de Formadores.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização do periodo de descanso dos elementos da equipa técnica.

– Tendo sempre em conta a permanência de um membro no CNO.

Documentos / instrumentos de suporte:	– Mapa de Férias da Equipa Técnica
---------------------------------------	------------------------------------

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização da auto-avaliação do Profissional de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte:	– Avaliação do Desempenho - Trabalhadores (SIADAP 3) - Ficha de Auto-Avaliação
---------------------------------------	---

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização da auto-avaliação dos Tutores / Avaliadores de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte: – Auto-Avaliação do Desempenho da Equipa Técnica

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização do planeamento anual da execução física.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preparação do controlo da assiduidade do Profissional de RVC.

– Atenção aos feriados.

Documentos / instrumentos de suporte: – Mapa de Imputação de Mão de Obra

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preparação da análise das horas de trabalho dos Tutores / Avaliadores de RVC.

– Atenção aos feriados.

Documentos / instrumentos de suporte: – Ficha de Monitorização das Actividades do CNO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preparação anual dos DTP's.

– Alterar a data que consta nos códigos dos documentos.

Documentos / instrumentos de suporte: – Diversos do DTP

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Entrega da versão actualizada dos procedimentos do processo de RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reprodução de documentos.

Documentos / instrumentos de suporte: – Documentos inerentes ao processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Passagem dos DTP's para o arquivo "morto".

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Requisição de material.

Documentos / instrumentos de suporte: – Requisição Interna Local - Guia de Devolução Local

SESSÃO DE ESCLARECIMENTO
- Processo de RVCC-PRO -

Observações:

Antes:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização da sessão de esclarecimento.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Marcação da sala:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação do local onde vamos estar.

Documentos / instrumentos de suporte: – Onde Estamos

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Convocatória para a sessão de esclarecimento.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

Durante - Exposição:

* Momento muito exigente em termos da gestão do tempo.

* Solicitar aos adultos que tomem notas, uma vez que há muita informação a divulgar.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Acolhimento / Boas-vindas.

– É fundamental deixar os adultos confortáveis.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação pessoal.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Algumas solicitações a fazer...

– Necessidade de ter os telemóveis em silêncio (válido para adultos e técnicos).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos da sessão:

– Conhecer, de uma forma geral, a oferta do Sistema Nacional de Qualificações;

– Conhecer detalhadamente o processo de RVCC-PRO.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação das diversas ofertas de qualificação.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Exposição do processo de RVCC:

Significado;

Filosofia / objectivo;

– Não é um curso nem uma formação (“palavras proibidas” que representam aprendizagem por excelência), é antes um processo de reconhecimento por excelência.

Valências.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Exposição do processo de RVCC-PRO:

Significado;

- Filosofia / objectivo;
- Etapas / intervenientes;
- Níveis de certificação;
- Pré-requisitos;
- Premissas para terminar;
- Dupla certificação;
- Exigência / rigor do processo de RVCC-PRO;
- Regras de assiduidade;
- Importância da certificação profissional no contexto actual;
- Filosofia de disponibilidade do CNO.

Durante - Aspectos Administrativos (de âmbito geral):

* Momento muito exigente em termos da gestão do tempo.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Indicação de informação útil.

- Horário do centro de formação profissional: x
- Contacto do centro de formação profissional: x

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Solicitação dos documentos em falta.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Sessão de Esclarecimento

Durante - Aspectos Administrativos (relativos ao processo de RVCC-PRO):

* Momento muito exigente em termos da gestão do tempo.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Informação da hipótese do processo de RVCC-PRO vir a realizar-se no local de trabalho dos adultos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Divulgação da calendarização prevista para o início dos próximos grupos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Alerta para o facto das UFCD's dos PPQ's poderem demorar algum tempo a iniciar.

– Informar que ninguém fica esquecido, pode demorar algum tempo, mas assim que tivermos condições para iniciar cada uma das UFCD's, os adultos serão contactados individualmente.



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das entrevistas de diagnóstico.

– Atenção ao que é solicitado na convocatória: trazer os “Curriculum Vitae Europeu” e / ou os PRA's para serem analisados na entrevista de diagnóstico (apenas nos casos dos adultos já terem estes documentos).

Documentos / instrumentos de suporte:	– Convocatória - Entrevista de Diagnóstico – PRA
---------------------------------------	---

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação do local onde vamos estar nas entrevistas de diagnóstico.

Após:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte:	– Folha de Presenças - Sessão de Esclarecimento
---------------------------------------	---

ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO
- Processo de RVCC-PRO -

Observações:

* Realizamos esta etapa do processo em articulação com os TDE's (faz-nos todo o sentido envolver os Tutores / Avaliadores de RVC nesta etapa).

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Pré-análise do perfil dos adultos para efeitos da certificação profissional.

Documentos / instrumentos de suporte:

- Instrumentos aplicados pelos TDE's
- Curriculum Vitae (caso exista)
- PRA (caso exista)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte:

- Estrutura Funcional RVCC-PRO

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Acolhimento / Boas-vindas.

- É fundamental deixar os adultos confortáveis.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação pessoal.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Algumas solicitações a fazer...

- Necessidade de ter os telemóveis em silêncio (válido para adultos e técnicos).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos da sessão:

- Conhecer o percurso profissional do adulto na área de certificação em causa;
- Concluir a respeito do perfil do adulto para integrar o processo de RVCC-PRO.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Análise do perfil dos adultos para efeitos da certificação profissional.

- Cada situação relatada pelos adultos relativamente à área profissional alvo da certificação, deve ter em conta os tópicos do “Curriculum Vitae Europeu” (seja “Experiência Profissional” ou “Educação e Formação”):

Documentos / instrumentos de suporte:	- Curriculum Vitae Europeu (por preencher - serve de guião) - Referencial de RVCC Profissional
---------------------------------------	---

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Conclusão a respeito do perfil dos adultos para efeitos da certificação profissional.

Durante - Aspectos Administrativos (de âmbito geral):

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Recolha de informação processual.

- Neste ponto está implícito o registo da assiduidade.
- O encaminhamento dos adultos para os TSS implica que entreguem fotocópia de um dos seguintes documentos:
 - “Declaração de IRS” e “Declaração do Agregado Familiar;
 - Comprovativo em como é RSI (documento emitido pela Segurança Social);
 - “Declaração de Pobreza” (documento emitido pela Junta de Freguesia).

Documentos / instrumentos de suporte:	- Convocatória - Entrevista de Diagnóstico
---------------------------------------	--

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Recolha de documentos em falta.

Documentos / instrumentos de suporte:	
---------------------------------------	---

- Documentos referentes à inscrição dos adultos

Durante - Aspectos Administrativos (só para os adultos com perfil para o processo de RVCC-PRO):

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Divulgação da calendarização prevista para os próximos grupos.

Após:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Convocatória - Entrevista de Diagnóstico

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo do resultado da entrevista de diagnóstico realizada ao adulto.



Atenção à acção “copiar” - “colar” (rever o texto).

- Além da informação decorrente da entrevista, registar uma das seguintes situações:
 - Em função da presente entrevista de diagnóstico, concluímos que o adulto TEM perfil para frequentar o processo de RVCC-PRO de X;
 - Em função da presente entrevista de diagnóstico, concluímos que o adulto NÃO TEM perfil para frequentar o processo de RVCC-PRO de X.

Documentos / instrumentos de suporte: – Convocatória - Entrevista de Diagnóstico
– Histórico do Adulto

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Diagnóstico” no SIGO.



Atenção à acção “copiar” - “colar” (rever o texto).


- Data: dia da entrevista de diagnóstico;
- Tipo de Diagnóstico: entrevista individual;
- Duração: 00h30;
- Descrição: informação colocada no Histórico do Adulto;
- Intervenientes: Tutor de RVC

- Esta etapa é igualmente realizada para os adultos que não têm perfil para o RVCC-PRO (estas situações devem ser bem fundamentadas). Nestes casos, também arquivamos o diagnóstico no processo do adulto.

Documentos / instrumentos de suporte:	<ul style="list-style-type: none">- Convocatória - Entrevista de Diagnóstico- Histórico do Adulto 
---------------------------------------	--

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Articulação com os TDE's dos resultados das entrevistas de diagnóstico.

Documentos / instrumentos de suporte:	<ul style="list-style-type: none">- Convocatória - Entrevista de Diagnóstico- Base de Dados RVCC-PRO 
---------------------------------------	---

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Arquivo dos processos dos adultos.

- De acordo com as diferentes situações previstas nos separadores do DTP para o efeito.

Documentos / instrumentos de suporte:	<ul style="list-style-type: none">- Convocatória - Entrevista de Diagnóstico- DTP
---------------------------------------	--

CONSTRUÇÃO DO PRA (1ª sessão)
- Processo de RVCC-PRO -

Observações:

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Impressão do checklist da presente estrutura.

- Desde o separador “Construção do PRA (1ª sessão)” até ao “Júri de Certificação”.



Elaboração do “Cronograma / Sumários” do processo de RVCC-PRO para o grupo a iniciar.

Documentos / instrumentos de suporte: – Cronograma / Sumários

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Marcação da sala:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da viabilidade dos adultos em stand by, suspensos / desistentes (re)integrarem o processo de RVCC-PRO.



Atenção à acção “copiar” - “colar” (rever o texto).

- Escolher uma das seguintes situações:

- A XX-XX-20XX, contactámos o adulto para saber se desejava voltar a integrar o processo nos próximos grupos, ao que respondeu negativamente.
- A XX-XX-20XX, contactámos o adulto para saber se desejava voltar a integrar o processo nos próximos grupos, ao que respondeu afirmativamente (será inserido num dos próximos grupos a iniciar).

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Colocação dos processos dos adultos em stand by e suspensos / desistentes (que vão (re)integrar o processo de RVCC-PRO), junto dos restantes adultos que vão formar o grupo.

Documentos / instrumentos de suporte: – DTP para o efeito

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Recolha dos processos dos adultos no Front Office.

Documentos / instrumentos de suporte: – Documentos referentes à inscrição dos adultos

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Realização da convocatória dos adultos:
- Verificação da manutenção do interesse dos adultos no processo de RVCC-PRO;
 - Informação da calendarização do grupo a que pertencem;
 - Indicação dos técnicos a quem se dirigirem / sala onde se dirigem;
-
- Reforço das regras da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Validação dos dados pessoais dos adultos:
- Nome completo;
 - Numero do documento de identificação;
 - Especial cuidado face a esta informação (só a ANQ pode alterá-la).
 - Data de validade do documento de identificação;
 - Data de nascimento;
 - Naturalidade.
 - Validar os dados com um visto na Ficha de Inscrição do SIGO.
 - Validação feita com base no documento de identificação.
 - Estes dados são essenciais para a futura emissão do Certificado de Qualificações e do Diploma.

Documentos / instrumentos de suporte: – Documentos de identificação dos adultos
– Ficha de Inscrição do SIGO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Validação da escolaridade dos adultos.
- Validação feita com base no Certificado de Habilitações (habilitações concluídas).

Documentos / instrumentos de suporte: – Certificados de Habilitações dos adultos
– Ficha de Inscrição do SIGO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Introdução dos adultos na base de dados.

- Colocar os processos por ordem alfabética.
- Assinalar as conversões de nível.

Documentos / instrumentos de suporte: – Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Arquivo dos processos dos adultos no DTP.

- De acordo com a ordem alfabética definida pela Base de Dados RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – DTP para o efeito

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Processo de Reconhecimento Profissional” no SIGO.



Atenção à acção “copiar” - “colar” (rever o texto).

- Data: 1 ou 2 dias antes da 1ª sessão de construção do PRA (depois de termos convocados os adultos e destes terem confirmado o interesse no processo de RVCC-PRO);
- Intervenientes: ver o documento Cronograma / Sumários.

Documentos / instrumentos de suporte:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Impressão dos Contratos.

Documentos / instrumentos de suporte:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Organização dos documentos do DTP:

Impressão das capas do DTP;

- Do DTP fixo e do DTP itinerante.

Impressão do Índice;

Documentos / instrumentos de suporte:

- Capas
- Índice
- Base de Dados RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Recolha de dois PRA's modelo (por área profissional), junto de adultos que já tenham terminado o processo de RVCC-PRO, para demonstração aos novos grupos.

– Solicitação feita apenas aos adultos que autorizaram (por escrito) a disponibilização dos seus PRA's.

–

–

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

Durante - Aspectos Administrativos:

* Momento muito exigente em termos da gestão do tempo.

* Solicitar aos adultos que tomem notas, pois a informação é muita e depois perde-se.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Acolhimento / Boas-vindas.

– É fundamental deixar os adultos confortáveis.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação da equipa técnica / informação dos seus contactos.

Documentos / instrumentos de suporte: – Dicas para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos adultos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos da sessão:

– Tratar dos aspectos administrativos inerentes ao processo;

– Reforçar as etapas do processo de RVCC-PRO;

– Rever a calendarização do processo de RVCC-PRO;

– Identificar a terminologia do processo;

– “Descobrir” o PRA;

– Construir o PRA (CV Europeu e PDP incluídos);

- Descodificar o conceito de “evidência”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Algumas solicitações a fazer...

- Necessidade de ter os telemóveis em silêncio (válido para adultos e técnicos - em todas as sessões do PRA).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação do centro de formação.

- Recepção do CNO, estacionamento (sujeito aos lugares existentes), bar e casas de banho.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Solicitação para os adultos estarem contactáveis e verificarem as mensagens do telemóvel.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Informação dos horários dos elementos da equipa.

Documentos / instrumentos de suporte: – Escala da equipa RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reforço das etapas do processo de RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO (separador Sessão de Esclarecimento)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Revisão da calendarização das etapas do processo.

- Alerta para a divisão dos grupos a partir da 5ª sessão (acompanhamento do PRA personalizado): o grande grupo fica dividido em 2 grupos com 01h00 de sessão para cada sub-grupo.

Documentos / instrumentos de suporte: – Cronograma / Sumários

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Contratualização do processo - com os adultos.

- Rever o que está definido relativamente às regras da assiduidade
- Alerta para o facto de assinarem (na Folha de Presenças - Construção do PRA) que tomaram conhecimento do cronograma do processo de RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – Cronograma / Sumários
– Estrutura Funcional RVCC-PRO (separador Sessão de Esclarecimento)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Descodificação das principais siglas do processo de RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação de informações gerais sobre o PRA.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - apresentação das principais orientações na elaboração do CV Europeu.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - elaboração do PDP.

- Este documento só é obrigatório para os casos de certificação total, não obstante, decidimos aplicá-lo a todos os adultos pois é uma mais-valia (inclusive para a dinamização da sessão de júri de certificação).
- Este documento será elaborado ao longo do processo de RVCC-PRO.

Documentos / instrumentos de suporte: – Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Abordagem do conceito de evidência / tipos de evidências.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Solicitação da recolha de evidências para o PRA.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

TPC Sénior:

Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC



Solicitações para a próxima sessão:

- Aquisição do material para a elaboração do PRA;
- Leitura integral das “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO;
- Construção do PRA - elaboração do CV Europeu;
- Construção do PRA - elaboração do PDP;
- Construção do PRA - recolha de evidências.

Após:

Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Reconhecimento Profissional” no SIGO (1ª sessão).



Atenção à acção “copiar” - “colar” (rever o texto).

- Data: ver o documento Cronograma / Sumários;
- Tipo de Sessão: sessão em grupo - presencial;
- Duração: ver o documento Cronograma / Sumários;
- Descrição: ver o documento Cronograma / Sumários;
- Intervenientes: ver o documento Cronograma / Sumários;
- Não inserir a sessão caso o adulto falte (se vier a realizar-se uma sessão de substituição, é essa sessão que deve vir a ser inserida, de acordo com as presenças assinadas na sessão de substituição).

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Contratualização do processo - com o centro.

Documentos / instrumentos de suporte:





Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Observações:

CONSTRUÇÃO DO PRA (2ª sessão) - Processo de RVCC-PRO -

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do mail da equipa.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção dos dados dos adultos no Aplicativo RVCC Profissional.

- Esta operação não é realizada logo na 1ª sessão de construção do PRA para evitar que estejamos a inserir adultos que venham a desistir no início do processo de RVCC-PRO.
- Introdução dos dados pessoais dos adultos exactamente como se encontra no SIGO. Se os dados não estiverem iguais o SIGO não “linka” com o Aplicativo RVCC Profissional.
- Data: a que consta na “Ficha de Inscrição” (do SIGO).

Documentos / instrumentos de suporte:

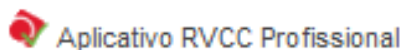


Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Impressão das “Grelhas de Auto-Avaliação” personalizadas.

- Este instrumento só será aplicado na próxima sessão.

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Esclarecimento de questões relativamente à sessão anterior.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos da sessão:

- Construir o PRA - cuidados na sua elaboração;
- Construir o PRA - estrutura;
- Descodificar o conceito de “transferibilidade”;
- Partilhar “PRA’s modelo”;
- Identificar os documentos do Catálogo Nacional de Qualificações.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - alerta para os cuidados na sua elaboração.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Abordagem do conceito de “transversalidade” dos conhecimentos / competências.

- Apresentar exemplos em que este conceito se aplique.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - directrizes para a elaboração da capa / lombada.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - directrizes para a organização.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Partilha dos “PRA’s modelo”.

- Informar os adultos sobre o facto de termos autorização dos donos dos PRA’s para a sua partilha.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Auxílio para a recolha dos documentos do “Catálogo Nacional de Qualificações”.

- Estes documentos devem ser sempre retirados da Internet para estarmos sempre a par das últimas versões.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reforço das regras da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Justificação de faltas das sessões anteriores.

- Preenchimento de documento “Justificação de Faltas” e anexo da justificação (caso exista).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da necessidade de serem realizadas sessões de substituição relativamente às sessões calendarizadas para a construção do PRA.

- Estas sessões aplicam-se apenas em caso de falta justificada do adulto ou da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

TPC Sénior:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC



Indicação do TPC Sénior:

- Construção do PRA - elaboração da capa / lombada;
- Construção do PRA - organização da estrutura;
- Construção do PRA - elaboração da Autobiografia Profissional;


- Recolha dos documentos do “Catálogo Nacional de Qualificações” (a leitura e análise será realizada na próxima sessão de construção do PRA).

Após:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Reconhecimento Profissional” no SIGO (2ª sessão).

- Data: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Tipo de Sessão: Sessão em Grupo - Presencial
- Duração: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Descrição: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Intervenientes: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Não inserir a sessão caso o adulto falte (se vier a realizar-se uma sessão de substituição, é essa sessão que deve vir a ser inserida, de acordo com as presenças assinadas na sessão de substituição).

Documentos / instrumentos de suporte:	
---------------------------------------	--



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte:	- Folha de Presenças - Construção do PRA
---------------------------------------	--

CONSTRUÇÃO DO PRA (3ª sessão)
- Processo de RVCC-PRO -

Observações:

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do mail da equipa.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

* Solicitar aos adultos que tomem notas, pois a informação é muita e depois perde-se.

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Esclarecimento de questões relativamente à sessão anterior.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos da sessão:

- Construir o PRA - elaboração da autobiografia profissional;
- Compreender a lógica dos documentos do Catálogo Nacional de Qualificações;
- Descodificar os Referenciais de RVCC Profissional / Preencher a Grelha de Auto-Avaliação.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - partilha de excertos das “Autobiografias Profissionais”.

- Dar liberdade aos adultos para decidirem partilhar ou não os seus registos.
- Com a partilha de alguns exemplos podemos verificar se o conceito de autobiografia está interiorizado correctamente e se for caso disso proceder a algumas rectificações.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Esclarecimento a respeito dos documentos do Catálogo Nacional de Qualificações da área de certificação profissional em causa.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Dicas” para o Processo de RVCC-PRO

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Descodificação do “Referencial de RVCC Profissional” em simultâneo com o Preenchimento das “Grelhas de Auto-Avaliação”.

Documentos / instrumentos de suporte: – Referencial de RVCC Profissional
– Grelha de Auto-Avaliação

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Reforço das regras da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Justificação de faltas das sessões anteriores.

- Preenchimento de documento “Justificação de Faltas” e anexo da justificação (caso exista).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Verificação da necessidade de serem realizadas sessões de substituição relativamente às sessões calendarizadas para a construção do PRA.

- Estas sessões aplicam-se apenas em caso de falta justificada do adulto ou da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

- Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

TPC Sénior:

Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC



Indicação do TPC Sénior:

- Construção do PRA - elaboração da Autobiografia Profissional.

Após:

Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Reconhecimento Profissional” no SIGO (3ª sessão)

- Data: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Tipo de Sessão: Sessão em Grupo - Presencial
- Duração: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Descrição: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Intervenientes: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Não inserir a sessão caso o adulto falte (se vier a realizar-se uma sessão de substituição, é essa sessão que deve vir a ser inserida, de acordo com as presenças assinadas na sessão de substituição).

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

CONSTRUÇÃO DO PRA (4ª, 5ª, e 6ª sessões)
- Processo de RVCC-PRO -

Observações:

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do mail da equipa.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do resto do separador para ver o que tem de ser preparado antecipadamente.

Documentos / instrumentos de suporte: – Estrutura Funcional RVCC-PRO

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Esclarecimento de questões relativamente à sessão anterior.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos das sessões:

- Construir o PRA - elaboração da autobiografia profissional;
- Construir o PRA - elaboração do PDP;
- Realizar um balanço do trabalho em função do cronograma proposto.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - acompanhamento às “Autobiografias Profissionais”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Construção do PRA - acompanhamento aos PDP.

Documentos / instrumentos de suporte: – Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reforço das regras da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Justificação de faltas das sessões anteriores.

– Preenchimento de documento “Justificação de Faltas” e anexo da justificação (caso exista).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da necessidade de serem realizadas sessões de substituição relativamente às sessões calendarizadas para a construção do PRA.

– Estas sessões aplicam-se apenas em caso de falta justificada do adulto ou da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Balanço do processo de RVCC-PRO no cronograma.

– Esta é a altura ideal para ser realizado um balanço do estado do PRA.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

TPC Sénior:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC



Indicação do TPC Sénior:

- Construção do PRA - elaboração da Autobiografia Profissional;
- Construção do PRA - elaboração do PDP.

Após:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Reconhecimento Profissional” no SIGO (4ª, 5ª e 6ª sessões).

- Data: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Tipo de Sessão: Sessão em Grupo - Presencial
- Duração: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Descrição: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Intervenientes: ver o documento “Cronograma / Sumários”.
- Não inserir a sessão caso o adulto falte (se vier a realizar-se uma sessão de substituição, é essa sessão que deve vir a ser inserida, de acordo com as presenças assinadas na sessão de substituição).

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Observações:

CONSTRUÇÃO DO PRA (7ª sessão) - Processo de RVCC-PRO -

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do mail da equipa.

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Esclarecimento de questões relativamente às sessões anteriores.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos das sessões:

- Analisar os PRA's e propor (se for caso disso) melhorias;
- Agendar as etapas seguintes.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Análise prévia dos PRA's / identificação dos aspectos a melhorar.

- A análise dos PRA's deve ter em conta a experiência de cada um. Uma situação é um PRA fraco pertencente a um adulto com pouca experiência (apresenta o mínimo exigido), outra é um PRA fraco pertencente a um adulto com muitos anos de experiência (neste caso não é aceitável).
- Aspectos relevantes na entrega dos PRA's: apresentação, organização, garu de desenvolvimento e ortografia.
- Caso o portefólio não cumpra os requisitos exigidos deve ser melhorado e entregue numa 8ª sessão (extra) a combinar com a equipa técnica.

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reforço das regras da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Justificação de faltas das sessões anteriores.

– Preenchimento de documento “Justificação de Faltas” e anexo da justificação (caso exista).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da necessidade de serem realizadas sessões de substituição relativamente às sessões calendarizadas para a construção do PRA.

– Estas sessões aplicam-se apenas em caso de falta justificada do adulto ou da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização das observações de desempenho em posto de trabalho e / ou das entrevistas técnicas.

– As calendarizações ficam sempre sujeitas à autorização dos responsáveis das instituições, bem como à análise integral dos PRA's.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Após:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Reconhecimento Profissional” no SIGO (7ª sessão).

– Data: ver o documento “Cronograma / Sumários”.

– Tipo de Sessão: Sessão em Grupo - Presencial

– Duração: ver o documento “Cronograma / Sumários”.

– Descrição: ver o documento “Cronograma / Sumários”.

– Intervenientes: ver o documento “Cronograma / Sumários”.

– Não inserir a sessão caso o adulto falte (se vier a realizar-se uma sessão de substituição, é essa sessão que deve vir a ser inserida, de acordo com as presenças assinadas na sessão de substituição).

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Análise dos PRA's recebidos.

Documentos / instrumentos de suporte: – Histórico do Adulto

Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Elaboração e arquivo do documento que parabeniza o adulto pela elaboração do PRA.

– Fazer um mimo especial ao empenho no processo.

Documentos / instrumentos de suporte: – “Parabéns pelo Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA)”



Profissional de RVC

Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Observações:

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Marcação da(s) sala(s):

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação do local onde vamos estar:

- À Portaria e à Recepção do CNO;
- Ver o documento "Onde Estamos".

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação do mail da equipa.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da avaliação no Aplicativo RVCC Profissional.

Documentos / instrumentos de suporte:



Aplicativo RVCC Profissional

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção das "Actas da Sessão de Júri de Certificação para o Aplicativo de RVCC Profissional.

Documentos / instrumentos de suporte:



Aplicativo RVCC Profissional

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção dos PPQ's na "Base de Dados RVCC-PRO".



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização dos júris de certificação.



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Calendarização da análise dos PRA com os Avaliadores Externos.

– Por mail com conhecimento da equipa técnica (para que possam organizar-se a ultimar a análise dos PRA).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Organização dos PRA e dos DTP para a análise.

– Para análise por parte dos Avaliadores Externos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Envio da informação sobre os adultos que vão a júri de certificação aos Avaliadores Externos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Entrega dos “PRA’s modelo” aos adultos que os disponibilizaram.

Durante - Exposição (momento realizado individualmente):

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos das sessões:

- Realizar uma auto e hetero-avaliação dos conhecimentos / competências com base no Referencial de RVCC Profissional;
- Conhecer a versão preliminar do PPQ;
- Agendar o júri de certificação;
- Realizar uma preparação para o júri de certificação.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação das normas de funcionamento.

– Necessidade de ter os telemóveis em silêncio (válido para adultos e técnicos).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização da auto e hetero-avaliação dos conhecimentos / competências.

Documentos / instrumentos de suporte:	- Instrumentos do Kit de Avaliação do Aplicativo RVCC Profissional - PPQ's
---------------------------------------	---

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Definição / entrega da versão preliminar do "PPQ".

- "PPQ" negociado entre a equipa técnica e os adultos.

Documentos / instrumentos de suporte:	- PPQ's
---------------------------------------	---------

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Informação da calendarização do júri de certificação.

- Informação da duração do júri de certificação

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preparação do júri de certificação.

- Deixar os adultos tranquilos relativamente ao que irá suceder no júri de certificação.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação aos adultos (que estão inscritos em dupla certificação) de que serão desde já encaminhados para o processo de RVCC Académico.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte:	- Folha de Presenças - Sessão de Validação
---------------------------------------	--

Após:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Observações:

Antes:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Ver se há adultos de outros grupos que passem para estes júris de certificação.

- Ver a situação dos adultos em causa na "Base de Dados RVCC-PRO".
- Identificar os adultos em causa no presente checklist do presente grupo.
- Ver se os adultos em causa têm de assinar etapas do processo de RVCC-PRO anteriores ao júri de certificação (que não assinaram na altura por terem ficado para trás).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Distribuição dos PRA's pela sala.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Distribuição das placas de identificação dos adultos junto aos PRA's.

Durante - Exposição:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Acolhimento / Boas-vindas.

- É fundamental deixar os adultos confortáveis.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação dos objectivos das sessões:

- Encerrar formalmente o processo de RVCC-PRO;

- “Demonstrar” os conhecimentos / competências validados;
- Explorar os PDP’s;
- Encaminhar os adultos para os seus PPQ’s (no caso das certificações parciais).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Comunicação das normas de funcionamento.

- Necessidade de ter os telemóveis em silêncio (válido para adultos e técnicos).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Reforço positivo do trabalho realizado pelos adultos.

- Por parte de todos os elementos da equipa técnica.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Apresentação do Avaliador Externo.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Dinamização da sessão de júri.

- Exploração dos conhecimentos / competências.
- Exploração / conclusão do “PDP”.
- Momento para o incentivo aos projectos de vida dos adultos.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Despedida formal dos adultos.

Durante - Aspectos Administrativos:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Recolha das assinaturas em falta nos documentos do DTP.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Marcação da entrega dos Certificados de Qualificações / Diplomas.

-

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Entrega das “Declarações de Presença”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Aplicação do “Questionário de Avaliação do Processo de RVCC-PRO”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preenchimento das “Fichas de Inscrição” para as UFCD’s.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Preenchimento do “Programa de Estágios Profissionais” (ficha de inscrição).

– Só comunicamos esta situação aos adultos que estejam ao abrigo desta situação (no final da sessão).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Alerta para o facto da calendarização dos PPQ’s ser fixa e definitiva.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Alerta para a questão da assiduidade nos PPQ’s,

– Convém chegarem mais cedo no primeiro dia da formação para procurarem a sala (perguntar na Portaria do centro qual a sala e onde fica).

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Informação da impossibilidade de frequentar a formação caso se esteja de baixa.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Registo da assiduidade.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Júri de Certificação

Após:

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Organização dos documentos dos processos dos adultos de acordo com o separador “Arquivo dos Documentos” da presente estrutura.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação dos dados pessoais dos adultos.

- Tratam-se dos dados que aparecem nos certificados (correções a fazer terão de ser feitas antes de ser inserida em SIGO a “Sessão de Certificação Profissional”.
- Ver correções que constam na “Ficha de Inscrição” do SIGO (realizadas quando preparámos o início do grupo).
- O documento de identificação tem de estar válido à data da emissão dos certificados.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção da etapa “Sessão de Certificação Profissional” no SIGO.

- Data: ver o documento “Folha de Presenças - Júri de Certificação”.
- Duração: ver o documento “Folha de Presenças - Júri de Certificação”.
- Descrição: ver o documento “Cronograma / Sumários”. Acrescentar o seguinte texto: Ver “Acta da Sessão de Júri de Certificação” do Aplicativo RVCC Profissional.
- Intervenientes: ver o documento “Cronograma / Sumários”.

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Realização do “Encaminhamento - Formação Modular”.

- Só se aplica nos casos de certificação parcial.
- Data: a mesma do júri de certificação. Ver o documento “Folha de Presenças - Júri de Certificação”.
- Modalidade: Formação Modular
- Descrição: Ver “Acta da Sessão de Júri de Certificação” do Aplicativo RVCC Profissional.
- Intervenientes: Profissional de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Inserção dos PDP's no SIGO.

- A inserção no SIGO só se aplica nos casos de certificação total.
- Data: a mesma do júri de certificação. Ver o documento “Folha de Presenças - Júri de Certificação”.
- Duração: 00h30.
- Descrição PDP
- Intervenientes: Profissional de RVC.

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encaminhamentos para os processos de RVCC Académico.

- Colocar os processos dos adultos na pasta para o efeito e entregar ao Coordenador do CNO.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encerramento da “Base de Dados RVCC-PRO”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação de eventuais casos de “suspensões” / “Desistências”:

- Confirmação deste estado com os adultos;
- Inserção deste estado nas observações da “base de Dados RVCC-PRO”;
- Inserção deste estado no SIGO;
- Realização dos ofícios para enviar aos adultos.

Documentos / instrumentos de suporte:



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encerramento do DTP.

- Verificação de todos os documentos.
- Atenção a verificação da assiduidade.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Tratamento dos dados do “Questionário de Avaliação do Processo de RVCC-PRO”.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Emissão das “Declarações”.

- Só se aplicam para a área da Electricidade de Instalações, pois independentemente de emitirmos os “Certificados de Qualificações”, emitimos sempre uma declaração para efeitos de inscrição na DGEG.



Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação da assiduidade / remarcação do momento perdido.

Documentos / instrumentos de suporte: – Folha de Presenças - Construção do PRA

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Verificação das situações em SGFOR.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Afectação dos adultos que transitam deste grupo para o próximo grupo.

- Colocar os nomes dos adultos transitados nas observações do pedido de validação do próximo grupo.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Entrega das fichas de inscrição para formação modular ao coordenador de formação.

Profissional de RVC Tutor / Avaliador de RVC

Encaminhamento dos adultos para os estágios profissionais.

ACOLHIMENTO DO JÚRI DE CERTIFICAÇÃO

A vida só pode ser compreendida olhando-se para trás, mas só pode ser vivida olhando-se para a frente.

Soren Kierkegaard (teólogo e filósofo dinamarquês)

Você não pode ensinar nada a um homem, você pode apenas ajudá-lo a encontrar a resposta dentro dele mesmo.

Galileu Galilei (físico, matemático, astrónomo e filósofo italiano)

A verdadeira filosofia é reaprender a ver o mundo.

Merleau Ponty (filósofo francês)

O segredo é não correr atrás das borboletas, é cuidar do jardim para que elas venham até você.

Mário Quintana (poeta e jornalista brasileiro)

Os verdadeiros analfabetos são os que aprendem a ler e não lêem.

Mário Quintana (poeta e jornalista brasileiro)

O verdadeiro conhecimento vem de dentro.

Sócrates (filósofo grego)

Transforme as pedras que você tropeça nas pedras de sua escada.

Sócrates (filósofo grego)

Só sei que nada sei, e o fato de saber isso, me coloca em vantagem sobre aqueles que acham que sabem alguma coisa.

Sócrates (filósofo grego)

A vida que não se examina não vale a pena ser vivida.

Sócrates (filósofo grego)

Há três coisas na vida que nunca voltam atrás: a flecha lançada, a palavra pronunciada e a oportunidade perdida.

Provérbio Chinês

O homem vale tanto, quanto o valor que dá a si próprio.

François Rabelais (escritor, padre e médico francês)

Viver é a coisa mais rara do mundo. A maioria das pessoas apenas existe.

Oscar Wilde (escritor irlandês)

Há duas coisas infinitas: o Universo e a tolice dos homens.

Albert Einstein (físico alemão)

Observações:

* Imprimir os documentos sempre em frente e verso para poupar papel.

Documentos Gerais dos Grupos - Ordem de Arquivo:

- **“Cronograma / Sumários”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP + cópia para os adultos.
- **“Registo das Presenças dos Adultos - Reconhecimento de Competências - Construção do PRA”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP.
- **“Registo das Presenças dos Adultos - Reconhecimento de Competências - Construção do PRA (sessões de substituição e/ou acompanhamento individual)”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP.
- **“Registo das Presenças dos Adultos - Reconhecimento de Competências - Observação de Desempenho em Posto de Trabalho / Entrevista Técnica”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP.
- **“Registo das Presenças dos Adultos - Validação de Competências - Sessão de Validação”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP.
- **“Registo das Presenças dos Adultos - Certificação de Competências - Júri de Certificação”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.

- Documento do CNO: original para o DTP.
- **“Questionários de Avaliação do Processo de RVCC-PRO”**
- Documento do CNO: original para o DTP.

Documentos Específicos de Cada Adulto - Ordem de Arquivo:

- **“Ficha de Inscrição” (do SIGO)**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Verificar carimbo / chancela necessário ao documento.
- Documento do SIGO: original para o DTP.
- **Documento de identificação**
- Documento do adulto: cópia para o DTP.
- **“Número de Identificação Fiscal”**
- Documento do adulto: cópia para o DTP.
- **“Certificado de Habilitações”**
- Documento do adulto: cópia para o DTP.
- **“Convocatória” (sessão de esclarecimento)**
- Documento do CNO (dos TDE's): para o DTP.
- **“Convocatória” (entrevista individual)**
- Documento do CNO (dos TDE's): para o DTP.
- **Documentos resultantes da entrevista individual:**
 - Diversos
- Documentos do CNO (dos TDE's): originais para o DTP.
- **“Convocatória” (entrevista de diagnóstico)**
- Assinaturas necessárias ao documento previamente verificadas.
- Documento do CNO: original para o DTP + cópia para o adulto.
- **Relatório da entrevista de diagnóstico**
- Documento do SIGO: original para o DTP.
- **“Contrato”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do SIGO: original para o DTP.
- **“Grelha de Auto-Avaliação”**
- Documento do Aplicativo RVCC Profissional: original para o adulto.
- **“Acta da Sessão de Júri de Certificação”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.

- Documento do Aplicativo RVCC Profissional: original para o DTP.
- Devem estar anexos à “Acta da Sessão de Júri de Certificação” os seguintes documentos:
- **“PPQ”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do Aplicativo RVCC Profissional: original para o DTP + cópia para o adulto.
- **“Certificado de Qualificações” (parcial)**
- Documento do SIGO: cópia para o DTP + original para o adulto.
- **“Certificado de Qualificações” (total)**
- Documento do SIGO: cópia para o DTP + original para o adulto.
- **“Diploma”**
- Documento do SIGO: cópia para o DTP + original para o adulto.
- **“Declaração”**
- Só se aplicam para a área da Electricidade de Instalações.
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Verificar carimbo / chancela necessário ao documento.
- Documento do CNO: cópia para o DTP + original para o adulto.
- **“PDP”**
- Documento do adulto: cópia para o DTP + original para o adulto.
- **“Justificação de Faltas”**
- Verificar assinaturas necessárias ao documento.
- Documento do CNO: original para o DTP.
- Devem estar anexos à “Justificação de Faltas” os seguintes documentos:
- **Justificações diversas**
- Documentos dos adultos: originais (ou cópias, caso os adultos necessitem dos originais) para o DTP.
- **“Ofício de “Suspensão” do Processo de RVCC-PRO”**
- Documento do CNO: cópia para o DTP + Original para o adulto.

Desta “viagem” ao “submundo do RVCC-PRO” carrego na bagagem um Miró

Há que tornar os pormenores, dos pormenores, dos pormenores, numa actividade “divertida”
e desta forma libertar a mente para a nossa missão.



Imagem 37: “Garden” de Joan Miró

Conclusões: O Final de Uma Viagem

Agora, que parámos de “viajar”, como analisamos a “galeria de arte” fruto das “nossas viagens” ao mundo dos adquiridos?

Seremos mais “ricos” por termos coleccionado tantas “obras”?

Vamos lembrá-las, associar-lhes uma palavra-chave (o que de positivo retirámos de cada experiência) e posteriormente concluir (capítulo a capítulo) para que nos servem.

Da “viagem” a África só poderia trazer um Chichorro

A alegria, a simplicidade e a descontração misturam-se numa única imagem. Com pouco se faz o muito!

Interculturalidade



Expressividade / Crescimento

Da “viagem” à dança trouxe comigo um Degas - pois claro

O movimento, a musicalidade, o esforço e por fim o desalento.

Da “viagem” ao liceu e à faculdade veio um Picasso

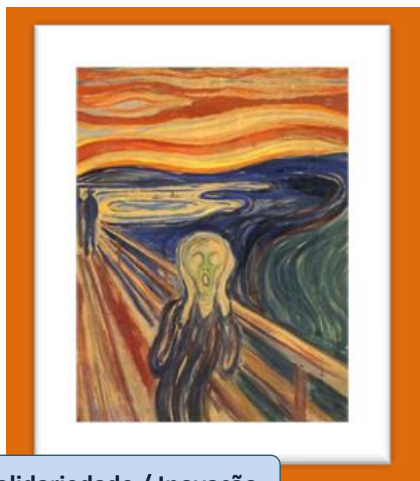
Algo complexo: a técnica, uma visão artística dos factos e uma representação da mudança na história.



Liberdade / Pensamento Crítico

Da “viagem” ao trabalho voluntário quis trazer um Munch

A manifestação dos que nada têm, a necessidade de gritar por um mundo melhor e sobretudo a indignação perante nós que gritamos todos os dias de barriga cheia.



Solidariedade / Inovação

Rigor

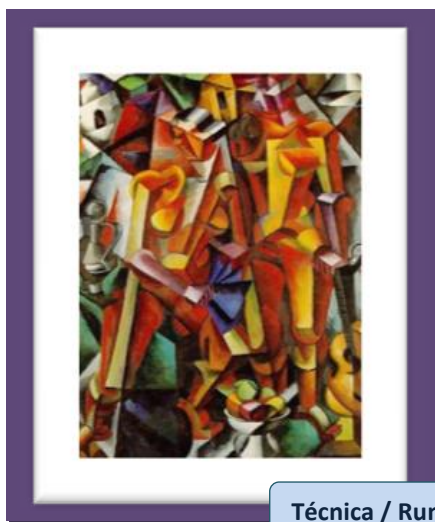


Da curtíssima “viagem” à investigação ainda consegui trazer um Cézanne

A procura do trabalho bem feito, mesmo quando repetido e por isso um estilo menos apreciado.

Da “viagem” ao “National Geographic” poderia ter trazido muitas obras mas penso que um Braque ilustra bem esta odisseia

Turbilhão de aprendizagens, muitas e consistentes, mas apesar de tudo, não é um estilo com que me identifique. Reconheço-lhe o valor e a notoriedade, mas não me seduz!



Técnica / Rumo

Focagem



Na “viagem” de caminho à função pública seleccionei um Monet

Uma paisagem diferente para retratar, onde a maior parte do que se observa é novo e por vezes turbulento. Agora, vinha a necessidade de ver mais e de expandir para lá da tela...

Da “viagem” à maior e mais bela das aprendizagens

trago uma obra-prima de Leonardo

O trabalho que parece retratar uma realidade comum, mas que esconde várias facetas criativas.



Criatividade



Humildade

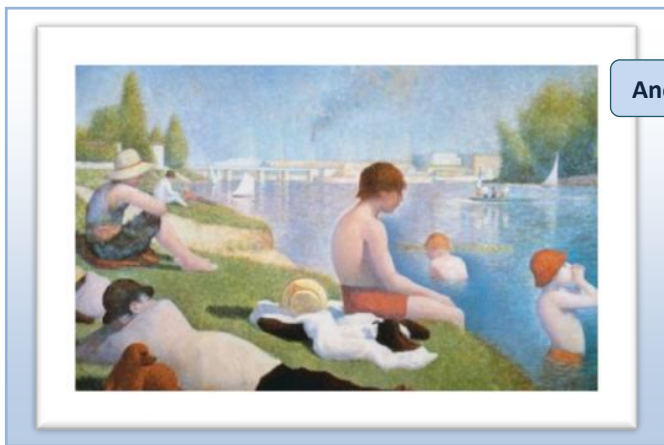
Na “viagem” pelo meu devaneio com paragem nas “caixas do correio” optei por Dalí

A arte inserida no ambiente, plena de relações surreais que terminam de forma engraçada nas “caixas do correio”.

Da “viagem” ao outro lado do espelho trago sempre algo e desta vez foi uma obra conhecida de Seurat

Tal como no “pontilhismo” (técnica de pintura em que uma imagem se forma a partir de milhares de pontos),

também esta “viagem” reflecte o somatório de muitas situações que formam uma imagem onde sempre há lugar para mais um ponto.



Ancoragem



Partilha

Na “viagem” dos meus contributos e da partilha da experiência a escolha ideal foi um Almada Negreiros

A tertúlia, partilha “descontraída”..., a troca de ideias na reciclagem do conhecimento.

Maturidade



*De uma “viagem” que obriga a tantas paragens, por vezes “exóticas”,
veio um maravilhoso Gauguin*

Há tanto para observar, tanto para ouvir e tanto para dizer!
Parar para reflectir, pode ser mesmo muito absorvente.

Da “viagem” a esta pequena parte da “história do RVCC-PRO”

veio algo diferente - veio uma peça da Pop art

Um género popular com uma visão “vívida” e por isso muito própria.



“Respeito pelo Indivíduo” / Gestão

Estruturação



Desta “viagem” ao “submundo do RVCC-PRO” carrego na bagagem um Miró

Há que tornar os pormenores, dos pormenores, dos pormenores, numa actividade “divertida”
e desta forma libertar a mente para a nossa missão.

"Narrativa Autobiográfica - Centrada no Percorso Profissional"

Feito o balanço, testemunhamos que os sistemas de aprendizagem não-formal e informal sobressaem nesta narrativa, o que revela que grande parte da aprendizagem realizada surge sem que disso tenhamos necessariamente consciência no momento. Um indivíduo pode ser ensinado e não aprender, existir ensino não significa que exista aprendizagem, como testemunhámos em alguns dos contextos da narrativa autobiográfica. Por sua vez, como relembra Rui Canário (2009), um indivíduo pode não ser ensinado e aprender, logo existe aprendizagem sem ensino, facto que verificámos no decorrer de determinadas experiências. Para muitos adultos, a aprendizagem experiencial constitui mesmo o único mecanismo de aprendizagem. Se não existisse aprendizagem sem escola como é que tantas pessoas que nunca a frequentaram estariam em condições de responder às exigências familiares, sociais e profissionais? Gelpi (2002) afirma que a educação experiencial é tão mais importante quanto mais as pessoas são educacional, social e tecnologicamente mais excluídas. Nestes casos, a formação experiencial (por norma rica) é de certa forma compensatória das suas lacunas escolares.

Independentemente das conclusões a respeito dos contextos em que os adquiridos foram gerados, foi grande a "recolha" que realizámos com a narrativa autobiográfica. Não sabemos como soa esta narrativa a quem a lê, se objectiva, se lamechas, se idealista ou outra forma qualquer que nem nos tenha passado pela cabeça. Para nós, representou sem dúvida um processo de crescimento. As maiores dificuldades sentidas foram a distância da "viagem percorrida" (eram muitos os "lugares" a visitar), a auto-consciência que tivemos de accionar e o constante exercício de transferibilidade que tivemos de realizar - mas que desafios!

Em contrapartida, após a elaboração da narrativa autobiográfica, consideramos ter retirado como benefício desta "empreitada", conseguir, a partir de agora, ter melhor consciência das nossas práticas, enquanto Profissionais de RVC. Compreendemos melhor que o que somos hoje é fruto de todo um passado e que o presente não fica confinado ao momento em que o vivemos - mobilizamos no presente tudo o que ficou para trás com vista à construção do futuro.

Falar aos adultos da autobiografia, agora com real conhecimento de causa, é outra mais-valia que levamos desta narrativa. Josso (2008) defende que os Formadores não podem aplicar o registo autobiográfico aos

adultos com quem trabalham se eles próprios não tiverem passado pela experiência. Só desta forma terão um melhor conhecimento de si. Este registo pode levar-nos a compreender melhor como nos tornámos no que somos hoje e como tomam forma as nossas ideias e os nossos valores.

Antes deste trabalho, e mesmo com o conhecimento que tínhamos sobre narrativas, nunca havíamos “sentido” o potencial deste exercício, sobretudo ao nível do que a educação informal pode representar. O que Coombs (2002) afirmou sobre esta forma de educação faz-nos agora todo o sentido: pode suceder em casa com a família e com os amigos, no trabalho, em momentos de lazer, entre muitos outros contextos. Este tipo de educação não é por norma organizado, mas representa (para este autor) a maior proporção de aprendizagem ao longo da vida, mesmo para os indivíduos muito escolarizados, facto com o qual também nos identificamos. Todavia, e como sensibiliza Cármen Cavaco (2002), as três perspectivas de educação (formal, não-formal e informal) podem ser vistas de forma global e complementares, o que significa que nenhuma por si só consegue responder às necessidades formativas dos indivíduos. É neste sentido que devemos falar em educação permanente, sem locais ou tempos privilegiados. O desafio é pensar-se na articulação mais satisfatória para os sujeitos e para as colectividades, pois nenhum dos sistemas por si só constitui uma panaceia para todos os males.

Não obstante tudo o que afirmámos nos parágrafos anteriores é neste momento que consideramos estar a realizar (em jeito de conclusão) “a grande aprendizagem”. Quando elaboramos uma narrativa autobiográfica, somos tentados a pensar no tanto que já fizemos e na experiência que acumulámos, o que é sem dúvida muito gratificante. Porém, mais importante do que aquilo que fizemos “ontem” é o que vamos fazer com tudo isso “amanhã”. Esta tomada de consciência representa para nós o marco desta narrativa. Relembramos a ideia das obras de arte (adquiridos):

- _ Podemos ter muitas obras de valor, mas como as usamos?*
- _ Como as colocamos ao serviço dos outros e da comunidade?*



Imagem 38: Representação da Ideia: O que Fazer com os Adquiridos?

Alguns autores referem mesmo que uma das limitações da formação experiencial tem a ver com a transferibilidade dos adquiridos - para se tirar proveito de uma experiência é necessário explicá-la, reflectir sobre ela e retirar dela o máximo de contributos em situações futuras. Esta prática vai ficando mais difícil (e "deliciosa") à medida que as experiências se vão acumulando e assumem um carácter dinâmico - significa isto que a formação experiencial não tem fim...

Ideias-Chave:

- No percurso autobiográfico, quando falamos em adquiridos, **os contextos não-formal e informal destacam-se** face ao formal.
- Com a elaboração da narrativa **compreendemos o potencial da educação informal**, sendo o meio envolvente ao indivíduo, e o conjunto de relações sociais que nele se desenrola, um espaço fértil na sua educação / formação.
- Não temos, no momento em que ocorrem, consciência da maior parte das aprendizagens que realizamos, isto porque **existe aprendizagem sem ensino**.
- Para indivíduos educacionalmente excluídos, a **educação experiencial pode ser compensatória das lacunas na educação escolar**.
- **Teremos certamente a ganhar se as três perspectivas de educação (formal, não-formal e informal) forem encaradas de forma complementar**.
- **A realização da narrativa autobiográfica constitui um excelente mecanismo de "crescimento"**, assente no processo de reflexão, autoconsciencialização e transferibilidade dos adquiridos.
- **Ao passar pelo exercício da narrativa, os Profissionais de RVCC ficam com melhor percepção das suas práticas e, certamente, mais preparados para explorar este instrumento com os adultos**.
- Experienciar é fácil! **Difícil, no processo de auto-formação, será, após a reflexão das experiências, transferir da melhor forma os adquiridos do passado para as decisões a tomar presentemente** - sem este exercício, a formação experiencial fica limitada.

"Percurso do RVCC-PRO - Sete Anos de Existência"

Com os procedimentos a aumentarem, os Profissionais de RVC foram ficando mergulhados em bases de dados e mais bases de dados, registos e mais registos... Até 2008, praticamente dedicávamo-nos exclusivamente ao reconhecimento de adquiridos. Actualmente, além do reconhecimento, surgiu a necessidade de articulação de situações, algumas de extrema sensibilidade para a vida dos adultos e, por esse motivo, os mecanismos de controlo da informação têm de ser rigorosos. Articulamos informação com a ANQ, com os Centros de Emprego (fundo de desemprego, RSI, programas de estágios,...), com os GIP's (situações de deficiência,...), com outros CNO's (transferências, bloqueios,...), com os Técnicos de Serviço Social (situações de pobreza, situações de doença,...), com as instituições da comunidade local, entre outros. Veja-se, de forma superficial, através da seguinte tabela (a melhor conclusão que podemos elaborar a respeito), onde temos de registar toda esta informação, bem como a redundância da mesma.

Tabela 12: Bases de Dados / Sistemas com que os Profissionais de RVC (e suas equipas) Operam no Âmbito do Processo de RVCC-PRO

Bases de Dados	Objectivos
SIGO	<ul style="list-style-type: none"> - Registar os dados pessoais dos adultos; - Registar as etapas dos processos de RVCC-PRO; - Realizar os encaminhamentos para os PPQ's; - Realizar as comissões técnicas.
Aplicativo RVCC Profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Registar os dados pessoais dos adultos; - Efectuar a avaliação dos processos de RVCC-PRO; - Realizar as actas referentes ao aos processos de RVCC-PRO.
SGFOR	<ul style="list-style-type: none"> - Fazer a gestão dos processos relativos aos adultos desempregados (onde já se encontram inseridos os dados pessoais dos adultos).
Base de Dados RVCC-PRO - (base de dados interna)	<ul style="list-style-type: none"> - Registar os contactos estabelecidos, bem como os seus resultados; - Registar os dados pessoais dos adultos (os principais); - Registar situações relevantes ao nível dos processos de RVCC-PRO (registos relevantes no nosso quotidiano, mas o SIGO não gera); - Registar situações relevantes ao nível dos PPQ's (registos que para o nosso quotidiano são pertinentes, mas que o SIGO não gera); - Gestão da execução física (registos que para o nosso quotidiano são pertinentes, mas que o SIGO não gera).

Sobre o registo da informação resta-nos sugerir, em jeito de conclusão, a criação de uma única base de dados que optimize a informação com que os Profissionais de RVC (e suas equipas) têm de lidar. Seria proveitoso ouvir as necessidades que os centros têm, ao nível da gestão diária da informação, bem como dos out puts que necessitam e desta forma criar-se um sistema que melhor servisse a todos. O SIGO veio

melhorar esta situação, todavia, há informação que necessitamos e que o SIGO não gera, o que nos obriga à criação das nossas próprias bases de dados, logo ao desperdício de tempo e recursos. A criação de um sistema de gestão da informação mais completo não é uma obra fácil, mas muito contribuiria para a melhor gestão dos processos de RVCC. Até lá, socorremo-nos da estrutura funcional para lidar com a informação.

Para lá da muita informação a gerir por parte dos Profissionais de RVC (e suas equipas), os anos de “história” do RVCC-PRO permitiram estabelecer um termo de comparação entre os processos de RVCC Profissional e Académico. Esta medida de comparação leva-nos, de forma indirecta, a compreender mais um dos motivos porque surge a estrutura funcional. Presentemente, podemos afirmar que o processo de RVCC-PRO, pela sua natureza, já se distanciou do processo de RVCC Académico. Destacaríamos em primeiro lugar o carácter objectivo do RVCC-PRO, associado à possibilidade de observação em contexto real de trabalho e/ou em contexto de prática simulada (exercícios). Por sua vez, o Aplicativo RVCC Profissional (sistema que gere a avaliação do processo), bem como a natureza dos conteúdos dos referenciais de RVCC profissional, tornam o processo de avaliação do RVCC-PRO menos permeável à subjectividade. Mas a conclusão sobre estas diferenças não surge por acaso. Devido ao carácter objectivo do processo de certificação profissional, a avaliação das competências torna-se também mais objectiva para os técnicos, o que origina quase sempre uma certificação parcial, o que em muito se deve também à exigência dos referenciais de RVCC profissional. *Os Profissionais de RVC (e suas equipas) têm por isso outra missão - a gestão dos PPQ's. Não sendo Coordenadores de Formação, acabamos por realizar parte desse trabalho, o que veio contribuir para o referido aumento de funções e reforçar a necessidade de construirmos a estrutura funcional.*

Muito embora as conclusões deste capítulo se prendam com os motivos que levaram à criação da estrutura funcional, não poderíamos terminar sem expressar o que estes anos do RVCC-PRO representaram para muitos adultos. Curiosamente, também a forma como os adultos encaram o processo contribuiu para a criação da estrutura em causa (à frente veremos em que medida). Ficamos, em primeiro lugar, com algumas ideias que nos têm sido transmitidas pelos adultos, a respeito do processo de RVCC-PRO:

- Possibilitou a construção de PRA's, instrumento através do qual os adultos organizaram (de forma reflexiva) o seu percurso profissional.
- Consciencializou os adultos das suas reais qualificações (na maioria dos casos superiores ao que imaginavam) e, simultaneamente, despertou-os para as suas fragilidades, facto que veio a incutir nos adultos hábitos de aprendizagem ao longo da vida (do ponto de vista da formação profissional).

- Quando regressaram ao trabalho, após a realização deste processo, os adultos disseram estar mais conscientes para a realização das suas actividades, anteriormente encaradas de forma mais intuitiva. Esta questão é por vezes reconhecida pelas chefias que assistem a melhorias nos seus desempenhos.
- Os adultos em situação de desemprego sentem-se mais confiantes após este processo, uma vez que ficam munidos de um documento que reflecte a experiência de uma vida de trabalho.

No entanto, sobre o que o RVCC-PRO proporciona aos adultos, nem tudo é um “mar de rosas”. As áreas profissionais de acção educativa e electricidade de instalações são um exemplo positivo, mas o mesmo não acontece com todas as áreas. As saídas profissionais com que trabalhamos faz toda a diferença. Muitos centros não terão certamente uma experiência tão positiva com o RVCC-PRO, devido a esta variável. É crucial deixar aqui um alerta, no sentido em que a certificação profissional só funciona (em termos da aquisição de um certificado) quando é reconhecida no mercado de trabalho de uma das seguintes formas:

- Formalmente, como é o caso da electricidade de instalações: um Electricista para assinar uma obra tem de estar inscrito na DGEG e, para isso, certificado;
- Informalmente, como acontece com a área da acção educativa: o próprio contexto profissional credibilizou a certificação sem que esta seja uma exigência formal (aspecto muito interessante).

Muitos centros viram-se a braços com saídas profissionais cujo reconhecimento não existe, seja do ponto de vista formal ou informal. Mais ainda, existem certificações profissionais, em determinadas áreas, operacionalizadas por entidades com grande reconhecimento no mercado, como é o caso da Microsoft no ramo informático ou das marcas de automóveis na área da mecânica, o que coloca a seguinte questão:

_ Como é que um adulto certificado nestas áreas pelo sistema da Iniciativa Novas Oportunidade se posiciona no mercado, face a adultos cuja certificação provém de entidades com maior reconhecimento?

Posto isto, pensamos que ainda há muito a fazer junto das entidades reguladoras e do meio empresarial, no que diz respeito ao processo de RVCC-PRO. É precisamente com este ponto, que se relaciona a criação da estrutura funcional. A situação da falta de conhecimento e por vezes “reconhecimento” do processo de RVCC-PRO, leva os Profissionais de RVC (e suas equipas) a outra missão: a de “Vendedores” do processo. Esta expressão pode chocar, mas não aqueles que diariamente se vêm confrontados com o cumprimento de metas que nunca deveriam ter assumido a dimensão que assumiram. Esta ideia desagradou-nos fortemente! Não a dos objectivos, mas a do seu despropósito face à filosofia de base do sistema de RVCC. Na

impossibilidade deste trabalho, vamos chamar-lhe de divulgação, ser realizado pelos TDE's, são muitas as horas dos Profissionais de RVC (e suas equipas) dedicadas ao contacto com as instituições: reuniões com os seus responsáveis e, por conseguinte, sessões de esclarecimentos com os seus funcionários.

Face a tudo o que foi exposto, pensamos ficar clara a necessidade que tivemos em criar a Estrutura Funcional RVCC-PRO para nos auxiliar a lidar com várias funções. Funções essas que justificariam mais técnicos, até pelas suas diferentes naturezas. Veja-se que, os Profissionais de RVC (e suas equipas) são: Técnicos de RVCC, Gestores de Informação, Coordenadores de Formação e “Divulgadores” do processo. Não há como “tapar o sol com a peneira”. Vamos fazer mais uma conta à “António Silva”: se temos (no nosso CNO) por ano cerca de cento e cinquenta adultos que se inscrevem no processo de RVCC-PRO e se para cada um deles temos de controlar os inúmeros registos acima descritos, gerir PPQ's e ainda divulgar o processo para virmos a ter mais cento e cinquenta adultos no próximo ano, quanto tempo sobra para o reconhecimento, validação e certificação de competências? Algo fica para trás, resta saber se é o importante ou o urgente (ideia a abordar nas conclusões do capítulo III).

Por fim, não poderíamos deixar de salientar que outras conclusões, de índole bem positiva, poderiam ser retiradas ao fim destes anos. Não nos apraz apenas uma visão crítica. Todavia, as conclusões aqui referidas, como já salientámos, remetem para a justificação da criação da Estrutura Funcional RVCC-PRO.

Ideias-Chave:

- **Diversos adultos que terminam o RVCC-PRO reconhecem benefícios no processo:** a “organização da sua profissão” num PRA; a identificação das suas reais qualificações, bem como fragilidades; a aquisição de hábitos de formação; a melhoria do desempenho nos seus postos de trabalho; e ganho de confiança na procura de emprego (por parte dos adultos desempregados).
- Não obstante as mais-valias para os adultos, **é crucial que o processo de RVCC-PRO seja reconhecido no mercado de trabalho.**
- **O ainda fraco conhecimento (e “reconhecimento”) do processo de RVCC-PRO, bem como o despropósito das metas a atingir, leva os Profissionais de RVC (e suas equipas) a consumirem numerosas horas com a sua divulgação.**
- **O processo de RVCC-PRO distancia-se do Académico pela sua objectividade,** associada em parte à observação em contexto real de trabalho / prática simulada e à operacionalização do Aplicativo RVCC Profissional.
- Com um processo de avaliação mais objectivo, **a maioria dos adultos, no âmbito do RVCC-PRO, adquire uma certificação parcial, pelo que são encaminhados para planos de formação, geridos, em parte, pelos Profissionais de RVC (e suas equipas).**
- **Os Profissionais de RVC (e suas equipas) têm, a cada dia, de lidar com mais informação** (alguma bastante sensível) e, conseqüentemente, proceder ao seu registo em várias bases de dados / sistemas (por vezes de forma redundante).
- **Sugerimos a optimização da gestão da informação, através da criação de um único modelo de base de dados,** perante o qual os técnicos no terreno pudessem expressar as suas reais necessidades, face aos registos a introduzir, bem como aos *outputs* a gerar.
- Temos de equacionar, enquanto é tempo, **de que forma o aumento das funções dos Profissionais de RVC em forma, número, responsabilidade e carga burocrática, podem prejudicar a essência da sua real função - o reconhecimento de adquiridos.**
- **A Estrutura Funcional RVCC-PRO surge para auxiliar os técnicos no terreno a lidarem com as suas inúmeras tarefas.**

"Estrutura Funcional RVCC-PRO"

A Estrutura Funcional RVCC-PRO está desde o seu início a ser aplicada na nossa equipa, o que já permite extrair conclusões. Para o efeito, vamos verificar como foram encarados os objectivos deste instrumento:

1. *Conciliar num único documento orientações de várias fontes rentabilizou o trabalho da equipa.*
2. *Criar um checklist do processo de RVCC-PRO (formato da estrutura funcional) permitiu gerir de forma mais ágil (e rigorosa) os procedimentos burocráticos do processo. Resolvemos pensar (uma única vez), de forma quase esquizofrénica, e criar um guia de procedimentos. (Há quem tenha dito que se cansa só de ler esta estrutura, imaginem fazer tudo o que nela está implicado!)*
3. *Libertando-nos da preocupação de falharmos com as tarefas administrativas (tendo em conta que estão enumerados no referido checklist), originou práticas de trabalho com mais qualidade. Funcionou a máxima: trabalho organizado - mais tempo, neste caso para a metodologia do processo.*
4. *O facto de em qualquer momento todos sabermos o que está por fazer e o que já foi feito, incutiu autonomia nos elementos da equipa, promoveu a entreajuda e favoreceu a comunicação (cada um tornou-se autónomo porque sabe o que falta fazer e ao mesmo tempo solidário ao ver o que pode fazer face a um colega com menos disponibilidade no momento). Trata-se de uma forma de gestão horizontal da equipa técnica, a qual, do nosso ponto de vista, permite maior participação e envolvimento dos seus elementos no processo. Temos por demanda que todos estão aptos a realizar o trabalho de todos (com excepção das questões do foro técnico de cada um) - para isso, os procedimentos têm de estar definidos.*
5. *Através do conhecimento pormenorizado de todos os passos do processo, os novos elementos, que entretanto integraram a equipa, fizeram-no de forma mais célere, mas sobretudo mais segurança, na medida em que tudo se encontra registado.*
6. *Pensamos que bastou ler (para quem conseguiu) a estrutura funcional em causa para retirarmos as nossas conclusões sobre a forma como é hoje vivenciada a função (funções) do Profissional de RVC (e suas equipas). Referimo-nos a demonstrar, o que é diferente de afirmar ou mesmo dissertar! A Estrutura Funcional RVCC-PRO exemplifica-o de forma categórica - algo de que não nos orgulhamos, face ao distanciamento que temos sofrido do trabalho com os adultos.*

Perante o nosso quotidiano, não pudemos deixar de lado o pensamento incómodo (logo produtivo do ponto de vista conceptual) de Illich (2003) quando aborda o princípio da contraproduktividade: mecanismo que

torna algo bom (de institucionalização), num processo profundamente negativo. Segundo esta ideia, assim que a institucionalização atinge uma determinada fase (nomeadamente de especialização) torna-se contraprodutiva. Será o mesmo que acontece a um delicioso vinho que, a partir de um determinado momento, “quina” e vira vinagre. Veja-se também o que acontece com a medicina actualmente, temos especialistas brilhantes, que podem falhar redondamente na cura do doente, precisamente porque perderam a visão holística do corpo humano. Ao chegarmos a este quarto ponto e, simultaneamente, olharmos para a Estrutura Funcional RVCC-PRO, teremos de perguntar:

— “Estamos a ficar contraprodutivos?”

Uma coisa é certa, há muito que perdemos a visão holística do adulto no processo de RVCC-PRO. Cada vez a visão é mais pragmática. Presentemente, coloca-se perante nós a velha dicotomia: urgente (SIGO, Aplicativo RVCC Profissional, SGFOR, bases de dados internas,...) versus importante (reconhecimento de adquiridos / acompanhamento prestado aos adultos). Equilibrar esta “equação” é o desafio de todos os técnicos do sistema de RVC que dia-a-dia acreditam no seu trabalho e têm por ele paixão. Mas sobre o actual formato da função (funções) do Profissional de RVC, pensamos que em primeiro lugar é necessário tomarmos consciência da situação - esse propósito fica realçado com a presente estrutura funcional. De seguida, importa questionarmo-nos se é este o melhor caminho a seguir e que alternativas podemos criar.

Se efectuarmos um balanço do que a Estrutura Funcional RVCC-PRO nos proporcionou, diríamos que foi um misto de situações, umas mais positivas e outras menos:

- Por um lado, como apresentámos no início desta conclusão, temos resultados gratificantes, como a melhoria da organização do trabalho e a eficácia na comunicação entre os elementos da equipa técnica, o que se reflecte necessariamente na qualidade do serviço prestado aos adultos.
- Por outro lado, ficou evidente que os Profissionais de RVC (e suas equipas) têm hoje uma condição pouco prazerosa face ao trabalho que realizam. Quando dizemos pouco prazerosa, referimo-nos à menor disponibilidade que têm para se dedicarem efectivamente, de forma pura e genuína, ao reconhecimento de adquiridos.

Apesar do que de bom nos trouxe este instrumento, é essencial compreendermos que nem só de organização vivem as instituições, o espaço (tempo) destinado ao desenvolvimento das problemáticas metodológicas é crucial. Podemos fazer os melhores sapatos do mundo, mas se não repensarmos as nossas

práticas, ao fim de algum tempo, de pouco nos vai valer. O excesso de burocracia mata qualquer criativo! O tempo que conseguimos com as melhorias na organização do trabalho é francamente reduzido face àquilo que metodológica e humanamente o processo de RVCC-PRO exige.

Perante tudo o que aqui se expõe, sugerimos uma reformulação dos meios que, do ponto de vista tecnológico, possam atenuar estes procedimentos, bem como a reestruturação das equipas, tendo em conta as funções exercidas e a carga burocrática associada. Não podemos ficar presos aos mesmos pressupostos que levaram à crítica da educação de adultos pragmatista: transformar a educação de adultos num discurso sobre aprendizagem direccionada meramente para a resolução de problemas e deixarmos de nos concentrar na aprendizagem do adulto (neste caso no reconhecimento de adquiridos) de forma intrínseca. Não deixaremos por isso de questionar o processo de RVCC-PRO no âmbito do desenvolvimento societal, ao mesmo tempo que tudo faremos para o melhorar - sempre numa perspectiva construtiva.

Para terminar, algumas considerações gerais:

1. Considerando como um dos grandes objectivos da Estrutura Funcional RVCC-PRO o auxílio que pode proporcionar a outras equipas no âmbito do processo de RVCC-PRO, desejamos salientar que, caso venham a considerá-la útil, este instrumento não é um documento para seguir, mas sim para adaptar (de forma crítica) às diferentes realidades / estruturas (tendo naturalmente por base as orientações tutelares designadas). Será por isso perfeitamente natural que muitos dos pontos expressos no documento em causa não façam sentido noutros locais - fica apenas criado um modelo de organização para que cada um o desenvolva à sua medida. Todas as estruturas, e esta não é excepção, devem ter flexibilidade, caso contrário, desintegram-se devido à sua rigidez - como aconteceria com as pontes se não abanassem! É muito fácil ir-se de um extremo ao outro, face a uma má experiência devido à ausência de estruturação, partirmos para uma lógica de criação de pressupostos inflexíveis. É fundamental estarmos mentalmente disponíveis para adaptações e mesmo modificações quando nos propomos a criar um documento desta natureza. A propósito da apresentação das suas ideias sobre educação de adultos, Josso (2008) alerta para não ficarmos presos às ideias que apresenta, tal postura mataria a criatividade e a mudança. O mesmo aconselhamos relativamente à presente estrutura. É importante que existam etiquetas, afinal, não

podemos mudar tudo todos os dias, necessitamos de rotinas para manter um certo equilíbrio, mas temos sempre de repensar o modo de ver e fazer as coisas. Encaramos esta estrutura segundo duas visões distintas da formação experiencial:

- Uma orientada para o futuro: fazer a prova de algo cujo resultado comporta sempre alguma imprevisibilidade. Implica uma confrontação com algo novo, uma ruptura. Muitos indivíduos têm receio desta situação porque pode implicar a ruptura com quadros de referência que os indivíduos já haviam consolidado com base em experiências anteriores.
 - Outra virada para o passado: quando a prova ocorreu, adquirimos experiência sobre uma determinada situação. A experiência torna-se em algo estabilizado com um quadro de pensamento e de acção.
2. De referenciar também que nestas conclusões associadas à Estrutura Funcional RVCC-PRO, utilizamos a expressão Profissionais de RVC (e suas equipas) porque a vivência destas situações dependerá da forma como as equipas estão organizadas. Não desejamos de maneira nenhuma deixar os restantes membros das equipas (além do Profissional de RVC) fora destes constrangimentos que, certamente, também os afligirão.

Ideias-Chave:

- **A Estrutura Funcional RVCC-PRO proporcionou-nos aspectos positivos:** rentabilizou o trabalho, o que libertou tempo para o pensamento metodológico; incutiu mais autonomia e entreaajuda nos elementos da equipa técnica, ao mesmo tempo que favoreceu a comunicação; promoveu a integração mais célere e segura dos novos elementos da equipa técnica; e exemplificou como é hoje vivenciada a função (funções) do Profissional de RVC.
- Para além de organização, **as instituições necessitam de espaço destinado ao desenvolvimento do trabalho metodológico e, por conseguinte, à criatividade.**
- **O tempo que os Profissionais de RVC (e suas equipas) têm para reflectir sobre a metodologia** (proporcionado pela organização do trabalho advinda da estrutura funcional) **é, ainda assim, limitado** face às necessidades das temáticas com que trabalhamos.
- **O conflito que os técnicos de RVC vivem actualmente prende-se com a gestão equilibrada entre “o urgente”** (gestão da informação) **e “o importante”** (acompanhamento dos adultos, o que pressupõem reequacionar as metodologias aplicadas).
- Ao dar-mo-nos conta das funções actuais dos Profissionais de RVC (e suas equipas), **questionamo-nos se estamos presentes à chegada da “contraproduktividade” e ao abandono da visão holística do adulto.**
- É necessário interrogar **que rumo dar à função (funções) do Profissional de RVC.**
- **Sugerimos que sejam equacionados meios tecnológicos para atenuar a carga das tarefas existentes, bem como a reformulação das equipas do processo de RVCC-PRO,** passando pela existência de um apoio administrativo para cada duas equipas.
- **É fundamental continuar-se com uma visão crítica, porém construtiva, do processo de RVCC-PRO com vista ao desenvolvimento societal.**
- **A Estrutura Funcional RVCC-PRO,** que já vimos tem por pressuposto auxiliar os técnicos do terreno, **pretende ser um instrumento adaptável, logo flexível, às realidades de cada CNO / equipa** (tendo por base as orientações tutelares).

Obrigada pela companhia nesta viagem!

Seria lamentável se o processo de RVCC-PRO fosse uma “onda gigante que morresse na praia”. Muito já foi feito e muito há por fazer, por reformular, mas é fundamental continuar a trabalhar neste projecto. O reconhecimento de saberes adquiridos que decorrem da experiência, qualquer que ela seja, acaba por constituir um direito fundamental do indivíduo.

Estaremos a retroceder se o processo de RVCC-PRO (no âmbito do PRA) perder o seu carácter reflexivo. Como afirma Cármen Cavaco (2002), só pode falar-se em formação experiencial quando se compreende o sentido das experiências, é necessário uma componente intelectual intensa, não basta viver as situações.

Mais do que conhecimento, mais do que competências, anseio por sabedoria para a humanidade. Algo que se ganha um pouco a cada dia, basta olharmos para quem está ao nosso lado e sorrir!

“Na verdade, a educação necessita tanto de formação técnica e científica como de sonhos e de utopia.”

Paulo Freire

Dedicamos a frase com que encerramos este trabalho a todos os profissionais que trabalham de forma rigorosa, mas também idealista no sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Referências Bibliográficas

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2010). Catálogo Nacional de Qualificações - para uma oferta relevante e certificada. Lisboa.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2009). Comissões Técnicas no Âmbito dos Centros Novas Oportunidades (Despacho n.º 15889/2009, de 13 de Julho). Lisboa.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2009). O que Há de Novo no SIGO? - Dimensão Centro Novas Oportunidades.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2010). Orientação Técnica nº 2/2010 - Inscrições Simultâneas em Centros Novas Oportunidades e Modalidades - Orientações e Procedimentos a Adotar.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2010). Orientação Técnica nº 4/2010 - Registo da Actividade Desenvolvida pelas Comissões Técnicas no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2009). Processo Técnico-Pedagógico - Proposta de Organização.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (2009). Registo de Acções de Suspensão e Desistência - Orientações e Procedimentos a Adotar.

Canário, R. (2008). *Educação de Adultos: Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: Educa.

Canário, R., & Cabrito, B. (2008). *Educação e formação de adultos: mutações e convergências / Ciclo de Conferências "Educar e Formar - Mutações e Convergências de um Campo Profissional"*. Lisboa: Educa.

Castro, I. C. (2009). *1 Milhão de Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Cavaco, C. (2002). *Aprender fora da escola: percursos de formação experiencial*. Lisboa: Educa.

Correia, A., Cadete, D., Neves, A. L., Silva, O. S., Castro, J. M., Ferreira, M., et al. (2002). *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA - Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.

Dias, J. M. (1999). *Elaboração de Programas de Formação*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Direção Geral de Energia e Geologia, I., & Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. (2005). Protocolo de Colaboração entre a DGGE e o IEFP.

Finger, M., & Asún, J. M. (2003). *A Educação de Adultos numa Encruzilhada - Aprender a nossa saída*. Porto: Porto Editora.

Gaspar, T., Milagre, C., & Lima, J. (2009). *A sessão de júri de certificação: momentos, actores, instrumentos - roteiro metodológico*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Gomes, M. d., & Simões, F. (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2009). *Centros Novas Oportunidades - Guia Organizativo*. Lisboa.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2008). *Dispositivo de RVCC Profissional - Procedimentos a Adotar*.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2004). *Formação Inicial - Técnicos de Avaliação, Reconhecimento e Certificação de Competências*. Lisboa: Equal.

Oliveira, F. R. (1999). *Plano de Formação - Etapas e Metodologias de Elaboração*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Osorio, A. R. (2003). *Educação permanente e educação de adultos*. Lisboa: Instituto Piaget.

Pessoa, F. (1914). *Não Tenho Ambições nem Desejos*.

Santos, M. A. (1999). *Uma Pedagogia para a Criatividade*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Silvestre, C. A. (2003). *Educação / formação de adultos como dimensão dinamizadora do sistema educativo / formativo*. Lisboa: Instituto Piaget.

Simões, M. F., & Silva, M. P. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais - guia de apoio*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Legislação Consultada

Assembleia da República. (2009). Lei Nº 7-2009 de 12 de Fevereiro - Artigo 131º (formação contínua).

Diário da República. (2007). Despacho n.º 11 203/2007 (orientações aplicáveis aos Centros Novas Oportunidades).

Diário da República. (2009). Despacho Nº 15889-2009 (Comissões Técnicas).

Diário da República. (2011). Portaria Nº 211-2011 de 26 de Maio (regulamentação do RVCC-PRO).

Diário da República. (2011). Portaria nº 92/2011 de 28 de Fevereiro (Programa de Estágios Profissionais).

Webgrafia

Agência Nacional para a Qualificação. (s.d.). Obtido de <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>.

barefoot college. (s.d.). *barefoot college.* Obtido de <http://www.barefootcollege.org/>.

Catálogo Nacional de Qualificações. (s.d.). Obtido de <http://www.catalogo.anq.gov.pt/>.

Direcção-Geral de Energia e Geologia. (s.d.). Obtido de <http://www.dgge.pt/>.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d.). Obtido de <http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>.

Santalierstra, E. (s.d.). *Paidéia.* Obtido de <http://paideiaartes.blogspot.com/2009/06/aprendizagem-artistica-trabalhada-em.html>.

APÊNDICES

Apêndice A

“Dicas” para o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC-PRO)



“Dicas”

para o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC-PRO)

Para elaborar o seu portefólio aconselhamos a leitura atenta deste documento, estruturado segundo os objectivos das sessões de construção do PRA. Traga as “dicas” sempre consigo.

Equipa Técnica

Elementos:

- Profissional de RVC: x (responsável pela equipa)
- Tutora / Avaliadora de RVC: x (Técnica de Acção Educativa)
- Tutora / Avaliadora de RVC: x (Técnica de Acção Educativa)
- Tutor / Avaliador de RVC: x (Técnico de Electricidade de Instalações)
- Tutor / Avaliador de RVC: x (Técnico de Electricidade de Instalações)

Contactos:

- Telefone (geral): x
- e-mail (Acção Educativa): x
- e-mail (Electricidade de Instalações): x

Processo de RVCC-PRO

Em que Consiste:

- O processo de RVCC-PRO encontra-se ao abrigo da Iniciativa Novas Oportunidades e visa **atribuir uma certificação formalmente reconhecida pelo Sistema Nacional de Qualificações**. Na prática, o que se pretende é a atribuição de um “Certificado de Qualificações” a profissionais que já são detentores de grande parte das competências

exigidas para a certificação profissional na sua actividade, competências essas que provêm de largos anos de experiência, mas nunca foram formalmente reconhecidas.

Etapas / Instrumentos do Kit de Avaliação:

- Construção de um **portefólio reflexivo de aprendizagens (PRA)**;
* Instrumento de aplicação obrigatória.
- Realização de uma **entrevista técnica**;
* Instrumento de aplicação obrigatória.
- Realização da **observação de desempenho em posto de trabalho**;
* Instrumento de aplicação facultativa.
- Realização da **simulação de exercícios**;
* Instrumento de aplicação facultativa.
- Realização de uma **sessão de validação**;
- Realização de uma **sessão de júri de certificação** (certificação parcial ou certificação total).

Após o Processo de RVCC-PRO:

- Realização do Plano Pessoal de Qualificações (PPQ).
- * Só se aplica nos casos em que o processo de RVCC-PRO tenha dado origem a uma certificação parcial.

Siglas (algumas já referenciadas):

- CNO - Centro Novas Oportunidades
- RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
- PRA - Portefólio Reflexivo de Aprendizagens
- PDP - Plano de Desenvolvimento Pessoal
- PPQ - Plano Pessoal de Qualificações
- UC - Unidade de Competência / UFCD - Unidade de Formação de Curta Duração

Informações Gerais Sobre o PRA

Em que Consiste o PRA no âmbito do Processo de RVCC-PRO:

- Trata-se de um **“documento” onde organiza todo o seu percurso de vida profissional (de forma reflexiva)**, referente à área em que pretende obter certificação.

Objectivos do PRA no Âmbito do Processo de RVCC-PRO:

- Iniciar a exploração dos seus conhecimentos / competências (**auto-conhecimento**).

- **Fornecer à equipa técnica, de forma organizada e sustentada, toda a informação sobre o seu percurso de vida profissional na área em que pertence obter a certificação.** Com base no PRA os seus conhecimentos / competências serão analisados através dos instrumentos que compõem o Kit de Avaliação do processo de RVCC-PRO.

Outras Utilizações (exemplos):

- Realização de **novos processos de certificação**, como sendo um nível académico;
- Apresentação a uma entidade patronal na **procura de emprego**.

Formas de apresentação:

- Em **suporte de papel** (dossier, capa ou encadernação).
- Em **suporte informático** (CD ou pen). Neste caso aconselhamos que seja elaborado num programa que permita a sua apresentação, por exemplo o PowerPoint.
- Outra forma que, criativamente, possa ocorrer-lhe, desde que previamente discutida com a equipa técnica. Uma vez cumpridos os requisitos do PRA, incentivamos a forma de expressão com a qual se sentir mais confortável.

Angústias Comuns à Primeira Vez que se Ouve Falar em PRA:

- Por onde começo?
- Tenho tantos anos de experiência nesta área e já fiz tantas coisas... Como vou organizar tudo?
- Será que consigo?

Lembre-se, não está sozinho, tem uma equipa técnica para o auxiliar!

Individualidade do PRA:

- No final do processo de RVCC-PRO e após a sua análise por parte da equipa técnica, o PRA é-lhe devolvido.
- O PRA não pode ser partilhado pela equipa técnica sem a sua autorização.

Orientações para a Construção do Curriculum Vitae (modelo europeu)

- Entre no site do seu motor de busca: www.google.pt (ou outro) e escreva [europass](#)
- Escolha a primeira opção que aparece: [Europass - Europass CV](#)
- “Clique” em [Download the Europass CV documents](#)
- “Clique” em [CV Template](#) (matriz de CV), em [Instructions for filling in the CV](#) (instruções para preenchimento do CV) e em [Examples of completed CVs](#) (exemplos de CV's preenchidos)

- “Clique” em Português (opção Microsoft Word) em cada um dos documentos acima indicados para gravá-los no seu computador

(!) Alertas - Incorreções Mais Frequentes na Elaboração do CV em Modelo Europeu:

- Sem a **leitura atenta das Instruções para Preenchimento do CV e dos Exemplos de CVs Preenchidos**, não é possível elaborar o curriculum de forma correcta.
- Todos os **campos para os quais não exista informação devem ser retirados**.
- No campo **Experiência Profissional**, deve colocar as experiências da mais recente para a mais antiga.
- No campo **Experiência Profissional**, descrever de forma detalhada as principais actividades e responsabilidades.
- No campo **Educação e Formação**, deve colocar as experiências da mais recente para a mais antiga (formação profissional), mas deve iniciar sempre com a qualificação académica.
- No campo **Aptidões e Competências Pessoais**, deve preencher o quadro das línguas, em função do domínio que se tem de cada parâmetro. Caso opte por não colocar nenhuma língua, o quadro deve ser retirado (à semelhança do que acontece para todos os campos para os quais não existe informação).
- O campo **Aptidões e Competências Pessoais** não deve ser menosprezado.

A elaboração do CV no modelo europeu é uma tarefa exigente. As indicações que estamos agora a dar-lhe, servirão sobretudo para a sua vida profissional (como por exemplo para a candidatura a um emprego). Não fique angustiado com esta “empreitada” - faça o melhor que conseguir e oportunamente a equipa técnica ajudá-lo-á a melhorar o seu CV.

Evidências a Colocar no PRA

O que é uma Evidência no Âmbito do Processo de RVCC-PRO?

- **Por evidência entende-se** algo que tenha mobilizado conhecimentos / competências (exemplo da história da fotografia com o Presidente da República). Nem sempre uma evidência constitui uma prova, como o próprio nome indica, trata-se sobretudo de um elemento a explorar no momento em que forem aplicados outros instrumentos do Kit de Avaliação.

Exemplos de Evidências de Cariz Formal:

- Contratos de trabalho
- Declarações comprovativas dos locais onde trabalhou
- Recibos de ordenado

- Descontos da Segurança Social
- Cartas de recomendação
- Avaliações de Desempenho
- Certificados / diplomas de cursos, acções de formação e seminários

Exemplos de Evidências de Cariz Informal:

- Fotografias
- Artigos de livros, jornais e revistas
- Amostras de trabalhos, prémios e outras situações (em formato real ou em fotografia, CD, DVD, entre outras formas)
- Entre muitas outras evidências que, através do texto, imagem, vídeo ou outro formato, ilustrem os conhecimentos / competências que adquiriu ao longo da vida, na área em que pertence obter a certificação.

(!) Alertas - Precauções na Colocação das Evidências no PRA:

- Para credibilizar o PRA, é importante que este contenha o maior número possível de **evidências de cariz formal**. No entanto, não desvalorizaremos o seu percurso pela falta deste tipo de evidências (o processo de RVCC-PRO certifica competências, independentemente do tipo de evidências apresentadas).
- **Evite o aglomerado de documentos que não foram elaborados por si**. Quando deseja colocar no PRA documentos de terceiros (justificando a sua razão), basta colocar a capa e o índice do trabalho para exemplificar o documento em causa. Estas situações serão devidamente exploradas durante a entrevista técnica.
- Da mesma forma, deve **evitar o aglomerado de evidências sobre uma mesma situação**
Exemplo: não colocar dez fotografias sobre um trabalho.
- Tenha em mente que um portefólio não pode considerar-se elaborado apenas pelo arquivo de evidências (por mais diversificadas que sejam). Além das evidências dos seus conhecimentos / competências, **é igualmente relevante a reflexão** que delas retira.
- Da mesma forma, um portefólio não está completo apenas com o registo reflexivo. A **articulação do registo autobiográfico com a apresentação de evidências** é fundamental.

Cuidados na Elaboração do PRA

* As notas que se seguem estão orientadas para PRA's elaborados nos formatos convencionais, se não for o seu caso, estas questões serão vistas de forma individualizada com a equipa técnica.

Apresentação:

- O PRA apresentar-se de forma **limpa e organizada** (questão determinante). O portefólio espelha a seriedade com que encara a certificação e contribui para que esta seja bem sucedida.
- Dê atenção à **qualidade dos documentos** colocados no PRA, de forma a não comprometer a compreensão dos mesmos.
Exemplo: não coloque fotocópias impercebíveis.
- As evidências (quando se tratem de documentos ou objectos soltos) deverão ser **coladas numa folha** (se possível) para não ficarem soltas e correrem o risco de se perderem.
Exemplo: postais e folhetos devem estar presos numa folha para não saírem do PRA.
- Todos os documentos do PRA (em suporte de papel) devem estar **dentro de micas** para protecção dos mesmos, mas não deixe micas vazias no portefólio.
- Não pode afirmar-se **quantas páginas deverá ter um PRA**, cada vida é naturalmente única e diferente das restantes, contudo facilmente compreendemos que “meia dúzia de páginas” dificilmente traduzem um percurso profissional que se propõe a uma certificação.
- Não há restrições quanto à decoração do PRA, pelo contrário, este deve estar de acordo com o seu estilo e **não são impostos limites à criatividade**. Todavia, a questão estética não é, em absoluto, determinante no processo de certificação.

Escrita:

- Solicitamos que o PRA seja **elaborado a computador** (independentemente da forma como é apresentado).
- Escreva com **letra minúscula** (com excepção dos títulos).
- Tudo o que se coloca no PRA, e que não foi produzido por si, deve ter a **fonte identificada**.
Exemplo: se retira informação da Internet sobre um tema, deve constar a indicação do site.
- É fundamental que a ortografia seja revista - **o PRA não pode apresentar erros ortográficos**.

Carácter Individual do PRA:

- O PRA deve ser **construído por si**. Uma situação é ter tido auxílio pontual por parte da sua chefia (ou outra pessoa), algo que até se estimula, outra, completamente diferente, é o PRA ter sido elaborado por terceiros (situação facilmente detectada na entrevista técnica).

- As **semelhanças nas reflexões dos PRA's não devem ocorrer**. Podem até existir evidências semelhantes (legítimo quando estão adultos da mesma instituição a elaborar um PRA), mas não é suposto existirem semelhanças nas reflexões (aspecto particular da vida de cada um).

Não há PRA's melhores pois não há "vidas melhores", há o seu PRA! É esse que valorizamos.

Outros Cuidados a Ter:

- É importante que o PRA, à medida que vai sendo desenvolvido, esteja **presente em todas as sessões destinadas à sua construção**. Para quem trabalha directamente em suporte informático, solicitamos, na medida do possível, que traga o computador portátil.
- É fundamental **guardar o PRA em suporte informático** (alguns adultos quando chegam ao processo de RVCC Académico afirmam já não saber se guardaram o portefólio).

Orientações para a Elaboração da Capa / Lombada do PRA

Exemplo:

**RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO
DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS
(RVCC-PRO)**

Saída Profissional (nível)



PORTEFÓLIO REFLEXIVO DE APRENDIZAGENS

Nome

Instituição Onde Trabalha

CNO X

Xº Grupo 2011

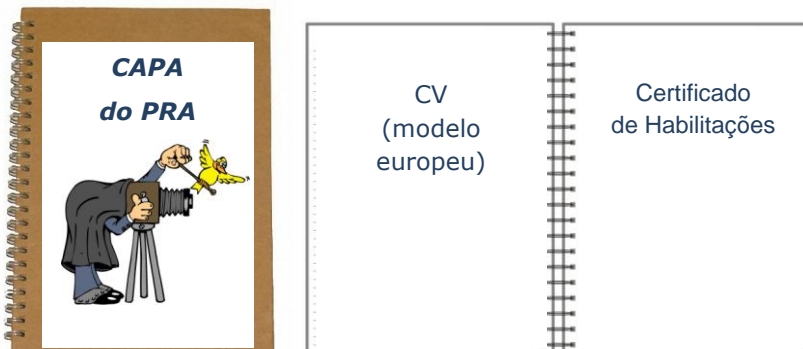
(!) Alertas - Precauções na Elaboração da Capa / Lombada do PRA:

- A capa deve ser elaborada da forma acima exemplificada, quer o PRA seja apresentado em suporte de papel ou em suporte informático (**CD**).
- A mesma informação que consta da capa fará parte da **lombada**.
- A **informação sublinhada** no exemplo deve ser alterada em função dos dados de cada um.

Orientações para a Estrutura / Organização do PRA

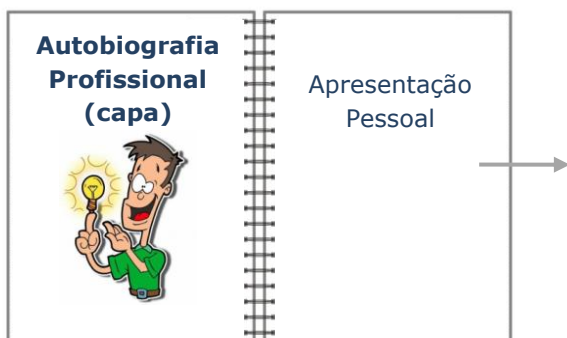
Documentos Iniciais:

1. Capa do PRA
2. CV (modelo europeu)
3. Certificado de Habilitações



Autobiografia Profissional:

4. Capa da Autobiografia
5. Apresentação Pessoal



Tópicos exemplificativos:

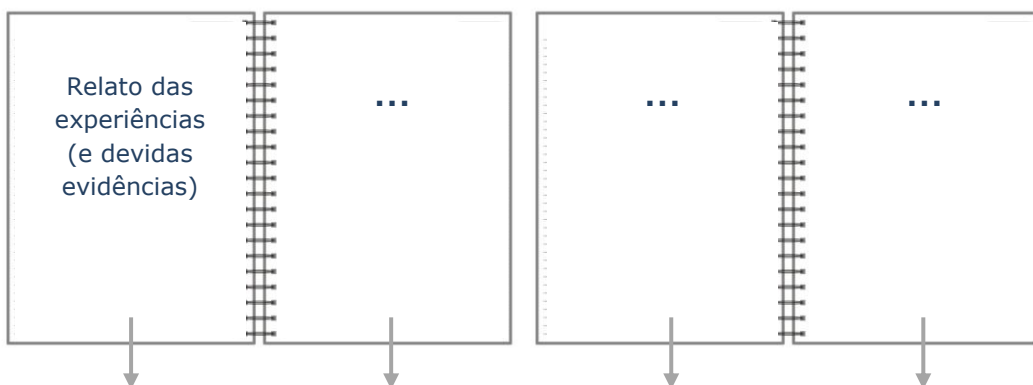
- Nome
- Idade
- Escolaridade
- Profissão
- Local onde reside
- Passatempos / actividades pelas quais se interessa (desportos, participação em clubes e associações, passeios, bricolage, jardinagem, pesca, cinema, literatura, entre outros)
- Outras questões que considere relevantes na sua apresentação

Notas:

- É possível elaborar a sua apresentação sob a forma de texto, história, desenho, entrevista, colagem, poema, entre outras.
- Para a apresentação pessoal basta uma página (mas desejando pode desenvolver mais).

Autobiografia Profissional (continuação):

6. Relato das suas experiências profissionais (no âmbito da área em que deseja certificar-se)



Notas:

- A autobiografia deve ser contada **como se de uma história se tratasse**, como uma sucessão de experiências.
- A forma como as experiências se organizam fica ao seu critério (**por ordem cronológica, por temas, entre outras**). Pode inclusive efectuar separadores dentro da autobiografia para organizar as suas experiências.
- Todas as evidências devem ser parte integrante da Autobiografia (digitalizadas ou fotocopiadas), **não devem por isso constituir anexos** do PRA.
- Caso tenha várias evidências relacionados com o mesmo tema, poderá realizar **uma só reflexão** para todas elas.

Exemplo: vários certificados sobre o mesmo assunto.

- O fundamental nas experiências apresentadas é a forma como estas são reflectidas - **o que se pretende é uma reflexão e não uma legenda**. As reflexões a respeito das diferentes experiências devem espelhar de forma clara os seguintes aspectos:

1. **Contexto (numa empresa, no seio familiar, com amigos, entre outros) em que ocorreu**
2. **Data em que ocorreu (duração)**
3. **Função desempenhada**
4. **Actividades desenvolvidas**
5. **Domínio da execução das tarefas de acordo com o referencial de RVCC profissional - é sobre este aspecto que vai ser avaliado (e não sobre relatos meramente emocionais).**

X Exemplo de uma reflexão incorrecta - imagine-se uma Auxiliar de Acção Educativa a abordar a experiência da hora da refeição com as crianças:

“Este período é muito importante para os meninos, afinal uma boa alimentação é fundamental. As crianças ficam muito contentes quando comem em grupo porque este é um momento muito divertido.”

Esta reflexão, puramente emocional, não incide sobre quaisquer tipo de conhecimentos / competências.



Exemplo de uma reflexão correcta - para o mesmo caso acima identificado:

“Quando trabalhei no infantário X, onde estive dois anos (de 2000 a 2002), como Auxiliar, tinha também como função acompanhar as crianças durante as refeições. Este período é muito importante para as crianças, além destas ficarem muito contentes quando comem pois é um momento muito divertido. As crianças interagem umas com as outras e apreendem algumas regras em contexto social, as quais serão imprescindíveis para a sua vida futura (comer de boca fechada, pousar os talheres, pedir licença para se levantar, recolher o seu prato, etc.).

É muitas vezes nos infantários que as crianças tomam contacto com muitos alimentos pela primeira vez por esse motivo é fundamental terem desde cedo uma alimentação equilibrada. Saber dosear a comida, conhecer as necessidades alimentares em cada uma das faixas etárias (um bife para uma criança não pode ter o mesmo tamanho do bife que damos a um adulto) e inculcar desde logo o hábito da ingestão de frutas e verduras é muito importante. Conhecer os perigos de uma alimentação incorrecta também deve fazer parte do nosso trabalho, falo por exemplo da dentição fraca, da obesidade e da diabetes.

Por outro lado, a refeição é um excelente contexto para se reforçarem os conhecimentos que os meninos vão adquirindo na sala, como sendo o nome dos alimentos, a sua proveniência e identificação das cores.

Se falarmos em meninos de idade mais avançada (meninos do ATL), podemos também estar atentos a alguns tipos de transtornos alimentares como é o caso da anorexia nervosa. Conhecer os seus sinais é igualmente importante. Quanto aos mais pequeninos, a hora da refeição serve também para desenvolver aspectos como a motricidade.”

Além do que acima descrevo, procurei mais informação a respeito deste assunto na Internet:

“A relação entre os estímulos da criança e a alimentação constitui um universo riquíssimo a explorar. A aparência ou o cheiro da comida pode deixar seu filho muito empolgado para comer. Preste também atenção aos estimulantes visuais (como a televisão) durante a refeição, pois eles podem distrair seu filho (alguns pais, no entanto, acreditam que essa distração ajuda na hora da alimentação). Por fim, tenha cuidado com a exposição da criança a odores ofensivos, como produtos de limpeza e cigarros durante as refeições. Eles podem desestimular a alimentação.”

Pesquisa efectuada no seguinte site:

<http://johannaterapeutaocupacional.blogspot.com/2010/05/como-o-sistema-sensorial-afeta.html>

Esta reflexão, além de emocional (não há nada de errado com isso), reflecte de forma objectiva vários conhecimentos / competências. Espelha ainda a procura de um maior domínio sobre o assunto, através da realização de uma pequena pesquisa (concilia reconhecimento de conhecimentos / competências com aprendizagem). Por outro lado, identifica muito bem os aspectos que devem estar presentes em qualquer reflexão, como o contexto, a data e todos os outros acima referenciados de 1 a 5.

● Caso a experiência apresentada diga respeito a uma **acção de formação, seminário ou alguma intervenção formativa**, o certificado deve igualmente fazer-se acompanhar da devida reflexão. As reflexões a respeito destas experiências devem espelhar de forma clara:

- **O que aprendeu e mobiliza na actividade alvo da certificação (o domínio da execução das tarefas de acordo com o referencial de RVCC profissional).**



Exemplo de uma reflexão incorrecta - imagine-se uma Auxiliar de Acção Educativa a abordar a experiência de uma acção de formação, que frequentou, sobre técnicas de expressão plástica:

“Esta formação fez-me aprender muito, tudo o que aprendi é uma terapia para mim, como por exemplo a pintura com aguarela. Aplico muitas destas aprendizagens no meu local de trabalho.”

Esta reflexão aborda apenas um tipo de conhecimento / competência (pintura a aguarela) e mesmo assim, não explica de que forma este pode ser mobilizado no trabalho desenvolvido com crianças.



Exemplo de uma reflexão correcta - para o mesmo caso acima identificado:

“A acção de formação em Expressão Plástica permitiu-me ter contacto com diversos materiais. Fiquei a conhecer as aquarelas, as tintas acrílicas, o carvão e o pastel, bem como as técnicas para pintar com cada um destes materiais. Nos retratos que tivemos de praticar, vezes sem conta, aprendi ainda noções de perspectiva, de sombreado e de mistura de cores. Muito embora tenha sido uma acção curta, de 25 horas, aplico grande parte destas competências na minha actividade profissional. É o caso da decoração das salas e das actividades que realizamos com as crianças para as épocas festivas.

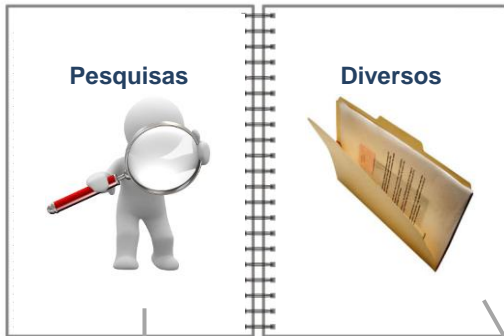
Esta reflexão aborda objectivamente os conhecimentos / competências efectuados com a formação, aliado a forma como estes são accionadas no trabalho com as crianças.

Exemplos de temas a explorar para diversas áreas alvo do processo de RVCC-PRO (de acordo com os respectivos referenciais de RVCC profissional):

Ação Educativa	Electricidade de Instalações
<ul style="list-style-type: none">- Acolhimento e fecho- Rotinas de sala- Literatura da área- Histórias- Canções, lengalengas e rimas- Passeios- Festividades e comemorações- Elaboração de trajes, máscaras e acessórios- Técnicas de expressão plástica- Repouso e sesta- Recreio- Higiene das crianças e dos equipamentos- Apoio à alimentação- Hábitos nutricionais- Cidadania- Segurança e prevenção de acidentes- Doenças e acidentes- Prestação de primeiros socorros- Vinculação mãe-bebé- Etapas do desenvolvimento infantil- Planificações em creche, jardim-de-infância e ATL- Áreas de conteúdo / orientações curriculares e em ensino pré-escolar- Agradecimentos dos educadores, pais e crianças- Entre outros	<ul style="list-style-type: none">- Conhecimento das normas e regulamentações em vigor;- Selecção de materiais e ferramentas adequados às diferentes tarefas de um Electricista;- Leitura e interpretação de esquemas de instalações;- Selecção do tipo de “terra ideal” para protecção de edifícios;- Realização de pequenas reparações eléctricas (iluminação e tomadas de energia);- Instalação / remodelação de instalações eléctricas de utilização;- Electrificação de festas locais (festa da aldeia, entre outras);- Substituição / reparação de videoporteiros;- Alteração da entrada de energia (devido a um aumento de potência);- Instalação de sistemas automáticos de bombas de furo para jardins;- Reparação de avarias nos quadros da grua instalados em obra;- Cálculo e dimensionamento dos diferentes tipos de cabo e aparelhagem de protecção;- Operações de manutenção eléctrica em ambiente fabril (iluminação / aquecimento / força motriz);- Entre outros.

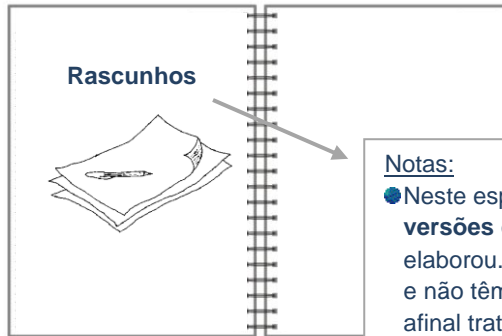
Separadores a Constar no Final do PRA:

7. Pesquisas
8. Diversos
9. Rascunhos



Notas:

- Muito embora o processo de RVCC-PRO seja de reconhecimento por excelência, a construção do PRA pode também ser encarada como um **momento formativo (de auto-aprendizagem)**. Nas pesquisas pode colocar assuntos sobre os quais não tem grande experiência, mas ainda assim deseja adquirir conhecimentos a respeito.
- Apesar de existir um **espaço no PRA destinada à colocação de pesquisas**, estas podem estar ao longo da autobiografia desde que devidamente identificadas como tal (como se vê nos exemplos de reflexões apresentados).
- À semelhança do resto do PRA, também os conteúdos a explorar nas pesquisas terão de estar **associados ao referencial de RVCC profissional**.
- A realização de pesquisas **não tem um carácter obrigatório** no PRA, poderá fazê-lo se tiver gosto e tempo.



Notas:

- Neste espaço ficam as **primeiras versões dos documentos** que elaborou. Estas podem estar rasuradas e não têm de ter boa apresentação, afinal tratam-se apenas de rascunhos.
- Não é nestes documentos que a equipa técnica se vai concentrar, mas sim no resto do PRA. Estes servem apenas **para que se verifique a evolução na construção do portefólio**.

Notas:

- Neste separador colocam-se diversos documentos inerentes ao processo de RVCC-PRO.

Arquivar pela seguinte ordem:

- Cronograma / Sumários
- Dicas para o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC-PRO)
- Perfil Profissional
- Referencial de RVCC Profissional
- Grelha de Auto-Avaliação
- Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)

Orientações para Retirar da Internet os Documentos do “Catálogo Nacional de Qualificações”

- Entre no site: <http://www.catalogo.anq.gov.pt/>
- “Clique” em [Consulta do Catálogo](#)
- Escolha a sua [Área de Educação e Formação: Serviços de Apoio a Crianças e Jovens](#) ou [Electricidade e Energia](#)
- “Clique” em [Pesquisar](#)
- Escolha a [Qualificação: Acompanhante de Crianças \(nível 2\)](#), [Técnico/a de Acção Educativa \(nível 4\)](#) ou [Electricista de Instalações \(nível 2\)](#)
- “Clique” em [Ver Referenciais](#)
- “Clique” na imagem do [Perfil Profissional](#) e guarde o documento
- “Clique” na imagem do [Referencial para o RVCC - Competências Profissionais](#) e guarde o documento

Notas Finais

- Sabemos que Elaborar um PRA tem que se lhe diga... Independentemente da autonomia que possa sentir com este documento (“dicas”), **a equipa técnica estará sempre ao seu dispor nas sessões destinadas à construção do PRA (e sempre que necessitar)**. Do CNO, pode esperar apoio incondicional para levar a cabo a sua certificação.
- Se falarmos em **justiça social**, aqui está uma forma de demonstrar e certificar os conhecimentos / competências adquiridos ao longo da sua vida de trabalho, sem que para isso lhe exijam e valorizem apenas certificados e outros documentos formais.

Bom Trabalho!

Doc. B7/2011

Apêndice B

Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)



Plano de Desenvolvimento Pessoal (PDP)

Nome (primeiro e último): _____ Grupo: _____

- Quais as **motivações / expectativas** que tinha relativamente ao processo de RVCC-PRO?
- Que **dificuldades** que sentiu ao longo do processo de RVCC-PRO e **como as contornou**?
- Que planos tem para continuar o seu **percurso educativo / formativo**?

Exemplos:

- Fazer uma certificação académica
- Entrar na faculdade
- Tirar formação na área X

* Solicitamos que desenvolva esta questão.

- Que **impacto poderá ter o processo de RVCC-PRO** no seu percurso educativo / formativo e na sua vida profissional (ou noutros contextos como o contexto pessoal e social)?

Exemplos:

- Progressão na carreira profissional
- Reconversão profissional
- Procura de emprego
- Levar a cabo uma iniciativa empreendedora

- * Solicitamos que desenvolva esta questão.

(!) Alertas - Precauções na Elaboração do PDP:

- Sugerimos que as respostas as estas questões sejam **elaboradas individualmente**, ao invés de responder a todas as questões num só texto.
- Solicitamos **respostas concretas** e não dizer simplesmente que se deseja aprender mais (sem especificar) ou que se deseja melhorar no trabalho (sem especificar).

Doc. B7/2011