

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS – A CAMINHO DO EMPOWERMENT COMUNITÁRIO

GOMES, I. P. (lrothes@ese.ipp.pt)

COIMBRA, J. L. (jcoimbra@fpce.up.pt)

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

MENEZES, I. (imenezes@fpce.up.pt)

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

RESUMO

Em Portugal, o modelo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) compromete não só o indivíduo, em torno do qual se centra o desenrolar do processo, mas também as organizações e a própria comunidade em que o adulto se insere porque apela às experiências e aprendizagens individuais em contextos formais, informais e não-formais, recuperando todos os elementos que contribuíram para o património de saberes que ele/ela traz para os espaços de Educação e Formação de Adultos (EFA), também estes transformados em relação aos “tradicionalistas” (p. e., associações de desenvolvimento local, institutos de formação, associações de jovens).

Nesta perspectiva, é válido assumirmos que para além do impacto que estes processos possam ter nos indivíduos, é também importante reconhecer a mobilização das estruturas comunitárias no desenvolvimento da EFA e aprofundar a compreensão sobre os processos de mudança nestas organizações e nestas comunidades que, em última análise, passam a ter cidadãos mais qualificados, conscientes de si próprios, bem como dos meios e recursos ao seu dispor.

O modelo de *empowerment* proposto por Zimmerman e colegas prevê a existência de três níveis de análise do construto, permitindo a operacionalização do conceito em termos individuais, organizacionais e comunitários.

Este estudo pretende contribuir para a reflexão sobre o impacto do processo de RVCC nos três níveis, através da análise de entrevistas aos diferentes actores envolvidos na EFA (adultos participantes, equipas pedagógicas, equipas regionais), utilizando o software NUD*IST, aspirando ainda concorrer para uma maior adequação das estratégias e práticas a desenvolver neste domínio.

PALAVRAS-CHAVE

Educação e Formação de Adultos; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; *Empowerment* Psicológico; *Empowerment* Organizacional; *Empowerment* Comunitário.

Educação e Formação de Adultos em Portugal

Em Portugal, cerca de 3 milhões de portugueses activos não possuem a escolaridade mínima obrigatória (CENSUS 2001): aproximadamente um terço da população portuguesa é este conjunto de pessoas, que acumularam e acumulam diariamente experiências, saberes e conhecimentos, que contribuíram ou contribuem quotidianamente com a sua vida para a vida do País; mas que não viram, até hoje, esses patrimónios de competências reconhecidos.

Por outro lado, continuamos a ser um dos países com os níveis mais baixos de literacia, quer funcional, quer tecnológica (DGFV, 2004), comprometendo a integração desta população na sociedade do conhecimento.

Para responder a esta situação, em 1999 é criada a Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA), em regime provisório¹, responsável pela criação e desenvolvimento do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Os primeiros Centros de RVCC, co-financiados pelo Estado e pelo Fundo Social Europeu, despontam em Associações de Desenvolvimento Local, Associações de Jovens, e outras entidades “privadas” e comunitárias, desta forma deslocando a educação e a formação para outros contextos que não os tradicionais (escolas e centros de formação profissional).

O processo de RVCC passa a ser o núcleo do modelo de Educação e Formação de Adultos, integrando as aprendizagens realizadas em contextos informais e não formais, e apelando à experiência de vida enquanto matéria prima de um processo de “justiça social” (Fragoso, 2005), ao certificar as aprendizagens adquiridas através da experiência (actualmente, até ao 3.º ciclo do Ensino Básico), e pondo em marcha o paradigma da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV).

A ANEFA é extinta ainda no seu período provisório, e as suas funções são enquadradas no âmbito da intervenção de uma criada de raiz Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV)², em cuja vigência é implementado o Programa Novas Oportunidades, essencialmente orientado para o alargamento do sistema de RVCC ao ensino secundário, e cujas metas físicas pressupõem a qualificação de 1 milhão de activos portugueses até 2010 (MTSS/ME, 2006: 22-23).

¹ Decreto-Lei n.º 387/99, de 28 de Setembro

² Decreto-Lei n.º 208/2000, de 17 de Outubro

Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

O processo de RVCC baseia-se na exploração dos percursos de vida, no reconhecimento das competências desenvolvidas ao longo dos trajectos pessoais, profissionais e sociais, desta forma criando oportunidades para a recodificação de experiências, saberes e conhecimentos, permitindo, finalmente, a sua validação e certificação. Os patrimónios “escondidos”, à medida que vão sendo revelados, muitas vezes longos anos após terem sido adquiridos e acomodados nas estruturas pessoais, tomam novas formas, porque vistos de perspectivas diferentes, acompanhados (pelos técnicos de RVCC) e orientados para objectivos específicos.

O processo divide-se em três fases: na fase de Reconhecimento, o participante constrói o seu Dossiê Pessoal de Competências, no qual descreve e comprova (através das mais variadas evidências, como comprovativos de recebimento de salários, testemunhos de pessoas significativas, fotografias, etc.) as competências desenvolvidas ao longo da vida. Esta fase é fundamentada no Referencial de Competências-Chave (RCC), documento orientador de todo o processo, em que são definidas as áreas de Competências consideradas “Chave” para os níveis de ensino básico: Matemática para a Vida, Tecnologias da Informação e da Comunicação, Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade.

Ao realizar as actividades propostas pelos técnicos de RVCC e restante equipa pedagógica, o adulto descodifica o RCC e recodifica as suas experiências, em negociação constante com os agentes mediadores sobre os significados do seu conhecimento e da sua aprendizagem.

O momento de Validação consiste num encontro entre o adulto candidato à certificação, o técnico de RVCC, os formadores das áreas de Competências-Chave e um avaliador externo (por norma, um elemento eminente da comunidade). Neste encontro, a pessoa pode validar todas ou apenas algumas das áreas de competências, e no último caso tem ainda oportunidade de frequentar formação complementar para perfazer o seu percurso até à certificação, que consiste na mera emissão do certificado.

Os estudos sobre o impacto do RVCC, reportando os relatos dos participantes, informam que as principais mudanças percebidas se situam nos domínios do auto-conhecimento, da auto-estima e auto-valorização, e ainda na (re)construção de projectos pessoais e profissionais (DGFV, 2004: 4). São ainda indicadas subidas significativas ao nível da empregabilidade: cerca de 23% dos inquiridos conseguiram

emprego 6 meses após a certificação, e daqueles que não o conseguiram, 35% começaram a empreender esforços nesse sentido, após o mesmo período de tempo (Ibid.: 35-38).

O RVCC e as comunidades

Zimmerman admite que “uma comunidade *empowered* apresent[a] organizações bem relacionadas (coligações) que são, simultaneamente, *empowered* e promotoras de *empowerment*. (...) Isto implica diferentes tipos de organizações voluntárias, acessibilidade de recursos para todos os membros da comunidade e igualdade de oportunidades para o envolvimento.” (2000: 54-55)

Os processos, os espaços e os actores envolvidos no RVCC recrutam os elementos comunitários quando “mexem com a vida das pessoas”³, permitem a sua reconceptualização e têm impactos positivos em dimensões pessoais e sociais; por isso, é crucial analisar os contextos onde estas acções decorrem, e os efeitos que a apropriação e o desenvolvimento dos próprios processos de educação e formação pode gerar nas organizações e comunidades que aceitaram o desafio.

Por outro lado, e de acordo com a citação anterior, importa distinguir aquilo que são os processos promotores de *empowerment* e os resultados *empowered*, delimitação essencial para a clarificação e definição de critérios de avaliação dos efeitos das intervenções, que à semelhança do RVCC, foram desenhadas para promover o desenvolvimento do *empowerment*.

Empowerment

O conceito de *empowerment* tem sido essencialmente estudado em contextos organizacionais (p. e., Spreitzer, 1995), mas a sua definição em termos claros e operacionalizáveis é escassa. A descrição deste construto multiplica-se, à medida que ele vai sendo utilizado com recorrência em contextos, também eles, cada vez mais diferenciados: nas Ciências Humanas, em que o *empowerment* é assumido como objectivo dos projectos de intervenção social⁴, à Publicidade, onde as mensagens como “*empowering people*” servem outros objectivos.

³ Entrevista Técnico de RVCC (3)

⁴ p. e., http://www.equal.pt/documentos/REDES_Tematicas_Principios.doc

A nossa escolha pelo autor Marc A. Zimmerman (e colegas) justifica-se pela sistematização desenvolvida, criando uma rede *nomológica* do conceito de *empowerment* que permite, por sua vez, operacionalizar o construto e desenvolver estudos com populações específicas, e cujos pilares são o controlo, a consciência crítica e a participação (Zimmerman, 1995).

Segundo este autor, é imprescindível que a compreensão do conceito de *empowerment* inclua a observação das comunidades e das organizações, das suas composições e das suas dinâmicas: “Nós podemos começar a aprender sobre os contextos nos quais o *empowerment* acontece e os processos através dos quais [ele] se desenvolve se estudarmos os cenários que promovem oportunidades para que os sistemas naturais de ajuda floresçam e cresçam.” (Zimmerman, 2000:59).

Assim, a rede *nomológica* do *empowerment* proposta inclui três níveis de análise:

- Individual (*empowerment* psicológico): percepções pessoais de controlo, abordagem proactiva face à vida, conhecimento crítico do ambiente sociopolítico.
- Organizacional: processos e estruturas que permitem a participação efectiva dos membros e a eficácia da organização na competição pelos recursos e no aumento da sua influência.
- Comunitário: acção conjunta dos indivíduos no sentido de aumentar a qualidade de vida colectiva e estabelecimento de relações entre as diversas organizações da comunidade na concretização de objectivos comuns.

O autor relaciona o bem-estar individual com o contexto em que o indivíduo se insere: as pessoas precisam de oportunidades para participar na melhoria da qualidade de vida - a sua, a das organizações, e a das comunidades.

Metodologia

O projecto de Doutoramento do qual deriva este estudo caracterizou-se pelo recurso a diversos métodos de recolha de dados, ao tentar apreender a complexidade dos processos em causa, daí o recurso a metodologias quantitativas e qualitativas, em que a construção das análises é realizada numa tentativa de integração progressiva de todas as “vozes” que vão sendo ouvidas (Vogt et al., 2004). A Tabela 1 apresenta a diversidade de abordagens no estudo de origem.

Tabela 1. Sinopse da metodologia de investigação

		N	RVCC	C.	H	M
		EFA				
Antes do estudo longitudinal	Grupos de discussão formandos (Total: 3)	23	18	5	9	14
	Grupos de discussão equipa pedagógica (Total: 1)	6	6	----	----	6
Estudo longitudinal (intervalo: 3 meses)	T1	27	216	60	12	15
		6			4	2
	T2	19	137	56	83	11
		3				0
	T3	13	85	50	59	76
	5					
	T4	A realizar				
Paralelamente ao estudo longitudinal	Entrevistas - formandos	4	1	3	2	2
	Entrevistas – técnicos RVCC	3	3	n.a	----	3
	Entrevistas - coordenação regional	1	n.a.	n.a.	----	1

Neste estudo parcial, pretende avaliar-se o impacto da participação (no caso dos formandos) e da promoção (no caso dos demais actores: formadores, técnicos de RVCC, coordenadores regionais) de processos de RVCC no desenvolvimento do *empowerment* individual, organizacional e comunitário.

O estudo completo envolveu (e continua a envolver) diversos actores: até ao momento, foram criadas parcerias de investigação com 6 entidades promotoras de processos de Educação e Formação de Adultos, de naturezas diferentes (Escola Profissional, Cooperativa, Associação de Desenvolvimento Local, Centro de Formação Profissional, Associação de Jovens, Instituto), compreendendo 28 grupos de participantes, oriundos de 3 concelhos: Porto, Gaia e São João da Madeira. Resta acrescentar que a devolução e validação dos dados constituem momentos ricos e inspiradores, essencialmente educativos, tal como o próprio objecto de análise.

Neste estudo foram utilizados todos os dados qualitativos recolhidos com os participantes dos processos de RVCC, quer através de grupos de discussão focalizada, quer através de entrevistas semi-directivas. Também foi incluído um texto de Fragoso

(2005), que apresenta, no documento considerado, um contributo enquanto avaliador externo dos processos de RVCC. Na Tabela 2 apresentam-se alguns exemplos das questões utilizadas nas entrevistas semi-directivas e nos grupos de discussão focalizada.

Os dados foram recolhidos, sistematicamente, nos locais onde os processos de RVCC decorriam.

Tabela 2. Exemplos de questões utilizadas

Empowerment Psicológico	<i>Sentiu alguma diferença (pessoal, profissional e/ou social) desde que entrou neste processo de formação?</i> <i>Que projectos tem para o futuro? De que forma é que este processo o/a ajudou a definir esses projectos?</i>
Empowerment Organizacional	<i>De que forma esta entidade responde às solicitações do meio em termos de ofertas EFA?</i> <i>Como é que se realiza a organização, monitorização e avaliação destas ofertas (interna e externamente)?</i>
Empowerment Comunitário	<i>De que forma esta entidade se relaciona com a(s) comunidade(s) onde desenvolve a sua intervenção?</i> <i>Na sua opinião, existe algum impacto da EFA no sistema educativo, no mercado de trabalho, ou nas políticas em geral?</i>

Resultados e discussão

Utilizando a distinção entre processos promotores de *empowerment* e resultados *empowered*, nos três níveis de análise propostos por Zimmerman, a análise de conteúdo foi realizada através da utilização do software NUD*IST.

Surgiram evidências discursivas para as categorias de processos promotores de *empowerment* e de resultados *empowered*, quer para os participantes, quer para a equipa pedagógica.

Ao nível individual (Tabela 3), e no que diz respeito aos processos de promoção do *empowerment*, o RVCC parece proporcionar contextos onde os participantes se sentem “à vontade”⁵, onde “todos nós damos a nossa opinião e debatemos assuntos”⁶,

⁵ Grupo de discussão focalizada: RVCC1 (3)

⁶ Grupo de discussão focalizada: RVCC1 (5)

proporcionando mudanças nas percepções de si próprio, desta forma promovendo resultados *empowered*: “A mim, deu-me mais confiança, e fez-me acreditar que sou capaz. De fazer tudo, ou quase tudo (...) o que eu quiser”⁷. Os formandos recorrem a comparações com a “escola” para caracterizar o processo, salientando a informalidade, a proximidade da equipa pedagógica e a ruptura com o modelo escolar. Por outro lado, estes efeitos são reconhecidos quer pelos formandos quer pelas equipas pedagógicas, estes últimos, eles próprios, identificando mudanças ao nível individual, em consequência do seu envolvimento profissional neste processo.

Tabela 3. *Empowerment* Psicológico

Processos	Resultados
Grupo formandos RVCC1 (1) (...) <i>na escola (...) fazem uma rotulagem aos alunos e aqui não, aqui somos todos iguais. E outra das coisas que eu pelo menos observo e sinto é, não há nem professores nem alunos. (...) Somos seres humanos. De igual para igual. (...)</i>	Grupo formandos RVCC2 (9) <i>Nós estávamos tão quietinhos (...) e agora desabrochámos (...) passo a passo (...) mostramos a nós próprios que temos muitas capacidades escondidas cá dentro. E que não tinham sido demonstradas, nestes anos todos longe da escola. [Coisas] que aprendemos mesmo sem dar conta.</i>
Equipa pedagógica RVCC (1) (...) <i>eles sentem que poder falar com alguém sobre o porquê (...) é uma decisão tomada em conjunto, com outra pessoa, reflectida (...) claramente assumida (...) integra o trajecto pessoal, não é algo que aparece como um acidente.</i>	Equipa pedagógica RVCC (1) <i>Eu entendo [este processo] não como uma metodologia (...) que se usa para se chegar a um fim, entendo-o como um processo desenvolvimental e como tal, ele também é desenvolvimental para mim. Eu cresço com as pessoas e penso que aprendi formas de estar com eles que emergiram de estar com eles, e não por causa da minha formação como profissional da relação ou do desenvolvimento.</i>

Ao nível organizacional (Tabela 4), as evidências para a existência de processos promotores de *empowerment*, e de resultados empoderados, parecem apontar para um momento específico: o júri de validação. Determinante essencialmente pela presença do avaliador externo – é o momento em que o processo se torna visível fora das portas do Centro e que traz segurança aos técnicos, porque partilham o produto

⁷ Grupo de discussão focalizada: RVCC1 (9)

das suas estratégias de educação e formação, e sentem que fazem “um trabalho correcto, que [lhes] dá credibilidade”⁸.

Tabela 4. Empowerment Organizacional

Processos	Resultados
Técnica RVCC (2) <i>(...) [tentamos que o avaliador externo] tenha contacto prévio com o portefólio, com a vida do adulto, com alguns profissionais de RVCC e os formadores também ajudam a explicar como foi a evolução, como é que o adulto se envolveu no processo (...)</i>	Técnica RVCC (1) <i>Sinto-me muito mais segura quando tenho outra pessoa a ver o dossiê. (...) isso transmite-nos muita segurança, (...) Quando vem o avaliador e que vê o dossiê (...) está muito bom (...) dá-nos muito mais credibilidade (...) sentires-te, olha, não estás a fazer nada de errado (...) a cumprir os requisitos para este processo.</i>
Coordenação <i>(...) a organização do júri e a estratégia de validação deve fazer-se de modo participado. (...).</i>	Formando RVCC (1) <i>Eu acho que foi muito útil para várias situações. Para nós, o grupo, entendermos que as coisas funcionam mesmo aqui, que as pessoas são convidadas, pessoas que vêm de outras instituições, o que mostra organização por parte da instituição (...)</i>

No entanto, para os adultos em processo, este momento tem um significado diferente: por um lado, porque é o final de um percurso que permite atingir outros objectivos, que se situam ao nível individual, nomeadamente de prosseguimento de estudos: “tinha concluído mais um objectivo, que era o 9.º ano, que ia dar a oportunidade de eu ir em frente com aquilo que eu realmente espero conseguir, que é tirar um curso”⁹; por outro, porque se trata de uma formalidade para com a organização que incuba o Centro, e não para com eles, individualmente: “eu acho que naquele momento nós não pensámos muito nisso, mas quem estava a ser mais validado era mais [o Centro] do que nós. (...)”¹⁰

Ao nível de análise comunitário (Tabela 5), apesar de Fragoso (2005: 5) considerar que o técnico de RVCC deve criar condições para a valorização pessoal das experiências de participação, e promover a participação activa dos cidadãos nas suas

⁸ Entrevista técnico de RVCC (1)

⁹ Entrevista formando RVCC (1)

¹⁰ Grupo de discussão focalizada: RVCC1 (2)

comunidades, os técnicos reconhecem que o facto de estarem integrados em Centros com diferentes níveis de poder influencia a sua actividade de várias formas: “uma entidade privada não tem o mesmo poder que o IIEFP (...) é muito mais fácil chegar às instituições, a equipa é muito maior, há mais itinerâncias”¹¹. No entanto, não foram encontradas evidências discursivas no grupo dos formandos, relativamente ao impacto destas acções no aumento da qualidade de vida das comunidades e no aumento da sua participação efectiva.

Tabela 5. *Empowerment* Comunitário

Processos	Resultados
Fragoso (2005: 5)	Técnica de RVCC (3)
<i>O trabalho [do profissional de RVCC] (...) é fazer com que as pessoas valorizem as suas experiências comunitárias, ou a sua participação em organizações cívicas, como um valor fundamental para a vida social e [promover] a participação dos cidadãos na vida colectiva.</i>	<i>[Na Escola Profissional] Andávamos há anos a tentar estabelecer um protocolo com [aquela entidade] e no Centro Profissional (...) o protocolo foi estabelecido imediatamente.</i>

Conclusões

Diferentes actores apresentam evidências discursivas para considerarmos que o RVCC é um processo simultaneamente promotor de *empowerment* e gerador de resultados *empowered*, essencialmente ao nível individual de análise. Este é um processo que afecta as concepções pessoais de controlo, quer para os formandos, quer para os formadores, na (re)descoberta sistemática de si próprio e dos outros. Para os adultos, a certificação não parece ser um fim em si mesmo, mas um objectivo intermédio, nomeadamente, para o prosseguimento de estudos; o que nos leva a sugerir que o RVCC poderá estar a contribuir para o enraizamento do paradigma da ALV.

Por outro lado, ao nível organizacional de análise, também é consensualmente reconhecido que o momento de visibilidade institucional do processo é o júri de validação; no entanto, parece revestir-se de maior importância para os profissionais do

¹¹ Entrevista Técnico RVCC (3)

que para os formandos, para quem este é, sobretudo, um momento de finalização de um percurso.

No que se refere ao nível comunitário de análise, as evidências tornam-se menos significativas. Apesar de se considerar que a promoção da participação dos adultos nas comunidades é um “dever” dos técnicos de RVCC (e da restante equipa pedagógica), em termos de resultados as evidências apontam apenas para o estabelecimento de relações inter-organizacionais mais ou menos privilegiadas, em função do poder das entidades incubadoras dos Centros de RVCC, no sentido de criar de oportunidades de participação no processo; não há evidências para o impacto significativo no desenvolvimento comunitário, através da análise dos discursos dos formandos.

Conclui-se assim que, apesar de se constituir como oportunidade privilegiada para a criação de comunidades *empowered*, porque se desenvolve em contextos que estão enraizados nas próprias comunidades e se “alimentam” dos seus cidadãos, este processo tem ainda um caminho longo a percorrer, no qual o estabelecimento de relações de genuína parceria com os diversos actores da comunidade deve ser prioritário, no sentido de permitir a integração e o desenvolvimento dos patrimónios individuais de saberes que os participantes destes processos acabaram de reinventar. Torna-se essencial explorar essas relações de poder entre as diversas organizações, que actuam de forma positiva ou obstam ao desenvolvimento de parcerias eficientes; e para além disso, entender a natureza dos efeitos no desenvolvimento do *empowerment* nos diferentes níveis de análise.

Finalmente, torna-se urgente reflectir sobre as dinâmicas do Programa Novas Oportunidades, que recolocam a EFA nas estruturas educativas centrais e formais (escolas e centros de formação profissional) e pressionam este processo, potencialmente rico e individualizado, para a emissão compulsiva de certificados.

Referências Bibliográficas

DGFV (2004). *O impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida*. Lisboa: DGFV.

XV Colóquio AFIRSE – Complexidade: um novo paradigma para investigar e intervir em educação?

Educação e Formação de Adultos – a caminho do empowerment comunitário

GOMES, I. P., COIMBRA, J. L. & MENEZES, I.

FRAGOSO, A. (2005). *Redescobrir quem sou para reinventar quem posso ser: um ensaio à volta dos processos RVCC*, Proform@ar On-Line, 11, <http://www.proformar.org/>.

MTSS/ME (2006). *Novas Oportunidades. Aprender Compensa*. Lisboa: MTSS/ME.

SPREITZER, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation*. *Academy of Management Journal*, 38, 5, 1442-1465.

VOGT, D. S., KING, D. W. & KING, L. A. (2004). *Focus groups in psychological assessment: enhancing content validity by consulting members of the target population*. *Psychological Assessment*, 16, 3, 231-243.

ZIMMERMAN, M. A (2000). *Empowerment theory. Psychological, organizational and community levels of analysis*. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology*. 43-63. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

ZIMMERMAN, M. A. (1995). *Psychological empowerment: issues and illustrations*. *American Journal of Community Psychology*, 23, 5, 581-599.