

COLEÇÃO DFP  
competências humanizadas

# NOVAS OPORTUNIDADES

RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO  
E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

MARIA RITA BRITO MONTEIRO  
CATARINA REIS MARQUES



edições ispa

# **NOVAS OPORTUNIDADES**

**RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO  
E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

NOVAS OPORTUNIDADES

MARIA RITA BRITO MONTEIRO & CATARINA REIS MARQUES

© ISPA-CRL

RUA JARDIM DO TABACO, 34, 1149-041 LISBOA

COMPOSIÇÃO: ISPA – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO

ISBN: 972-989-8384-76-8

MARIA RITA BRITO MONTEIRO  
CATARINA REIS MARQUES

## **NOVAS OPORTUNIDADES**

RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO  
E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

ISPA  

---

Lisboa

# Í N D I C E

INTRODUÇÃO	7
ENQUADRAMENTO HISTÓRICO	8
CARACTERIZAÇÃO DOS CENTROS NOVAS OPORTUNIDADES	10
Missão	10
Equipa técnico-pedagógica dos Centros Novas Oportunidades	11
Técnico de diagnóstico e encaminhamento	11
Profissional RVCC	11
Formador	12
O reconhecimento, validação e certificação de competências (escolares) num Centro Novas Oportunidades	12
Momentos estruturantes do processo RVC	13
Metodologias do processo RVCC	14
Referencial de competências-chave	16
UM CASO PRÁTICO	19
António Silva – Uma breve história	20
Ilustração do trabalho do profissional RVC sobre uma narrativa elaborada pelo adulto	22
1ª versão da narrativa com inclusão das sugestões do profissional RVC	22
2ª versão da narrativa resultante do desenvolvimento das sugestões do profissional RVC	24
Outras, possíveis, sugestões a desenvolver pelo candidato, de acordo com o itinerário do referencial de competências-chave	28
CONCLUSÃO	29
BIBLIOGRAFIA	30



## INTRODUÇÃO

O presente texto surge na sequência da proposta de sistematização de acções de formação realizadas no ISPA entre o segundo semestre de 2008 e o primeiro semestre de 2009, cujo objectivo consistia em dotar licenciados, com ou sem experiência profissional, e/ou de finalistas do mestrado integrado de Psicologia, de competências úteis a uma possível candidatura a Profissional RVC num Centro Novas Oportunidades.

Tratava-se, pois, de proporcionar aos formandos um primeiro contacto com a arquitectura conceptual, organizacional e metodológica de um Centro Novas Oportunidades e, mais concretamente, com a especificidade da metodologia do reconhecimento, validação e certificação de competências. Pretendeu-se, assim, ao longo desta experiência, proporcionar vivências próximas da realidade e, conseqüentemente, tornar este público mais apto e seguro no seu primeiro confronto com o mercado de trabalho.

O texto que aqui apresentamos, corresponde, de certa forma, à súmula da actividade realizada ao longo de 16 horas de formação que incluíram, em primeiro lugar, um enquadramento histórico e institucional da Iniciativa Novas Oportunidades e do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, em segundo lugar, uma abordagem mais aprofundada dos eixos do Processo, bem como as metodologias utilizadas, e por fim, um momento prático de aplicação dos conhecimentos adquiridos.

O caso prático apresentado no último capítulo foi um dos casos trabalhados pelos formandos, em sala. Porém, a forma como aqui o apresentamos, constitui meramente um indicador, ou melhor, uma ilustração da aplicação da metodologia de reconhecimento de competências.

Finalmente, esperamos que esta publicação proporcione ao leitor a aquisição de conhecimentos básicos sobre o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, contribuindo, assim, para a desconstrução da representação de facilitismo e falta de legitimidade a que os saberes da vida, ainda, são sujeitos.

## ENQUADRAMENTO HISTÓRICO E INSTITUCIONAL DO RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (RVCC) EM PORTUGAL

É um facto incontornável, assente em diversos estudos sobre os níveis de qualificação escolar da população portuguesa, que o nosso país apresenta, desde sempre, e com mais transparência e visibilidade desde que integrou a União Europeia, os mais baixos índices de certificação. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (2000), 3138 500 de adultos activos não possuía, à época, o nível de escolaridade básico concluído (9 anos de escolaridade) o que, no universo de 4 892 000, corresponde a uma taxa de 64,2%.

A baixa escolaridade da população adulta activa portuguesa tem consequências graves e directas que se podem sintetizar de acordo com dois contextos relacionais:

- A relação do sujeito consigo mesmo – baixa auto-estima e baixa motivação para a aprendizagem ao longo da vida
- A relação do sujeito com o meio – exclusão de ofertas formativas, de ofertas de emprego, de oportunidades de requalificação na carreira profissional.

Porém, e apesar dos baixos níveis de qualificação formal, a verdade é que uma grande parte da população activa portuguesa, por via da necessidade de ingressar, ainda enquanto jovem, no mercado de trabalho, abandonando os bancos da escola e ingressando na escola da vida, onde a cultura do mestre *versus* aprendiz ainda era a expressão mais corrente do que, agora, se denomina formação profissional, foi fazendo, ao longo da sua vida, aprendizagens diversificadas em contextos informais e não-formais, que não vieram a ser validadas e confirmadas socialmente, através de diplomas. Nesta circunstância, podemos dizer que existe uma percentagem de adultos portadores de saberes e competências mobilizadas em diversos contextos das suas vidas que, oficialmente, não é contabilizada. Admite-se, pois, que a situação subcertificação tenha uma expressão com algum significado no grande grupo dos não qualificados.

É neste contexto que surge a relevância do reconhecimento das aprendizagens experienciais e a necessidade de elaboração de mecanismos legais e operacionais de certificação das aprendizagens adquiridas em contextos não-formais e informais, como forma de fazer face às dificuldades crescentes de qualificação e integração no mercado trabalho.

Contudo, a verdade é que a relação entre experiência pessoal e reconhecimento institucional se situa num terreno ambíguo e paradoxal, já que se trata de avaliar a subjectividade da experiência de vida, segundo a lógica tradicional de aprendizagem.

Deste modo, e na tentativa de resolver esta relação contraditória, têm sido elaborados referenciais, ou perfis de competências, conforme os domínios de intervenção (profissional, educativos), que se estabelecem como meios normativos das competências requeridas para o exercício de uma determinada actividade. Por outro lado, os próprios sistemas formais de ensino, têm, também, vindo a estruturar-se, não apenas em torno de

conteúdos que se expressam sob a forma do currículo de uma determinada área disciplinar, mas sim, em torno de um quadro mais abrangente de competências base mobilizadas.

Podemos então dizer que, numa perspectiva sistémica, o conceito de competência se exprime como um processo combinatório, em que saberes de diversas naturezas se finalizam na acção, através da realização de tarefas num determinado contexto (Pires, 2005).

Retomando a reflexão sobre a relevância do reconhecimento, validação e certificação das aprendizagens experienciais, é, ainda importante reflectir sobre a especificidade de cada uma destas dimensões. Segundo Pires (2005), trata-se de uma realidade tridimensional que se organiza em torno de uma relação de complementaridade:

- Uma dimensão pessoal que se relaciona com a prática da auto-reflexão centrada nas aprendizagens efectuadas, nas competências adquiridas e motivações em função de projectos pessoais com vista à valorização pessoal, social, profissional e o reconhecimento de *si próprio* – o *Reconhecimento*;
- Uma dimensão institucional que se relaciona com a avaliação externa, juízos de valor instituídos, assentes em normas (os referenciais), critérios, regras admitidas pelo colectivo a partir de uma cultura dominante (Farzad & Paivandi, 2000). As aprendizagens desenvolvidas são, assim, legitimadas – a *Validação*;
- Uma dimensão jurídica, tradicionalmente associada aos sistemas formais de ensino que se materializa na emissão de um certificado e diploma, por parte de autoridades públicas com legitimidade para tal (estabelecimentos de ensino, organismos de âmbito profissional, etc.) legitimando assim os saberes adquiridos – a *Certificação*.

Em Portugal, os sistemas de reconhecimento, validação e certificação de competências surgem associados a três situações distintas:

- 1) Qualificação profissional, por via do Sistema Nacional de Qualificação Profissional<sup>1</sup> através do qual se pretende implementar a certificação profissional dos trabalhadores;
- 2) Acesso ao Ensino Superior, por via do Exame Extraordinário de Avaliação de Capacidades para Acesso ao Ensino Superior (Ad-hoc);
- 3) Certificação Escolar, cujo objectivo é possibilitar, a uma faixa cada vez mais alargada da população, a obtenção da escolaridade mínima obrigatória.

É no contexto da certificação escolar, que se situa esta publicação e a acção de formação que temos vindo a realizar cujos conteúdos em seguida apresentamos.

No âmbito da certificação escolar, em 1999 foi criada a Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), sob a dupla tutela do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. A ANEFA foi, então, responsável pela concepção do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Neste âmbito, foram criados 6 Centros piloto, denominados Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), onde

---

<sup>1</sup> Dec-Lei nº 95/92, 23 de Maio.

começou por se ensaiar a implementação dos processos RVCC. Esta intervenção culminou no ano de 2001, com a criação de uma rede de 22 Centros RVCC, agora designados Centros Novas Oportunidades (CNO).

Em 2002, a ANEFA foi extinta, sendo substituída pela Direcção Geral de Formação Vocacional (DGFV), com tutela exclusiva do Ministério da Educação. A DGFV, além de assumir as competências da ANEFA, reforçou a rede de centros (em 2006 estão em funcionamento 84 Centros) e reorganizou o plano de ofertas formativas para jovens entre os 15 e os 18 anos, assim como para os adultos.

Em 2005 a Iniciativa Novas Oportunidades assumiu como prioritário o aumento da qualificação de base dos portugueses. As estratégias de actuação passaram a assentar sobre dois pilares fundamentais:

- Tornar o ensino profissionalizante uma real opção, dando *oportunidades novas* aos jovens;
- Elevar a formação de base da população activa, proporcionando uma *nova oportunidade* para aprender e progredir.

Em 2007, dentro da linha de actuação da Iniciativa Novas Oportunidades, a DGFV foi extinta, criando-se a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), sob a dupla tutela do Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. A missão da ANQ traduz-se na coordenação da execução das políticas de Educação e Formação Profissional de jovens e adultos e do desenvolvimento e gestão do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Com a Iniciativa Novas Oportunidades, é efectuado um investimento muito significativo no alargamento da rede de Centros RVCC – de 84 em 2006 a 456 em 2009, distribuídos por Portugal Continental e Região Autónoma da Madeira – que, em 2007, passam a designar-se Centros Novas Oportunidades.

## CARACTERIZAÇÃO DOS CENTROS NOVAS OPORTUNIDADES

### **Missão**

Os 456 Centros NO estão implementados numa rede territorial e institucionalmente diversificada. Ao longo de todo o território continental e Região Autónoma da Madeira podemos encontrar Centros NO enquadrados na actividade de entidades tão distintas como Escolas do Ministério da Educação, Centros de Formação Profissional do IEF, Autarquias, Associações de Desenvolvimento Local e Sindicatos, entre outras.

Apesar desta diversidade, todos os Centros NO desenvolvem a sua actividade de acordo com as orientações emitidas pela ANQ e que estão apresentadas na Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades.

A missão de todos os Centros NO é assegurar, a todos os cidadãos maiores de 18 anos, uma oportunidade de qualificação e certificação, de nível básico ou secundário, adequada ao seu perfil e necessidades, no âmbito da área territorial de intervenção de cada Centro. É, também, objectivo do Centro NO promover a procura de novos processos de aprendizagem, de formação e certificação, por parte dos adultos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional.

O Centro Novas Oportunidades é a porta de entrada para todos os que procuram uma oportunidade de qualificação.

### **Equipa técnico-pedagógica dos Centros Novas Oportunidades**

A equipa técnico-pedagógica de um Centro NO apresenta uma tipologia estável, embora o número de elementos possa variar de acordo com os objectivos que cada Centro pretende atingir. Independentemente desta variável, todas as equipas devem integrar:

#### *Técnico de diagnóstico e encaminhamento*

*Perfil* – Habilitação académica de nível superior (preferencialmente em Psicologia ou Ciências da Educação) e possuir conhecimentos sobre as ofertas de educação e formação, designadamente as destinadas à população adulta, bem como sobre técnicas e estratégias de diagnóstico avaliativo e de orientação.

*Funções* – Coordenar o trabalho desenvolvido pelo técnico administrativo na etapa de acolhimento; desenvolver e orientar as sessões de trabalho que permitam, em função do perfil de cada adulto, definir a resposta mais adequada à elevação do seu nível de qualificação, recorrendo para o efeito ao apoio dos profissionais de RVC, sempre que necessário; organizar o encaminhamento para as ofertas educativas e formativas externas aos Centros Novas Oportunidades, em articulação com o profissional RVC e com as entidades formadoras e os serviços, organismos e estruturas competentes.

#### *Profissional RVC*

*Perfil* – Habilitação académica de nível superior (preferencialmente em Psicologia ou Ciências da Educação), experiência no domínio da educação e formação de adultos e possuir conhecimento das metodologias adequadas, nomeadamente no desenvolvimento de balanços de competências e construção de portefólios reflexivos de aprendizagens (PRA).

*Funções* – Participar nas etapas de diagnóstico e de encaminhamento, sempre que tal se revele necessário; acompanhar e apoiar os adultos na construção de portefólios reflexivos de aprendizagens, em estreita articulação com os formadores, através de metodologias biográficas especializadas, tais como o balanço de competências ou as histórias de vida; conduzir, em articulação com os formadores, a identificação das necessidades de formação (complementar ou outra) dos adultos ao longo do processo de reconhecimento e validação de competências; dinamizar o trabalho dos formadores no âmbito dos processos de reconhecimento e validação de competências desenvolvidos; organizar, conjuntamente com os elementos da equipa do centro que intervêm nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e com o avaliador externo, os júris de certificação, participando nos mesmos.

#### *Formador*

*Perfil* – Habilitação para a docência em função da área de competências-chave (grupos de recrutamento) e experiência profissional no âmbito da educação e formação de adultos.

*Funções* – Apoiar o processo de reconhecimento de competências desenvolvido pelo adulto, orientando a construção do portefólio reflexivo de aprendizagens no âmbito das respectivas áreas de competências; participar com o profissional de RVC na validação de competências adquiridas pelo adulto e, sempre que se revelar necessário, na definição do seu encaminhamento para outras ofertas formativas; organizar e desenvolver as acções de formação complementar, da responsabilidade do centro, que permitam ao adulto aceder à certificação; participar, conjuntamente com os elementos da equipa do centro que intervêm nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e com o avaliador externo, nos júris de certificação.

### **O reconhecimento, validação e certificação de competências (escolares) num Centro Novas Oportunidades**

Conforme foi referido, o Centro NO é a porta de entrada para qualquer adulto que pretenda aumentar as suas qualificações escolares ou profissionais.

Após a inscrição, segue-se a etapa de Diagnóstico e Encaminhamento cujo objectivo é, através de sessões com o Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento, definir o perfil do candidato (habilitações escolares de base, percurso de vida efectuado, aprendizagens realizadas e projectos futuros). Desta forma, será definido qual o encaminhamento mais adequado para cada adulto inscrito no Centro NO.

No caso de adultos cujas experiências de vida não tenham proporcionado o desenvolvimento de aprendizagens geradoras de competências passíveis de serem reconhecidas por via do sistema RVCC, enveredar por uma oferta formativa é o encaminhamento mais adequado para a obtenção da qualificação escolar almejada. Este encaminhamento

poderá ocorrer para uma das múltiplas ofertas actuais ao nível da educação e formação de adultos (Cursos EFA, CEF, Ensino Recorrente entre outros) a funcionar na zona de intervenção do Centro NO.

Os candidatos, cujas experiências de vida nos contextos social, profissional e pessoal, foram suficientemente enriquecedoras para permitir o desenvolvimento de aprendizagens significativas, são encaminhados para a realização de um processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) no Centro NO.

### *Momentos estruturantes do processo RVCC*

O Processo RVCC pode ter uma duração variável, de acordo com as potencialidades, ou fragilidades, de cada candidato. Contudo, a Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades define, para os Processos RVCC de nível básico, a existência de 25 a 40 horas de sessões presenciais de reconhecimento. Para os Processos RVCC de nível secundário a indicação é para a realização de 35 a 60 horas de sessões presenciais. No que respeita o número de sessões individuais, a indicação é de que deverão constituir 25 a 50% de todas as sessões do processo.

O processo RVCC, de nível básico ou secundário, desenrola-se de acordo com as seguintes etapas:

#### Reconhecimento

Nesta etapa o adulto vai identificando as competências adquiridas ao longo da vida, participando em sessões de balanço de competências. Estas sessões ocorrem individualmente e em pequenos grupos e são dinamizadas pelo Profissional RVC e pelos Formadores.

O reconhecimento começa com a apresentação do processo RVCC (conceitos, metodologias, definição de patamares de chegada, diferenciação entre RVCC e percursos de escolarização e formação), dos intervenientes, das metodologias de trabalho possíveis, duração previsível do processo e do trabalho autónomo que se espera do adulto.

Em seguida o Profissional RVC inicia as sessões de balanço de competências. Estas sessões baseiam-se na mobilização de um conjunto de instrumentos de mediação que devem ser adaptados, caso a caso, em função das experiências significativas e dos interesses específicos de cada adulto. Durante estas sessões o Profissional RVC identifica, para cada candidato, as experiências de vida que deverão ser valorizadas e espelhadas no Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA).

Cabe, também, aos Formadores dinamizar sessões de reconhecimento, com o objectivo de efectuarem o balanço de competências mais direccionado para as áreas do referencial de competências-chave da sua responsabilidade.

O PRA constrói-se ao longo de sessões individuais e colectivas, bem como através de trabalho autónomo desenvolvido pelo candidato, com maior ou menor apoio da equipa técnico-pedagógica, consoante as necessidades de cada um.

À medida que o PRA se vai consolidando, a equipa técnico-pedagógica, juntamente com o adulto, vai estabelecendo correlações entre esse instrumento/produto e o referencial de competências-chave. No âmbito do reconhecimento de competências, pode ainda haver lugar ao desenvolvimento de formações complementares, no Centro Novas Oportunidades, cuja duração não pode ultrapassar as 50 horas/adulto.

### Validação

Esta etapa centra-se na análise e avaliação do PRA face ao Referencial de competências-chave. Caso estejam evidenciadas todas as competências necessárias à certificação pretendida pelo adulto, haverá, então, lugar à sessão de júri de validação e certificação. Se a análise do PRA revelar que não estão, ainda, espelhadas as competências necessárias a uma certificação, são identificadas as fragilidades e o adulto é canalizado para formação complementar a realizar no próprio Centro NO (caso não exceda as 50 horas), ou através de formação, exterior ao Centro, a efectuar numa das entidades formadoras certificadas.

### Certificação

Esta última etapa é um acto oficial, de confirmação social, administrativa e legal dos conhecimentos demonstrados no PRA. O Processo RVCC termina com a sessão de júri de validação e certificação, na qual está presente o Profissional RVC, Formadores e o Avaliador Externo. Este último não é um elemento da equipa técnico-pedagógica e apenas intervém nesta etapa analisando previamente o PRA de cada adulto proposto a júri. Compete ao Avaliador Externo a aferição e afirmação social do processo RVCC desenvolvido, no âmbito da avaliação/validação das competências do adulto.

O Processo RVCC termina, assim, com a emissão de um diploma de um determinado nível escolar (B1, B2, B3 ou Secundário). Caso tenha sido demonstrada a totalidade das competências necessárias à obtenção da certificação de cada um destes níveis, estamos perante uma Certificação Total. Se, por outro lado, tiverem sido evidenciadas, apenas parcialmente, as competências necessárias à certificação de um determinado nível de certificação, o adulto obtém uma certificação parcial, sendo, posteriormente, encaminhado para uma entidade formadora certificada, recorrendo à formação modular, através da qual irá desenvolver as competências em falta, atingindo, assim, o nível escolar desejado.

### *Metodologias do processo RVCC*

O Processo RVCC estrutura-se em torno dos seguintes elementos conceptuais: Entrevista, Abordagem autobiográfica, Balanço de competências e o Portefólio reflexivo de aprendizagens.

### Entrevista

A técnica de entrevista é utilizada na etapa do reconhecimento de competências. Trata-se de uma entrevista semi-estruturada através da qual se pretende conhecer o candidato,

valorizar experiências relacionadas com diferentes contextos vivenciais, promover e incentivar uma prática de auto-reflexão sobre as experiências de vida significativas. É, também, o momento em que deverá ser fornecida, ao adulto, toda a informação sobre o objectivo da entrevista, garantindo o respeito pelo princípio da confidencialidade, que conduz ao desenvolvimento de um sentimento de confiança e empatia entre ambos os intervenientes. Por fim, é celebrado um contrato ou negociação através do qual se expressam, claramente, os objectivos da metodologia a utilizar (abordagem autobiográfica). Finalmente, há lugar à valorização das iniciativas de mudança e de risco que motivem e estimulem no candidato o sentimento de competência para aprender com base na sua narrativa de vida.

### Abordagem autobiográfica

Trata-se de um instrumento de mediação qualitativo e, simultaneamente, um meio de recolha de informação, que permite a adaptação da História de Vida a um projecto, apelando à interrogação permanente e à atribuição de sentido às experiências vividas, circunscritas a um projecto, neste caso, a evidenciação de competências do referencial de competências-chave de nível básico ou secundário.

Podemos dizer que se trata do pilar, ou tronco, do processo RVCC, já que, todas as actividades sugeridas, no sentido da evidenciação de competências, ancoram na história do próprio adulto, reflectindo o passado e projectando-o no futuro. O PRA, deve pois, reflectir, de uma forma articulada e harmoniosa, um conjunto de competências contextualizadas e integradas na narrativa autobiográfica.

### Balanco de competências

O Balanço de Competências é um mecanismo de auto e hetero-avaliação, que faz emergir uma representação de si revelada nas dimensões da vida pessoal, social e profissional de cada candidato.

É um procedimento dinâmico e progressivo, que permite a análise das características pessoais, valores, interesses, capacidades, e motivações do candidato e, consequentemente, a identificação e registo das competências no PRA.

### Portefólio reflexivo de aprendizagens

O Balanço de Competências materializa-se no Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, que se encontra sujeito a uma permanente (re)construção ao longo do Processo RVCC.

O PRA é um projecto de autor e, como tal, deve reflectir a singularidade de cada candidato, devendo apresentar as seguintes características:

- a) Retrata o percurso de aquisição de competências do candidato;
- b) Os elementos a inserir são escolhidos de acordo com critérios predeterminados e acordados entre candidato e equipa técnico-pedagógica;
- c) Os elementos escolhidos representam de forma clara as competências adquiridas;
- d) Os elementos escolhidos ancoram nas experiências de vida significativas do candidato;

- e) O candidato produz reflexões e estabelece objectivos, desafios e estratégias;
- f) Existe uma ligação entre os diferentes trabalhos. A reflexão sobre os desafios é obrigatória;
- g) É um documento de avaliação em constante reformulação.

### *Referencial de competências-chave*

No Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, o Referencial de Competências-Chave (RCC) constitui-se como matriz integradora entre o reconhecimento e a validação de competências de que os adultos são portadores e o desenvolvimento de percursos formativos adequados às necessidades pessoais, sociais e profissionais de cada adulto.

A construção desta matriz integradora baseia-se nos seguintes princípios:

- Adequação e relevância – O Referencial deve ser entendido, não como algo fixo e normativo, mas antes, como um quadro de referência ajustável a cada pessoa e a cada grupo, nos seus contextos de vida, valorizando as aprendizagens significativas, orientando e organizando essas aprendizagens de modo a facilitar os processos de reconhecimento, de validação e de formação;
- Abertura e flexibilidade – A estrutura do referencial deve ser suficientemente aberta e flexível possibilitando uma pluralidade de combinações de competências e de componentes de formação, bem como a diferenciação dos ritmos e dos processos individuais de aprendizagem;
- Articulação e complexidade – Preconiza-se uma matriz articulada, em que umas competências alimentam e enriquecem as outras e em que todas, ou parte delas, são mobilizadas no equacionamento e na resolução de problemas de forma cada vez mais complexa e aprofundada.

No quadro dos percursos educativos articulados (RVCC / Educação e Formação de Adultos) o RCC assume as seguintes funções:

- Quadro orientador e estruturador para o reconhecimento das competências por via da educação formal não completada, ou da educação não formal e das experiências de vida dos adultos;
- Dispositivo base para o desenho curricular de percursos de educação e formação de adultos assentes em competências-chave;
- Guia para a formação de profissionais RVC e formadores de Centros Novas Oportunidades.

### Referencial de competências-chave de nível básico

O desenho do referencial de competências-chave para o nível básico assenta numa organização em quatro áreas nucleares, em baixo apresentadas, consideradas, todas elas, necessárias para a formação da pessoa/cidadão no mundo actual:

- Linguagem e Comunicação (LC);
- Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC);
- Matemática para a Vida (MV);
- Cidadania e Empregabilidade (CE).

Por outro lado, o referencial apresentado estrutura-se em três níveis articulados verticalmente numa espiral de complexidade crescente, tanto no que se refere ao domínio das competências como ao âmbito de contextualização das mesmas. Estes níveis são denominados: B1 (1º Ciclo), B2 (2º Ciclo) e B3 (3º Ciclo).

Cada Área de competência (LC, TIC, MV, CE) organiza-se em três níveis, apresentando uma estrutura comum constituída pelos seguintes elementos conceptuais:

- Unidades de competência – Para cada nível (B1, B2, B3), um total de 16 unidades de Competência (quatro por Área) que, no seu conjunto, definem o Perfil do Nível;
- Critérios de evidência essenciais – definidos em termos de diferentes acções/realizações através das quais o adulto indicia o domínio da competência visada;
- Sugestões de actividades contextualizadas em situações de vida concretas.

De acordo com o referencial apresentado, o Adulto corresponde ao perfil de determinado nível, quando consegue espelhar as evidências necessárias para a validação das 16 unidades de competência (certificação total). Caso isso não aconteça, o adulto verá certificadas as unidades validadas (certificação parcial), completando a sua certificação recorrendo à via de aprendizagem (por ex. módulos de EFA).

#### Referencial de competências-chave de nível secundário

Enquanto quadro de referência para todo o processo de balanço pessoal, reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida, o Referencial de Competências-Chave, de nível secundário, assenta numa organização em 3 Áreas de competências-chave:

- Cidadania e profissionalidade – Esta área concretiza as suas competências-chave a partir das dimensões: social, cognitiva e ética;
- Sociedade, tecnologia e ciência – Visão integrada de três dimensões da vida dos cidadãos – a sociedade, a tecnologia e a ciência;
- Cultura, língua e comunicação – Centra-se em competências-chave que possam ser evidenciadas, reconhecidas e certificadas em três dimensões distintas: cultural, linguística e comunicacional.

Área de Cidadania e Profissionalidade é considerada como uma área transversal e integradora de competências-chave que se podem desconstruir e validar a partir de uma grelha concreta de critérios de evidência. Já as outras duas Áreas (STC e CLC) têm uma natureza muito mais instrumental e operatória nos domínios de conhecimento nelas contidos. Estas duas áreas, embora envolvam, domínios de competências específicas e cubram campos científicos e técnicos muito diversos, utilizam estruturas iguais e os mesmos elementos de referência conceptual. São por isso consideradas “áreas gémeas”.

O Referencial tem, ainda, implícita a noção da absoluta centralidade do percurso singular de cada adulto. Por isso, as situações de vida do adulto constituem o ponto de partida e motor da desocultação, evidenciação e validação das competências, constituindo, igualmente, o motor do desenvolvimento dos percursos formativos assentes em competências-chave.

Os elementos conceptuais comuns e transversais às Áreas do Referencial são:

- Dimensões das competências – Conjunto das unidades de competência de cada uma das áreas
- Núcleos geradores – Tema abrangente a partir do qual se podem gerar e evidenciar competências-chave
- Domínios de referência para a acção – Contextos de actuação entendido como referência: Contexto privado, contexto profissional, contexto institucional, contexto macro-estrutural.
- Temas – Situação de vida através da qual as competências são geradas.
- Unidades de competência (22 unidades de competência no total das 3 áreas) – Combinatória coerente de elementos de competência.
- Critérios de evidência – Acções/realizações através das quais o adulto indicia o domínio da competência visada.

O Referencial integra, ainda, em cada uma das Áreas, elementos de complexidade que permitem auxiliar os candidatos ao RVCC e os mediadores/formadores no processo de reconhecimento e validação de competências, num primeiro momento, e na definição de percursos formativos, num segundo momento. Estes elementos de complexidade são de três tipos: Tipo I – Identificação; Tipo II – Compreensão; e Tipo III – Intervenção, e permitem distinguir os critérios de evidência contidos em cada uma das competências-chave.

Vale ainda a pena referir que, na complexidade do mapa conceptual do referencial, se estipulou que cada competência evidenciada corresponde a um crédito.

No conjunto das três Áreas de Competências-Chave espera-se que o adulto tenha percorrido e trabalhado um total de 22 Unidades de Competência (UC), decompostas em 88 competências (1 UC engloba 4 Competências) de acordo com a seguinte distribuição:

- Cidadania e Profissionalidade: 8 UC x 4 Competências = 32 Competências / créditos
- Sociedade, Tecnologia e Ciência: 7 UC x 4 Competências = 28 Competências / créditos
- Cultura, Língua, Comunicação: 7 UC x 4 Competências = 28 Competências / créditos
- Áreas – TOTAL 88 Competências / créditos

Por último, o RCC de nível secundário define o perfil de competências que se espera que os adultos detenham, para cada uma das Áreas, no final dos processos de reconhecimento, validação e certificação e de educação e formação de adultos. Assim, para que o Adulto corresponda ao perfil definido, isto é, para que possa obter uma certificação total de nível secundário, terá que espelhar, através do seu PRA, evidências que correspondam a um mínimo de 44 competências (44 créditos), distribuídas de uma forma equilibrada ao longo de todo o referencial.

Em suma, de acordo com os objectivos mínimos a atingir de forma a corresponder ao perfil, o adulto terá que, forçosamente, percorrer todo o referencial, abordando todas as UC, ainda que por via da evidenciação de, pelo menos, duas das competências que a integram. Mais uma vez, caso não sejam atingidos estes valores, o adulto terá que completar o seu percurso de qualificação e certificação recorrendo a ofertas formativas para adultos (EFA, CET, Formações Modulares).

Em jeito de síntese, resta referir que tanto o Referencial de Competências-Chave, como a Carta de Qualidade, e ainda o Sistema de Informação e Gestão da Oferta Formativa e Educativa (SIGO), que se constitui como uma plataforma facilitadora da construção de redes de ofertas, mas também, de monitorização e regulação do trabalho efectuado nos Centros NO, são instrumentos muito relevantes para a construção de uma representação positiva e honesta da Iniciativa Novas Oportunidades, em particular, e de todos aqueles que, muito justamente, beneficiam do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

## UM CASO PRÁTICO

Tendo em conta que o público-alvo da formação aqui sintetizada se direcciona, acima de tudo, para o exercício da função de Profissional RVC, o caso prático que, em seguida, apresentamos ilustra as diferentes fases de construção da narrativa autobiográfica do Adulto, bem como, o papel do Profissional RVC nessa dinâmica construtiva.

Deste modo, é nosso objectivo, através da partilha do presente caso, tornar visíveis as preocupações básicas que o Profissional RVC deve sempre ter em mente, no apoio e orientação da construção autobiográfica. Passamos pois, a enumerar um conjunto de pressupostos que devem enquadrar todas as sugestões dos Profissionais RVC:

- A narrativa autobiográfica é um meio de evidenciar competências (não se trata de uma obra literária nem pretende ser terapêutica)
- As orientações fornecidas devem contribuir para que a narrativa evolua do registo factual para registo reflexivo – “Porque fiz assim, o que aprendi, em que situações reutilizei essas aprendizagens?”
- Quando for considerado útil (no confronto com o Referencial) deve ser solicitado ao Adulto que complemente a referência a determinada actividade com a explicação detalhada da mesma – “Como faço aquilo que digo que faço?”
- As sugestões de desenvolvimento e aprofundamento devem contribuir para a manifestação de indícios de competências relacionáveis com o Referencial de Competências-Chave. Neste sentido, o Profissional RVC deve sempre saber porque faz determinada sugestão e não outra qualquer
- A construção da narrativa autobiográfica deve permitir ao Adulto a identificação das competências desenvolvidas (dinâmica retrospectiva), bem como daquelas a

desenvolver (dinâmica prospectiva) – “O que sei fazer, o que posso fazer melhor, o que tenho, ainda, que aprender?”.

Feita esta breve nota introdutória passamos a apresentar o nosso caso prático<sup>2</sup>. Através da partilha de uma narrativa elaborada por um adulto em processo RVCC de nível secundário, propomo-nos, assim, a ilustrar a utilização da metodologia da abordagem autobiográfica. De acordo com este objectivo, optámos por estruturar a nossa apresentação de acordo com as etapas que passamos a citar.

Em primeiro lugar, faremos uma breve exposição do percurso de vida do Adulto, de modo a que seja possível, para o leitor, construir uma representação do seu perfil.

Em seguida, será introduzida a 1ª versão da narrativa autobiográfica, com a inclusão de sugestões do Profissional RVC, bem como, dos argumentos que sustentam as mesmas.

Posteriormente será colocada a 2ª versão da narrativa, resultante do desenvolvimento das sugestões apresentadas pelo Profissional RVC.

Por fim, a título de exemplo, serão mostradas outras possibilidades de desenvolvimento, que poderão ser, ou não, pertinentes em função do contexto global do balanço de competências.

### **António Silva – Uma breve história**

António Silva nasceu em 1965 e viveu num concelho da margem sul do Tejo até à adolescência. Recorda o trabalho dos homens nas salinas, as festas e romarias do Verão, marcadas pelas largadas de toiros.

Com 6 anos iniciou o seu percurso escolar começando, simultaneamente, a ter contacto com o mundo profissional. Quando não estava na escola, passava o tempo com os mais velhos nas oficinas familiares de serralharia, carpintaria, mecânica, pintura e bate chapas. Interiorizava todos aqueles ensinamentos com avidez e aplicava-os, construindo brinquedos em madeira ou chapa.

Concluída a 4ª classe, passou a ter aulas através da telescola, tendo concluído o ciclo preparatório através deste sistema. Dessa altura, recorda a existência de uma só televisão numa tasca da aldeia, local de reunião de homens e crianças, de onde eram excluídas as mulheres, confinadas à vida doméstica.

A entrada na escola secundária foi um choque, pois teve de se adaptar à realidade de uma grande escola, a vários professores e a uma turma com muitos alunos.

A disciplina de eleição era electrotecnia. Refugiava-se nas oficinas de electricidade a ajudar os professores a preparar os materiais para as outras turmas e ali construiu a base da profissão que haveria de abraçar até aos dias de hoje.

---

<sup>2</sup> Para garantir a privacidade do candidato, o seu nome foi alterado.

Dessa época, destaca também as férias passadas na casa dos avós maternos que viviam no Baixo Alentejo e as longas viagens de comboio até este destino. Aqui contactava com as rotinas da vida no campo, com os animais, tendo vivido experiências inesquecíveis. Tudo terminou com o envelhecimento dos avós, que tiveram de deixar o campo devido ao isolamento e inexistência das infra-estruturas médicas necessárias.

Como queria seguir a área de electricidade, no final do 9º ano de escolaridade, mudou para uma escola comercial e industrial onde aprofundou os seus conhecimentos neste domínio. Nessa altura, a população do bairro onde vivia organizou-se e formou uma comissão de moradores com a finalidade de legalizar o bairro, composto até à data por casas clandestinas. Alcançado esse objectivo, foi um passo até à instalação de infra-estruturas sanitárias, água, electricidade e arruamentos. O António fez a instalação eléctrica da sua casa, o que serviu de rampa de lançamento para fazer o mesmo em muitas outras em casas vizinhas.

Com o dinheiro que recebeu das instalações eléctricas realizadas, tirou um curso de electrónica através de uma escola de ensino à distância.

A electrónica era outra das suas paixões, pelo que durante esta formação começou a instalar auto-rádios na oficina de um vizinho. Aqui aprendeu também a desmontar e montar motores de Volkswagen Carocha, desde as caixas de velocidades até às válvulas de admissão.

A situação financeira da sua família era muito precária e, mesmo com algum dinheiro que o António ganhava na execução de alguns trabalhos, deixou de ser possível comprar livros e o material escolar necessário. Assim, foi com grande mágoa e revolta, que se viu obrigado a abandonar a escola no 10º ano de escolaridade.

Começou por trabalhar como servente da construção civil. Em seguida constituiu sociedade com um amigo, passando a fazer montagem de equipamento em discotecas no Algarve. Mais tarde, durante o serviço militar começou a trabalhar em electromecânica. Posteriormente, iniciou actividade como empresário em nome individual e, durante vários anos, fez trabalhos em electricidade e electromecânica.

Durante alguns anos fez trabalhos de manutenção em diversos edifícios sendo, actualmente, supervisor de uma equipa de gestão da manutenção de uma unidade hoteleira.

Relativamente à formação profissional, fez o curso de electricista com formação de Radio Montador na Escola Militar de Electromecânica, o curso de Instalação de Equipamentos de Recepção, adquiriu a Carteira Profissional de Electricista, fez um curso de Atendimento de Qualidade, um curso de Técnico de Qualidade do Ar Interior e um curso de Inglês.

Já na esfera pessoal e social, o António é casado e tem dois filhos. Colabora regularmente nas associações e colectividades da sua zona de residência. Destaque para o exercício de funções na direcção de um clube de campismo e, numa segunda fase, como membro da Assembleia Geral.

## **Ilustração do trabalho do profissional RVC sobre uma narrativa elaborada pelo adulto**

### *1ª versão da narrativa com inclusão das sugestões do Profissional RVC*

Durante a construção do seu Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, o António elaborou o texto abaixo apresentado, narrando uma situação significativa do seu percurso de vida. Em seguida propomo-nos ilustrar alguns exemplos das sugestões apresentadas pelo Profissional RVC ao candidato, de acordo com os pressupostos acima referidos. As siglas utilizadas remetem, directamente, para o referencial de competências-chave de nível secundário. Para uma melhor compreensão da relação das sugestões apresentadas com o referencial, aconselha-se a consulta directa do mesmo. Porém, e para que a leitura do presente artigo seja facilitada, tenha em atenção a seguinte legenda:

CP Cidadania e Profissionalidade

CLC Cultura, Língua e Comunicação

STC Sociedade, Tecnologia e Ciência

NG Núcleo Gerador

DR Domínio de Referência para a acção (1 – Privado, 2 – Profissional, 3 – Institucional, 4 – Macro-estrutural).

Vale ainda a pena referir que as indicações aqui introduzidas não correspondem, na sua totalidade, à realidade, já que optámos por, através do presente texto, exemplificar de um modo exaustivo as oportunidades/pistas que poderiam ser exploradas. Na situação real, as indicações são equilibradas ao longo da narrativa autobiográfica, no seu todo, escolhendo-se o indício mais pertinente para evidenciar determinada competência.

### “Queda para Cima

*Na encosta norte da serra da Arrábida, numa zona de vegetação luxuriante e ladeado por um serpenteante ribeiro fica localizado o Parque de Campismo de Picheleiros, propriedade do Clube de Campismo do Barreiro.*

*O Clube de Campismo do Barreiro é uma instituição sexagenária com estatuto de utilidade pública e como sucede a inúmeras colectividades sobrevive com a contribuição dos associados e directores.*

*A contribuição mais frequente exceptuando a quotização é a oferta de trabalho não remunerado na realização de obras de conservação e manutenção das instalações e infra-estruturas na sede do clube localizada no Barreiro e no Parque de Campismo.*

- Aborde a temática da evolução do movimento campista – do livre ao condicionado a Parques de Campismo- relacionando os constrangimentos legais com a preservação do meio ambiente não esquecendo de evocar em que medida contribui, através da sua actuação, para a preservação dos recursos naturais: CP/NG: *Complexidade e Mudança/DR3*; STC e CLC/NG: *Ambiente e Sustentabilidade/DR3*;
- Reflecta sobre o regulamento dos Parques de Campismo e sua importância para a regulação das relações sociais em espaços públicos. Como elemento dos órgãos

dirigentes, apresente algumas ideias que contribuam para a boa convivência entre diferentes faixas etárias, culturas, gostos, hábitos: CP/NG: Programação/ DR2 e DR3; CP/NG: Identidade e Alteridade/ DR3; CLC e STC/NG: Saúde/ DR4; CLC/NG: Gestão e Economia/ DR2.

*Às quinze horas do dia 15 de Maio do Ano de 2004 no decorrer de uma obra de alteração da iluminação do campo de futebol existente no espaço do Parque de Campismo e apesar de acauteladas todas as normas de segurança aplicadas ao trabalho que estava a ser executado, a parede do topo norte onde me encontrava a retirar uns cabos eléctricos ruiu provocando a minha queda de uma altura de seis metros.*

*Em segundos estava sentado no chão com a sensação de que apesar de dorido tudo estava bem. Tentei levantar-me e não consegui só então reparei que tinha sido traído pelos sentidos e afinal não estava tão bem como me sentia, o meu pé esquerdo estava pendurado como se de uma marioneta se tratasse e o direito mal cabia dentro da bota de biqueira de aço, de tão inchado que estava.*

*Naquele momento não imaginava que segundos antes tinha iniciado uma atribulada epopeia, em que achamos sempre que existe algum exagero e fantasia do narrador.*

*Alertado o 112 e após uma espera de pouco mais de duas horas a ambulância chegou ao local do acidente, um simpático elemento dos bombeiros empenhou-se em desculpas e explicações para justificar o tempo de duas horas para percorrer sensivelmente seis quilómetros, difícil foi convencer o senhor que eu tinha os dois pés partidos enquanto ele insistia para eu percorrer alguns metros que separava a ambulância do local do acidente aos saltinhos com o pé direito e não fosse piegas.*

*Desfeito o erro e com muito embaraço fui colocado na ambulância e transportado para o Hospital de Setúbal desta vez a distância foi percorrida no tempo recorde de quinze minutos, colocaram-me numa cadeira de rodas no corredor e o senhor bombeiro foi preencher a minha ficha na qual caracterizou o acidente incorrectamente.*

*O senhor teve a intuição que apesar de eu me encontrar equipado com botas de biqueira de aço, colete, cinto de ferramentas e capacete, estava num recinto desportivo, portanto estávamos perante um acidente desportivo e não de trabalho.*

*Eu na altura exercia a minha actividade de Electricista Profissional como Empresário em nome Individual e necessitei de cinco meses para desfazer o erro e accionar o seguro de trabalho obrigatório inerente à minha actividade profissional.*

*Voltando ao corredor do Hospital. Por volta das vinte e três horas e trinta minutos sem nenhuma medicação e já com bastantes dores acercou-se de mim uma enfermeira para informar que eu estava ali por engano porque como morava em Alhos Vedros o Hospital da minha área de residência era no Barreiro portanto tinha que ser transferido.*

*Minutos depois da uma hora da manhã estava deitado na mesa de operações com anestesia local e a tentar convencer a equipa de preparação que o pé para ser operado era o esquerdo e não o direito, felizmente com a chegada da médica cirurgiã o engano foi desfeito.*

*Fui acordado precisamente às oito horas com dores fortíssimas e a imagem de uma senhora vestida com um fato em tons de cinzento com os óculos na ponta do nariz que me perguntava insistentemente quem iria pagar a intervenção cirúrgica e o internamento.*

*Esclarecidas todas as questões administrativas e após uma semana fui colocado no sofá da minha sala por outros bombeiros que enquanto subiam ao segundo andar resmungavam que apesar de baixo eu era muito pesado.*

*No dia seguinte após a saída da minha esposa para o emprego e da minha filha para a escola fui assolado por um sentimento de enorme solidão, após os telefonemas de ocasião nos primeiros dias a seguir ao acidente a multidão de amigos e familiares que eu brindava com almoçaradas e que usufruíam gratuitamente de algumas intervenções profissionais desapareceram simplesmente.*

*Refeito da surpresa e da raiva decidi passar à acção, com o auxílio de um amigo coloquei em casa suportes de acessibilidade para deficientes nos percursos que utilizava para a higiene e alimentação aumentando significativamente a minha mobilidade e auto-estima.*

*Após a recuperação do pé direito comecei a reorganizar a vida em função das mudanças causadas por oito meses de inactividade profissional mas recheadas de valorização pessoal através da leitura, da internet, da televisão e do convívio com os verdadeiros amigos, familiares ou não.*

*Por fim com a convicção que a qualidade dos serviços prestados na área da saúde pública, banca e seguradoras será melhor futuramente e recorrendo a algumas expressões populares tais como:*

- Podia ter sido pior*
- Além do azar ainda tive sorte*
- Há males que vêm por bem*
- Ou seja, podia ter partido o pescoço em vez dos pés.*

*Sobraram onze verdadeiros e bons amigos que aprendi a valorizar e a respeitar.*

*Encerrei a minha actividade em nome individual e consegui emprego num grande grupo empresarial onde sou reconhecido e respeitado pelo meu trabalho e relacionamento.*

- Qual a razão do título desta narrativa, que contraria a lei da gravidade? [Esta sugestão tem como finalidade desenvolver a reflexividade da presente narrativa]*

*2ª versão da narrativa resultante do desenvolvimento das sugestões do profissional RVC*

### “Queda para Cima”

*Na encosta norte da serra da Arrábida, numa zona de vegetação luxuriante e ladeado por um serpenteante ribeiro fica localizado o Parque de Campismo de Picheleiros, propriedade do Clube de Campismo do Barreiro.*

*O Clube de Campismo do Barreiro é uma instituição sexagenária com estatuto de utilidade pública e como sucede a inúmeras colectividades sobrevive com a contribuição dos associados e directores.*

*A contribuição mais frequente exceptuando a quotização é a oferta de trabalho não remunerado na realização de obras de conservação e manutenção das instalações e infra-estruturas na sede do clube localizada no Barreiro e no Parque de Campismo.*

*O Campismo começou por se enraizar como forma de lazer daqueles que pretendiam desfrutar da “mudança de ares” sem para tal terem grandes recursos financeiros. Instituiu-se, também, como forma de convívio e contacto intrínseco com a natureza, proporcionando um “estar mais à vontade” longe dos códigos urbanos. Ao longo do tempo, a explosão do número de campistas, nacionais e estrangeiros, despida de hábitos de civismo fez com que as autoridades passassem a estar mais atentas, que o número de Parques de Campismo aumentasse e que se formalizasse um quadro legal que regula a actividade. Pretendeu-se assim, controlar os danos para a Natureza sequentes da ocupação, na maioria das vezes, desrespeitosa para com a mesma.*

*Actualmente, os Parques de Campismo são como que ecossistemas da vida social que se regem por um conjunto de regras que se materializam no Código do Campista, recomendado pela Federação de Campismo e Montanhismo de Portugal. Este Código indica as regras a adoptar e respeitar para manter uma boa relação com a natureza e com os outros.*

*Como membro da Assembleia Geral procuro equilibrar o cumprimento do regulamento com a sua aferição à realidade local. A verdade é que, por vezes, o regulamento, se levado à letra, é tão rígido que acaba por favorecer alguns e excluir outros. Neste sentido, apresento aqui um excerto de uma carta que dirigi aos Srs. Campistas seniores com o objectivo de os sensibilizar par uma maior flexibilidade a abertura:*

*“Caros companheiros, atrevo-me fazer uma breve reflexão sobre o movimento campista no que se refere à adesão dos jovens.*

*Constantemente se ouvem lamentações dos mais velhos, que infelizmente devido a problemas de saúde, contingências da idade ou findo o tempo a eles destinado neste mundo, vão desaparecendo da nossa companhia. Vão dizendo estes, que há poucos jovens com interesse pelo campismo, que continuem a manutenção dos clubes nas direcções ou como sócios e utentes dos parques de campismo.*

*Companheiros a meu ver existem principalmente três grupos de utilizadores dos parques de campismo:*

*Campistas*      *Individuos dos 40 aos 100 anos por vezes acompanhados por crianças (filhos muito jovens ou netos), frequentam os acampamentos, participam nas actividades organizadas por estes, alguns itinerantes, outros residentes em parques todos os fins-de-semana disponíveis, somente pelo prazer de acampar.*

*Acampadores*      *Composto maioritariamente por adolescentes e jovens adultos que utilizam os parques de campismo como suporte logístico para ir à praia, aos concertos musicais, dormir com as namoradas, etc.*

*Mártires*      *Jovens adolescentes, filhos de campistas que são obrigados a acompanhar os pais e desesperam sem nada que fazer à espera que acabe o fim-de-semana para voltar ao convívio dos seus amigos.*

*Continuando o raciocínio talvez haja a necessidade de transformar Acampadores em Campistas e tornar a estadia dos Mártires mais aliciante e agradável. Para atingir esse objectivo é imprescindível a conquista e não a imposição, o que acontece infelizmente na maioria dos casos.*

*Nós impomos a nossa música, a gastronomia, a linguagem, o silêncio, o ruído, a velocidade, o deitar, o acordar, BASTA companheiros os parques de campismo não são campos de concentração ou de refugiados, muito menos casas de correcção, mas por este andar, um dia serão lares de 3ª idade ou estacionamento barato para roulottes; esvaídos de animação e vida.*

*Meus amigos para trazer os jovens ao nosso seio é necessário encorajá-los a desenvolver as suas próprias actividades e em vez de amputar as suas ideias, tentarmos aliar a sua criatividade à nossa experiência.*

*Por fim companheiros, vamos todos nós pensar no campismo como uma micro sociedade, que como qualquer outra sociedade deverá estar organizada em função dos vários grupos que a compõem e não em prol de alguns.”*

*Bom, feita esta breve exposição sobre as características da actividade campista, voltemos à minha história e ao momento em que, como fiel membro do clube, contribuía com aquilo que melhor sei fazer: trabalhar*

*Às quinze horas do dia 15 de Maio do Ano de 2004 no decorrer de uma obra de alteração da iluminação do campo de futebol existente no espaço do Parque de Campismo e apesar de acauteladas todas as normas de segurança aplicadas ao trabalho que estava a ser executado, a parede do topo norte onde me encontrava a retirar uns cabos eléctricos ruiu provocando a minha queda de uma altura de seis metros.*

*Em segundos estava sentado no chão com a sensação de que apesar de dorido tudo estava bem. Tentei levantar-me e não consegui só então reparei que tinha sido traído pelos sentidos e afinal não estava tão bem como me sentia, o meu pé esquerdo estava pendurado como se de uma marioneta se tratasse e o direito mal cabia dentro da bota de biqueira de aço, de tão inchado que estava.*

*Naquele momento não imaginava que segundos antes tinha iniciado uma atribulada epopeia, em que achamos sempre que existe algum exagero e fantasia do narrador.*

*Alertado o 112 e após uma espera de pouco mais de duas horas a ambulância chegou ao local do acidente, um simpático elemento dos bombeiros empenhou-se em desculpas e explicações para justificar o tempo de duas horas para percorrer sensivelmente seis quilómetros, difícil foi convencer o senhor que eu tinha os dois pés partidos enquanto ele insistia para eu percorrer alguns metros que separava a ambulância do local do acidente aos saltinhos com o pé direito e não fosse piegas.*

*Desfeito o erro e com muito embaraço fui colocado na ambulância e transportado para o Hospital de Setúbal desta vez a distância foi percorrida no tempo recorde de quinze minutos, colocaram-me numa cadeira de rodas no corredor e o senhor bombeiro foi preencher a minha ficha na qual caracterizou o acidente incorrectamente.*

*O senhor teve a intuição que apesar de eu me encontrar equipado com botas de biqueira de aço, colete, cinto de ferramentas e capacete, estava num recinto desportivo, portanto estávamos perante um acidente desportivo e não de trabalho.*

*Eu na altura exercia a minha actividade de Electricista Profissional como Empresário em nome Individual e necessitei de cinco meses para desfazer o erro e accionar o seguro de trabalho obrigatório inerente à minha actividade profissional.*

*Voltando ao corredor do Hospital. Por volta das vinte e três horas e trinta minutos sem nenhuma medicação e já com bastantes dores acercou-se de mim uma enfermeira para informar que eu estava ali por engano porque como morava em Alhos Vedros o Hospital da minha área de residência era no Barreiro portanto tinha que ser transferido.*

*Minutos depois da uma hora da manhã estava deitado na mesa de operações com anestesia local e a tentar convencer a equipa de preparação que o pé para ser operado era o esquerdo e não o direito, felizmente com a chegada da médica cirurgiã o engano foi desfeito.*

*Fui acordado precisamente às oito horas com dores fortísimas e a imagem de uma senhora vestida com um fato em tons de cinzento com os óculos na ponta do nariz que me perguntava insistentemente quem iria pagar a intervenção cirúrgica e o internamento.*

*Esclarecidas todas as questões administrativas e após uma semana fui colocado no sofá da minha sala por outros bombeiros que enquanto subiam ao segundo andar resmungavam que apesar de baixo eu era muito pesado.*

*No dia seguinte após a saída da minha esposa para o emprego e da minha filha para a escola fui assolado por um sentimento de enorme solidão, após os telefonemas de ocasião nos primeiros dias a seguir ao acidente a multidão de amigos e familiares que eu brindava com “almoçaradas” e que usufruíam gratuitamente de algumas intervenções profissionais desapareceram simplesmente.*

*Refeito da surpresa e da raiva decidi passar à acção, com o auxílio de um amigo coloquei em casa suportes de acessibilidade para deficientes nos percursos que utilizava para a higiene e alimentação aumentando significativamente a minha mobilidade e auto-estima.*

*Após a recuperação do pé direito comecei a reorganizar a vida em função das mudanças causadas por oito meses de inactividade profissional mas recheadas de valorização pessoal através da leitura, da internet, da televisão e do convívio com os verdadeiros amigos, familiares ou não.*

*Por fim com a convicção que a qualidade dos serviços prestados na área da saúde pública, banca e seguradoras será melhor futuramente e recorrendo a algumas expressões populares tais como:*

- Podia ter sido pior*
- Além do azar ainda tive sorte*
- Há males que vêm por bem*
- Ou seja, podia ter partido o pescoço em vez dos pés.*

*Sobraram onze verdadeiros e bons amigos que aprendi a valorizar e a respeitar.*

*Encerrei a minha actividade em nome individual e consegui emprego num grande grupo empresarial onde sou reconhecido e respeitado pelo meu trabalho e relacionamento.*

*Aumentei significativamente a minha disponibilidade em tempo e qualidade o que me permite estar mais atento ao meio que me rodeia e apreciar coisas que não via nem ouvia anteriormente.*

*Assisti deslumbrado ao nascimento do meu segundo filho, agora com quinze meses.*

*Aprendi a respeitar e amar mais a minha família deixando de os considerar meras peças do motor que usava para me deslocar sozinho.*

*Enfim este acidente originou um acréscimo significativo na minha valorização pessoal e profissional que se propagou à minha família e permitiu-me contrariar as leis da física com uma “Queda para Cima”.*

*Outras possíveis sugestões a desenvolver pelo candidato, de acordo com o itinerário do referencial de competências-chave:*

- a) *“(…) apesar de acauteladas todas as normas de segurança aplicadas ao trabalho que estava a ser executado(…)”* – Explique a que normas se refere e apresente-as detalhadamente enquadrando-as na legislação vigente. Compare com a legislação de outro país europeu e faça uma breve exposição em língua estrangeira. Pode, também, reflectir sobre o número significativo de acidentes de trabalho no ramo da construção civil, propondo medidas que contribuam para a sua redução: *STC e CLC/NG: Saúde/ DR2;*
- b) *“(…) Necessitei de cinco meses para desfazer o erro e accionar o seguro de trabalho obrigatório inerente à minha actividade profissional (…)”* – Ter um seguro de acidentes pessoais é um direito ou um dever um trabalhador independente? Apresente toda a documentação que elaborou e utilizou para resolver este equívoco: *CP/NG: Direitos e Deveres/ DR2; CLC e STC/NG: Saúde/ DR2 e DR3 (respectivamente);*
- c) *“(…) Com a convicção que a qualidade dos serviços prestados na área da saúde pública, banca e seguradoras será melhor futuramente (…)”* – Comente algumas políticas públicas e apresente algumas sugestões de resolução dos problemas que identifica como centrais. – *CP/NG: Identidade e Alteridade/DR3;*
- d) *“(…) Com o auxílio de um amigo coloquei em casa suportes de acessibilidade para deficientes nos percursos que utilizava para a higiene e alimentação aumentando significativamente a minha mobilidade e auto-estima (…)”* – Que impacto teve, na sua forma de ver o mundo, o facto de ter ficado, temporariamente, numa situação de mobilidade reduzida? Reflecta sobre o papel do estado na criação de condições de acessibilidade para os cidadãos com deficiências motoras Compare com as condições e legislação existentes noutros países da União Europeia. O que se tem feito em Portugal? – *CP/NG: Direitos e Deveres/DR4;* O que acha que poderia ser melhorado? No seu dia-a-dia qual a sua atitude face a este tipo de questões? *STC e CLC/NG: Saúde/DR3* – Que tipo de equipamentos passou a utilizar? Qual foi o seu critério de escolha? Que tipo de pesquisa fez? Onde se informou? Consultou manuais em língua estrangeira? Recorreu a sites? Faça um breve resumo, em língua estrangeira, da documentação que recolheu. *STC e CLC/NG: Equipamentos e Sistemas Técnicos;*

- e) “(...) *Além do azar ainda tive sorte; Há males que vêm por bem (...)*” – Reflicta sobre a relação entre os provérbios e a cultura portuguesa. Compare com a situação noutros países da Europa / mundo: *CLC/NG: Urbanismo e Mobilidade – DR4*;
- f) “(...) *Encerrei a minha actividade em nome individual e consegui emprego num grande grupo empresarial onde sou reconhecido e respeitado pelo meu trabalho e relacionamento (...)*” – Reflicta sobre as vantagens e desvantagens de um trabalhador independente vs trabalhador dependente e relacione com a evolução do mercado de trabalho nos últimos 50 anos. *CP/NG: Reflexividade e Pensamento Crítico/DR2 e DR3*.

## CONCLUSÃO

Ao longo de todas as reedições (no total de 11) da formação de 16 horas aqui apresentada, procurámos transmitir aos formandos aquilo que são os princípios estruturantes do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Sumariamente, podemos dizer que o processo RVCC representa um projecto individualizado, através do qual o Adulto beneficia do apoio facilitador do profissional RVC, quer na desocultação e identificação de competências desenvolvidas ao longo da vida, muitas vezes esquecidas ou, simplesmente, adormecidas, quer na construção do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens que constitui o objecto central de todo o processo.

Procurámos enfatizar uma dinâmica, necessariamente, centrada no Adulto e não nos elementos que, embora constituam os alicerces do processo – Referencial de Competências-Chave (RCC) e Carta de Qualidade – se encontram a jusante e não a montante.

Neste sentido, sublinhámos a importância da identificação de situações de vida significativas, na medida em que são geradoras de saberes e, logo, do desenvolvimento de competências contextualizadas, susceptíveis de serem confrontadas com o Referencial de Competências-Chave, tanto do nível básico como secundário. Realçamos, ainda, que embora a narrativa autobiográfica seja o elemento central de todo o processo, não deve ser confundida com uma obra literária, isto é, trata-se de fixar, através da escrita, a experiência em si mesma, colocando-a ao serviço da evidenciação de competências.

Verificamos, curiosamente, que tendo em conta o perfil dos formandos presentes nestas acções (todos licenciados em Psicologia), a tendência para a apropriação das narrativas apresentadas nos momentos práticos da formação, numa perspectiva de análise psicológica, poderia “contaminar” o apoio prestado ao Adulto, afastando-o do objectivo central, isto é, da desocultação, identificação e evidenciação de competências.

Foi muito interessante o trabalho de desconstrução de hábitos de relação com a história do “outro” e com a sua problemática interna, aceitando a proposta de enveredar por um caminho objectivo de exploração, investigação e procura de sentido de uma história, de um percurso, em prol da construção de pontes entre as aprendizagens da vida e as aprendizagens escolares.

Estamos certas que os formandos presentes ao longo de tantos momentos enriquecedores para ambas as partes, interiorizaram os mecanismos nucleares que lhes permitirão exercer a sua actividade como profissionais RVC em Centros Novas Oportunidades, contribuindo, assim, para a disseminação de “boas práticas” e para a solidificação e legitimação dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências como elementos centrais de justiça social.

Por fim, não podemos deixar de frisar que esta publicação seria bem mais pobre sem o contributo inestimável do Adulto que aceitou partilhar momentos da sua própria história connosco, convosco, com o Mundo à nossa volta. Um grande “Bem-Haja” para ele e para todos aqueles que não viram as costas ao desafio do enriquecimento e valorização pessoal.

## BIBLIOGRAFIA

- Alonso, L., Imaginário, L., Magalhães, J., Barros, G., Castro, J.M., Osório, A., & Sequeira, F. (2002). *Referencial de competências-chave – Educação e formação de adultos*. Lisboa: Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos.
- Delory-Momberger, C. (2003). *Biographie et éducation: Figures de l'individu-projet*. Paris: Anthropos.
- Farzad, M., & Paivandi, S. (2000). *Reconnaissance et Validation des Acquis en Formation*. Paris: Anthropos.
- Gomes, M.C., Umbelino A., Martins, I.F., Oliveira, J.B., Bentes, J., & Abrantes, P. (2006). *Referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos: Nível Secundário*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Gomes, M.C., & Simões, F. (2007). *Carta de qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, IP.
- Instituto Nacional de Estatística (2000). *Inquérito ao Emprego*. Lisboa: INE.
- Monteiro, R. (2006). *Recomeçar: História de vida de adultos com percursos formativos não tradicionais*. Dissertação de Mestrado: Lisboa, Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Pires, A.L. (2005). *Educação e formação ao longo da vida: Análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e competências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian; Fundação Para a Ciência e a Tecnologia.