

PLANO DE INTERVENÇÃO ESTRATÉGICO (2008_2009)

Objectivos, resultados esperados e âmbito de intervenção (territorial e de saídas profissionais) (máx. 3000 caracteres):

Viver implica constantes relações com os outros, das quais resultam sucessivas e valiosas aprendizagens. De modo formal ou informal, esta aprendizagem ao longo da vida proporciona-nos a aquisição de saberes e competências que nos enriquece e permite adaptar a novas situações sociais e profissionais, num mundo em constante mudança.

A Declaração de Hamburgo de 1998, considera a Educação de adultos como um conjunto de processos de aprendizagem formais, informais e não formais, através dos quais os adultos desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos, aperfeiçoam as suas qualificações técnicas e profissionais e se orientam para satisfazer simultaneamente as suas próprias necessidades e as das suas sociedades.

Nem sempre se reconhece o valor destas aprendizagens e competências adquiridas em contexto de vivência quotidiana, porém, estas suplantam muitas vezes os conhecimentos académicos. Em várias situações quotidianas, cada um de nós conhece situações de indivíduos que foram penalizados por não possuírem determinada formação académica, apesar de evidenciarem competências diversificadas nas mais variadas áreas.

Cada vez mais se sente a necessidade de melhorar os níveis de qualificação da população de forma a permitir construir e aprofundar um desenvolvimento sustentado centrado no conhecimento,

Portugal é o país da Europa que apresenta níveis mais baixos de qualificação e certificação da população, o que dificulta o processo de desenvolvimento da sociedade portuguesa. Cerca de 3 milhões de portugueses, que representam 64% da população activa, não possuem um certificado correspondente a 9 anos de escolaridade.

Só uma sociedade qualificada tem condições para criar processos inovadores que proporcionem o aumento dos níveis de bem-estar e assegurem a competitividade saudável.

Através da portaria nº 1082-A/2001 de 5 de Setembro, os Ministérios da Educação e do trabalho e Solidariedade, criaram o Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida através de procedimentos mais ágeis e adequados às aprendizagens adquiridas pelos adultos ao longo da sua vida pessoal e profissional do que os que eram proporcionados pelo sistema de educação – formação vigente.

Assegurou-se assim, o direito de todos os cidadãos verem reconhecidas as competências que foram adquirindo ao longo e em todos os contextos de vida.

É fundamental criar oportunidades de reconhecimento e auto - valorização dos adultos, satisfazendo as suas próprias necessidades e as da população em geral.

Da análise do Pré – Diagnóstico local, podemos concluir que no Concelho de Miranda do Douro há ainda níveis de instrução muito baixos, uma taxa de insucesso escolar significativa, relevantes níveis de abandono escolar e as taxas de saída do sistema de ensino atingem níveis muito preocupantes.

Face a estas constatações, o Centro Novas Oportunidades faz todo o sentido. No entanto estamos conscientes de que a tarefa não vai ser fácil. No entanto, estamos certos de que contribuirá para a valorização da população do Concelho, dando resposta aos desafios impostos por uma sociedade cada vez mais exigente.

O Referencial de está organizado em quatro níveis: B1, B2 e B3 e Secundário, equivalentes aos quatro ciclos do ensino , respectivamente 4, 6 e 9 e 12 anos de escolaridade, numa organização em espiral de complexidade crescente. Os três primeiros abrangem quatro áreas de competências chave: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Cidadania e Empregabilidade (CE) e o quarto três áreas de competência chave: Cidadania e profissionalidade, Sociedade, Tecnologia e Ciência e Cultura, Língua, Comunicação.

Os CNO organizam-se em torno de três eixos fundamentais de intervenção: eixo de reconhecimento, eixo de validação e eixo de certificação de competências. O eixo de reconhecimento de competências consiste na identificação de competências adquiridas ao longo e em todos os contextos de vida através da utilização de um leque de instrumentos variados assentes em metodologias de balanço de competências e de histórias de vida. O eixo de validação de competências é realizado perante um júri de validação e consubstancia-se na apreciação das competências evidenciadas pelo adulto face às quatro áreas de competências chave estabelecidas no Referencial de Competências Chave de Educação e Formação de Adultos da ANQ. O eixo de certificação é um processo administrativo que confirma as competências adquiridas e que constitui o acto oficial do registo de competências.

O sistema RVCC permite agilizar o processo de certificação mas as práticas dos Centros não deverão colocar em causa a fiabilidade e credibilidade com que o sistema foi construído.

A importância social do Sistema está garantida através das actividades desenvolvidas com os adultos. Poderemos destacar as seguintes contribuições:

- Ajudar a combater o desemprego e a exclusão social, ao melhorar as condições de empregabilidade;
- Melhorar o auto-conhecimento e fomentar a auto-formação;
- Reconhecer a importância da aprendizagem em todos os contextos de vida, valorizando tudo o que se aprende ao longo da vida;
- Desenvolver práticas de auto-reflexão e de auto-avaliação;
- Contribuir para a formação de cidadãos mais responsáveis e participativos;
- Aumentar a auto-estima do adulto;
- Contribuir para a valorização pessoal e profissional dos adultos;

Os objectivos do Centro Novas Oportunidades de Miranda do Douro para o ano de 2008, inserem-se nos atrás referidos, salvaguardando-se como princípios a integração e a valorização do adulto no mundo do trabalho, consideramos prioritários os seguintes:

- Contribuir para a elevação dos níveis de educação e formação da população adulta, facilitando o seu acesso a novos planos de educação/formação e melhoria de empregabilidade;
- Dar resposta a todos os adultos que se dirigem ao CNO, através do encaminhamento para as ofertas formativas existentes;
- Elevar o nível de qualificação da população adulta;
- Reconhecer os conhecimentos, as experiências e as competências adquiridas pelos adultos ao longo da vida;
- Validar as competências de acordo com os referenciais;
- Desenvolver competências que favoreçam a integração/reintegração de Adultos no mercado de trabalho;
- Proporcionar ao Adulto momentos de reflexão e avaliação da sua experiência de vida;
- Identificar soluções formativas adequadas às necessidades de formação dos nossos utentes, particularmente nas TIC.
- Promover o desenvolvimento do conceito de cidadania activa;

- Estabelecer parcerias com vista a facilitar o processo de recrutamento de candidatos ao reconhecimento e validação de competências e respectivo encaminhamento.

Pretendemos que no final destes dois anos o nosso âmbito de intervenção seja muito mais alargado e que a nossa experiencia enquanto RVC profissional seja profícua.

Âmbito de Intervenção

Consideramos o nosso âmbito intervenção os Concelhos de Miranda do Douro, Vimioso, Mogadouro e Freixo de Espada à Cinta.

O CRVCC de Miranda do Douro, tem vindo a desenvolver referenciais de acção e práticas (organizativas) de trabalho no sentido de conjugar esforços e unir vontades, de modo a promover, progressiva e sustentadamente, as convivências e as implicações necessárias ao desenvolvimento e aprofundamento do projecto, não só no domínio da diversificação dos contextos formativos como, igualmente, da qualidade e pertinência da formação, no quadro mais geral dos interesses e das necessidades localmente identificadas. Aprofundar o papel e a contribuição das redes e parcerias para o reforço de intervenção do Centro de RVCC, pressupõe, num quadro de desenvolvimento local e regional, reforçar a ligação aos diversos parceiros sociais da sua área de influência, designadamente no plano do diagnóstico de necessidades, tendo em conta os estudos realizados pelas referidas entidades, os projectos de investimento na região, as políticas municipais e empresariais e as informações e análises dos respectivos centros de emprego, entre outros. As parcerias que pensamos vir a estabelecer abrangem as entidades mais representativas da área de influência do CNO de Miranda do Douro, onde poderá existir um número significativo de empregados sem os anos abrangidos de escolaridade. Estamos a desenvolver contactos junto das seguintes entidades:

Institucionais Estratégicas

- Câmaras Municipais de Vimioso e Mogadouro
Sinalização e encaminhamento de trabalhadores da autarquia como possíveis utentes do Centro RVCC
Apoio na disponibilização de espaços para o Centro RVCC ou para o espaço de atendimento
Realização de actividades conjuntas (ex.: Sessões de informação)
Participação no júri de validação
Apoio na divulgação
Participação na avaliação
- Centro de Emprego de Bragança - UNIVA
Sinalização e encaminhamento de possíveis utentes de RVCC
Realização de actividades conjuntas (ex.: Sessões de informação)
Participação do júri na validação
Apoio na divulgação
Participação na avaliação
Acolhimento dos utentes encaminhamentos pelo CNO

- Estabelecimentos de ensino

Sinalização e encaminhamento de possíveis utentes do Centro de RVCC

Realização de actividades conjuntas (ex.: sessões de informação)

Apoio na divulgação

Participação na avaliação

Encaminhamento a montante e jusante do processo de RVC

- Comissões Locais de Acompanhamento

Articulação entre as respostas disponíveis para facilitar encaminhamentos

Estratégicas

- Santa Casa da Misericórdia
- Centro de Saúde

Sinalização e encaminhamento de possíveis utentes do Centro RVCC

Realização de actividades conjuntas (ex.: sessões de informação)

Apoio na divulgação

Fundamentais

- Escolas profissionais e outras Associações de Desenvolvimento Local
- Escolas do Concelho

Realização de actividades conjuntas (ex.: sessões de informação)

- Realização de EFA escolar NS

Modelo de organização e gestão (máx. 1500 caracteres):

O RVCC , Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências , nível secundário veio trazer uma nova oportunidade aos adultos de obterem o certificado de equivalência ao 12º ano que lhes poderá, eventualmente, facilitar o progresso na carreira profissional. Mas não só! A grande maioria dos candidatos ao processo de RVCC, voltam á escola após um grande interregno de tempo e ao procurarem um certificado de equivalência ao 12º ano, estão a procurar também novos objectivos de vida, novas motivações.

Este processo de RVCC é centrado exclusivamente no adulto, é ele que vai escrever, pensar, produzir, evidentemente com a supervisão e acompanhamento dos profissionais e formadores que estarão presentes para ajudar e orientar. Mas é o candidato que se vai descobrir, desocultar...e é neste processo de auto-análise que reside a grande mais valia de todo este processo. É um processo moroso e reflexivo mas, em última análise, muito satisfatório do ponto de vista pessoal. Cada um dos candidatos escreve a sua história de vida, a sua biografia e reflecte sobre as suas escolhas, sobre os seus percursos pessoais e profissionais.

Por outro lado, o adulto volta á escola e este facto, só por si, é grande motivo de orgulho e satisfação pessoal, convivem com outra pessoas, que não aquelas com quem privam diariamente, revive-se a juventude, reaprende-se a pensar na escrita, motiva a leitura, em última análise, melhora, definitivamente, a qualidade de vida.

FASES PRÁTICAS DE PROCESSO SECUNDÁRIO

1- ACOLHIMENTO DO ADULTO

- inscrição e entrega de material divulgativo

2 – DIAGNOSTICO E TRIAGEM (MENOS DE UM MÊS)

- ENTREVISTA (MÉDIA 2 SESSÕES ADULTO)

- entrega de inquéritos iniciais

3 - ENCAMINHAMENTO DOS ADULTOS

a. 2 SESSÕES (PROFISSIONAL E ADULTO)

1- POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO

2- 2- DECISÃO NEGOCIADA

b. O ENCAMINHAMENTO É FEITO MEDIANTE A DEFINIÇÃO DE UM PLANO PESSOAL DE QUALIFICAÇÃO (PPQ)

4 – PROCESSO DE RVCC

a. PROFISSIONAL RVCC

1- BALANÇO DE COMPETENCIAS

2- ABORDAGEM AUTOBIOGRÁFICA (A ANÁLISE PELOS FORMADORES POR ADULTO MÁXIMO 1 H / ADULTO, COM APRESENTAÇÃO DE RELATÓRIO FINAL).

3- AMBOS CONSTITUIRÃO O PRA (até 60 h)

b. DECODIFICAÇÃO DO REFERENCIAL (METODO NÃO EXPOSITIVO), E TENDO EM CONTA O ADULTO.

4- SEMPRE QUE DETECTADAS LACUNAS, SERÃO DESENVOLVIDAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO EM PROCESSO RVCC (MÁXIMO 50 HORAS)

5 – RECONHECIMENTO DE COMPETENCIAS – O PROCESSO TEM QUE SER DESENVOLVIDO DE FORMA AUTÓNOMA, COM APOIO DA TÉCNICA.

a. Participação de formadores (40% do processo de RVCC o que dá um total de 24 horas) _ 36 h / técnicas + 24 h formadores = total de RVCC de 60 horas

b.

6 – CASO NECESSÁRIO INCLUIR REGISTOS DA EQUIPA TÉCNICO PEDAGÓGICA (TÉCNICAS E COORDENADOR)

7 – NO RECONHECIMENTO DE COMPETENCIAS, PODERÁ HAVER LUGAR A FORMAÇÃO COMPLEMENTAR, CUJA DURAÇÃO NÃO PODE ULTRAPASSAR AS 50 HORAS NA TOTALIDADE.

8 – O ADULTO DEVE SER INFORMADO EM QUE FASE DO PROCESSO SE ENCONTRA E QUANTOS CREDITOS JÁ ENCONTRA VALIDADOS.

9 – VALIDAÇÃO DE COMPETENCIAS –

a. Uma sessão, na qual o adulto e a equipa técnico pedagógica analisam o PRA, face ao referencial, identificando as actividades a desenvolver, validar ou desenvolver.

- b. Uma reunião da equipa pedagógica por cada adulto (de 1 hora) que solicite validação de competências
- c. Caso não chegue ao limite de créditos, e tiver que ser encaminhado deve ser registado na Caderneta Individual de competências.

10 – CERTIFICAÇÃO DE COMPETENCIAS

- a. FINAL DO PROCESSO RVCC
- b. JURI DE CERTIFICAÇÃO – PROFISSIONAL RVCC, FORMADORES E AVALIADOR EXTERNO
- c. A SESSÃO DE CERTIFICAÇÃO INCLUI
 - 1- A ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO PRA PELA EQUIPA E PELO AVALIADOR
 - 2- APRESENTAÇÃO DE UM TRABALHO FINAL
 - 3- Máximo de 6 adultos por sessão (30 a 60 m cada)

11 – ACOMPANHAMENTO AO PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL

A. DEFINIÇÃO DE PDP PARA CADA ADULTO CERTIFICADO [PARA CONTINUAÇÃO DO SEU PERCURSO]

HORÁRIO: NO MINIMO 9 HORAS EM POS LABORAL, INCLUINDO SABADOS.

REUNIÕES COM COORDENAÇÃO : 1 VEZ POR MÊS (MÁXIMO 2H)

ETAPAS DO PROCESSO RVCC - Nivel Básico

Dado o carácter inovador a monitorização deste processo será desenvolvida num trabalho de articulação permanente com a equipa do Centro, tendo por base o roteiro estruturante dos Centros de RVCC, o Referencial de Competências Chave e o Roteiro organizativo para a auto-avaliação dos Centros RVCC.

Embora não se possa definir à partida a duração exacta do processo, apresentamos, de seguida, as etapas sucessivas que os adultos deverão percorrer e uma previsão de duração que só poderá ser validada no desenrolar das actividades.

Sessão de Esclarecimento

I. Acolhimento

I. Inscrição / Informação com as Profissionais de RVCC

(1 a 2 horas - Individual ou grupo)

Nesta etapa a Profissional RVCC deve:

1. Clarificar os objectivos do Centro RVCC
2. Informar sobre o processo RVCC e identificar as expectativas do adulto face ao processo
3. Esclarecer as dúvidas relativas ao Processo

O candidato deve proceder ao preenchimento da ficha de inscrição ou completar o seu preenchimento (e anexar 2 fotografias + fotocópias do BI e do cartão de contribuinte + CV + certificado de habilitações + fotocópias de outros certificados - formações, participações em seminários, declarações do emprego, etc...).

A inscrição será feita por qualquer membro da equipa através do preenchimento do modelo oficial 1709 - C13 da Imprensa Nacional. Este momento será aproveitado para dar uma informação genérica sobre o processo RVCC e o horário de funcionamento do Centro.

Quando, em sessões de divulgação da actividade do centro junto de entidades com um número elevado de potenciais candidatos a processo RVCC, poderá ser feita uma pré-inscrição dos adultos interessados.

II. . Entrevista (Encaminhamento)

(1 a 2 horas x 2 sessões se necessário - Individual)

A entrevista, utilizando um guião próprio elaborado pela equipa, deve ser do tipo semi-directiva e informal e tem como objectivo principal o levantamento do perfil do adulto para o processo RVCC, ou encaminhá-lo para outras ofertas formativas.

A entrevista deve ter, se necessário, 2 momentos distintos: No primeiro momento da entrevista pretende-se determinar o Perfil do candidato de forma a decidir-se se o mesmo poderá iniciar o processo RVCC ou se deverá ser encaminhado para outra oferta formativa. No segundo momento da entrevista será realizado o Plano de Intervenção Individual (PII) com os candidatos que virão a iniciar o processo RVCC, demonstrando-se o momento adequado a efectivação do Contrato com o Centro. Entre estes dois momentos ocorrerá uma sessão para explicitação do Referencial de Competências-Chave realizada pelos formadores. Com esta metodologia proporciona-se a cada candidato uma melhor e mais eficaz apropriação do processo e do referencial de forma a possibilitar uma adequada realização do PII.

O Perfil deve traçar um resumo do perfil do candidato e entre outras orientações identificar o nível (B1, B2 ou B3) de qualificação que o candidato pretende, o grupo onde se vai integrar e a duração do tempo previsto para o desenvolvimento do processo.

Se o adulto não reunir as condições necessárias para o processo RVCC será encaminhado para outras ofertas de educação/formação.

Nesta fase, o Profissional deve ainda:

1. Recordar sumariamente ao adulto o processo RVCC;
2. Identificar e responder às dúvidas manifestadas pelo adulto;

III : Reconhecimento de Competências (Construção do Dossier Pessoal)

(26 a 39 horas - tempo de referência- grupo)

Nesta etapa, o profissional em articulação com o administrativo deve providenciar 2 elementos burocráticos fundamentais ao processo RVCC:

- o contrato;
- o seguro;

Antes de iniciar o processo de reconhecimento de Competências, o Profissional deve reunir-se com os Formadores de modo a planificar as sessões de grupo e definir quais os instrumentos de mediação e as estratégias a utilizar, tendo em conta os PII dos adultos

No Balanço de Competências deve-se promover/potenciar junto do candidato uma capacidade reflexiva para que seja também o próprio adulto a participar nesse processo individual de reconhecer e redescobrir através das suas experiências as competências que adquiriu ao longo da sua vida, em contextos de aprendizagens formais, informais ou não formais. É realizado através de sessões de grupo, com a aplicação de instrumentos adaptados, podendo os adultos aperfeiçoá-los, quer em termos de conteúdo quer em apresentação.

Por forma a criar uma coesão de grupo e facilitar o processo de reconhecimento devem ser utilizadas dinâmicas de grupo, evitando o preenchimento/aplicação isolado das fichas/instrumentos de mediação.

Ao nível da coesão devem ser trabalhadas as questões da identidade e imagem do grupo, nomeadamente a partir da identificação do grupo - nome, símbolos, etc... - e metodologias de trabalho: as dinâmicas, os temas, jornal de parede, visionamento de filmes, simulações role playing, etc., tendo como técnica fundamental a história de vida.

Para além das sessões em sala, cada adulto deverá recorrer a toda a sua disponibilidade para trazer para o processo, documentos, informações, pareceres, certificados, desenhos, fotografias, cartas, enfim tudo aquilo que possa confirmar/fazer prova de determinados critérios/unidades do referencial de competências-chave.

Sempre que se considerar necessário pode/deve encontrar-se individualmente com o profissional. Em todas as sessões, com a duração de 2 a 3 horas, num total previsto de 13 sessões (nº de referência), partindo das evidências existentes no dossier pessoal e nas demonstrações realizadas em presença da profissional de RVCC e formadores, deverão ser explicitadas as competências e conhecimentos dos candidatos - de acordo com o referencial de competências -chave. No fundo trata-se de "traduzir", "transferir" os resultados do trabalho realizado ao longo do processo para as Unidades de competências - chave do referencial.

A construção do dossier pessoal e a preparação da sessão de júri (que se enquadra já na etapa validação) fazem parte do processo de reconhecimento de competências e têm que estar presentes desde a primeira sessão em grupo. É um processo contínuo que não deve ser descurado. O número de sessões será ajustado ao ritmo dos adultos e/ou dos grupos onde estão inseridos. Isto quer dizer que desde a primeira hora, o adulto deve preparar-se para a sessão de júri, sendo o trabalho do profissional orientado para esse objectivo tal como deve demonstrar o dossier pessoal do adulto. Embora seja o profissional o responsável pelo processo de Reconhecimento, o formador tem um papel relevante nesta fase por ser o especialista em cada uma das áreas de competência-chave e ser tecnicamente o que melhor consegue relacionar as evidências constantes do dossier pessoal com o Referencial de competências chave.

Organização das Sessões:

1- Apresentação e acolhimento*

- Apresentação da Profissional RVCC
- Apresentação dos Adultos
- Apresentação do processo
- Definição de competências e exploração de exemplos
- Finalidade do dossier pessoal
- Processo de criação da identidade do grupo (nome, logo, etc)

2 a 5 - Levantamento de História de Vida (Pessoal, Social e Profissional)

- Dinâmica de grupo e aplicação de alguns instrumentos de mediação
- Registo individual das competências de cada adulto a partir de um trabalho (adulto/profissional) de articulação com o referencial de competências - chave.

6 - Discussão participada com os adultos sobre as tarefas realizadas com vista à sua avaliação e, eventual, reformulação se o adulto, após a discussão com a equipa assim o entender. Organização do dossier.

7 - Apoio à organização dos dossiers individuais dos adultos - organização dos documentos, paginação - índice/Conclusão do dossier pessoal, tendo sempre presente que a organização do dossier é da responsabilidade do adulto e representa, por si, um elemento de avaliação.

8 a 11- Demonstrações de evidências das 4 áreas de competência-chave: Cidadania e Empregabilidade (CE) e Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV) e Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Este trabalho deve ser efectuado tendo em conta as necessidades de cada adulto, mesmo se aplicado em grupo (participação dos formadores).

12 - Preparação da formação complementar e/ ou Sessão de Júri* (no caso de ocorrência de formação complementar deverá decorrer uma 13ª sessão exclusivamente para preparação da sessão de júri).

O processo de reconhecimento é, essencialmente o confronto do Referencial de Competências Chave com a experiência de vida do adulto, através de um processo de autoavaliação do adulto. É

desejável que esta reflexão sobre as experiências de vida conduzam à construção de um projecto formativo em termos futuros já que o adulto tem que tomar consciência da necessidade de desenvolver processos de aprendizagem ao longo da sua vida. O processo de RVCC não se esgota no reconhecimento e validação de competências pois é importante trabalhar um projecto de vida com o adulto orientando-o nesse caminho de modo a assegurar o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Este processo ficará facilitado se tivermos perfis profissionais de competências actualizados.

Serão utilizados materiais construídos pela DGFV e a construir pelos profissionais de RVCC e formadores do Centro a partir de experiências recolhidas na observação de práticas de outros Centros mas contextualizados nas experiências de vida dos adultos

O processo de reconhecimento consiste na identificação das competências detidas por cada adulto, através de um processo de auto-reflexão e auto-avaliação das experiências de vida pessoais e profissionais vividas por cada adulto. O processo de reconhecimento começa pelo adulto reconhecer as competências de si próprio.

As competências partem da experiência vivida pelo adulto, dos saberes e do saber fazer mas é importante que o adulto consiga encontrar respostas para novas situações de vida ou seja, que tenha capacidade de transferir conhecimentos e saberes - fazer para a resolução de novos problemas e novos desafios que a vida pessoal e profissional lhe coloca.

O profissional de RVC acompanha o adulto durante todo o processo de RVCC e tem ainda a função de o orientar e aconselhar na implementação do seu projecto individual de formação.

Os formadores devem estar presentes nesta fase do processo porque são os técnicos que conseguem relacionar as evidências ou os indícios de evidências dos adultos com o referencial de competências chave. As necessidades de formações complementares devem ser identificadas o mais cedo possível a fim de desenvolver respostas formativas adequadas a cada adulto e que não passam exclusivamente pelas formações complementares.

IV : Formação Complementar

(máx.25 horas - grupo)

A formação complementar organiza-se tendo em atenção o suprimento de algumas lacunas detectadas ao longo do processo e de acordo com o Referencial de Competências para as quatro Áreas -Chave : Cidadania e Empregabilidade (CE); Linguagem e Comunicação (LC); Matemática para a Vida (MV) e Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Cada adulto não poderá exceder as 25 horas de FC no conjunto das quatro áreas-chave.

A formação será organizada por grupos de alunos, por área de competência chave e por unidade de competência mas poderão estar em sala mais do que uma unidade de competência mas utilizando pedagogias diferenciadas. Podem, excepcionalmente, ocorrer formações individualizadas. As acções de formação serão contextualizadas com experiências de vida dos adultos.

Para cada grupo é feito um Plano de Formação. Cada adulto só vai às sessões de FC que realmente necessita. Poderá haver, desde que acordado entre os profissionais e os formadores, troca de elementos entre os diferentes grupos em FC. Neste caso, estas trocas devem ser devidamente registadas para não se perder qualquer informação sobre o adulto em causa.

Estamos a pensar articular com o Centro de Formação de Malhadas e com a Associação Comercial e Industrial de Miranda do Douro no sentido de preparar um plano de formação para 2007 que possa contemplar algumas respostas para os adultos já inscrito.

Se, desde o início do processo, forem detectadas algumas insuficiências no desenvolvimento de competências consideradas chave no processo tentaremos assegurar, o mais cedo possível, algumas respostas diversificadas de formação que poderão passar pelo apoio da rede de relações familiares/ profissionais ou sociais do adulto, por processos de autoformação assistida no Centro ou aquisição de formação no exterior.

No final da FC o adulto faz a avaliação de cada área-chave e os formadores produzem o relatório final de avaliação da FC.

V. : Validação

(equipa e grupo de adultos)

Esta etapa não deve compreender apenas a reunião de júri de validação mas sim todo o trabalho de preparação que envolve o profissional, formadores, adulto e avaliador externo. É uma espécie de "pré-validação" que, através da liderança do profissional, pressupõe as seguintes actividades:

1. Análise dos Dossiers pelo Profissional e Formadores;
2. Análise dos dossiers por parte dos adultos com a possibilidade de reformulação, acompanhada pelo Profissional;
3. Reunião com o grupo, com a participação do Profissional e dos Formadores para análise global do processo;
4. Análise do dossier pelo avaliador externo; e reunião entre este e o profissional com a participação dos formadores. (Finalização do preenchimento das grelhas de apoio à validação). O avaliador externo deve ter um prazo de 15 dias antes da reunião de júri para análise e discussão dos dossiers pessoais dos adultos.
5. Reunião de júri

Como documentos a tratar relativamente a esta etapa identificam-se:

- o meu projecto de formação (a preencher pelo adulto com o apoio do profissional/formadores, antes ou depois da FC)
- o pedido de validação (a preencher pelo adulto, com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente à reunião de júri)
- a Carteira de competências
- o Certificado de competências (emitido pela administrativa após a reunião de júri)
- avaliação de todo o processo RVCC pelo adulto- doc. E26, após a reunião de júri

Será de evitar a ida do adulto várias vezes ao júri de validação mas não podemos deixar de contemplar essa hipótese.

O pedido de validação é feito voluntariamente pelo adulto embora possa resultar de um processo de discussão / negociação / concertação com o profissional de RVC e formadores. O pedido de validação é um acto crucial de reflexão e de auto-avaliação do adulto. Este deve confrontar-se com as evidências que reuniu no dossier e ter capacidade para verificar as unidades de competência que poderão ser objecto de validação.

A validação é feita perante um júri de validação em que o adulto deve ter uma participação activa e defender o seu dossier pessoal. Pode haver necessidade, por solicitação do júri ou por iniciativa do adulto, de demonstrar algumas das competências perante o júri.

Em cada sessão de júri há lugar à elaboração de uma acta onde estarão explicitadas as intervenções do adulto e dos membros do júri.

Após a decisão do júri as unidades de competência validadas são registadas na carteira pessoal de competências chave do adulto.

Os resultados da sessão de júri permitem a certificação, a qual resulta da validação de todas as unidades de competência das quatro áreas de competências-chave.

A certificação é um acto administrativo que consiste na confirmação das competências validadas pelo júri de validação em suporte próprio - a emissão do certificado.

VI. : Provedoria

(individual)

O adulto que obtenha a validação das suas competências e respectivo certificado, deverá ser apoiado na definição e reconstrução do seu projecto pessoal futuro. Assumindo particular importância no final esta etapa deverá ter um carácter transversal ao longo do processo.

Parcerias territoriais e institucionais (máx. 2000 caracteres):

As Parcerias serão com:

Câmaras Municipais

Escolas

Juntas de Freguesia

Associações de Desenvolvimento Local

IPSS

Centros de Formação

e todas as outras entidades que ao longo do processo se achar por conveniente.

Plano de auto-avaliação e de formação da equipa do CNO (máx. 2000 caracteres):

Este Centro Novas Oportunidades propõe-se promover junto da comunidade local um conjunto de actividades que possibilitem atingir os objectivos e as metas definidos neste PEI.

Estas actividades assumem, principalmente o carácter de actividades inerentes ao processo de reconhecimento e validação de competências, nomeadamente, através de sessões de trabalho com os profissionais de RVCC, bem como actividades de complemento curricular nas formações complementares, em colaboração com os formadores.

A formação dos elementos da equipa num processo que é inovador e complexo é fundamental para criar segurança nos profissionais que irão desenvolver um trabalho directo com Adultos e assegurar um trabalho de qualidade.

É da maior importância a formação que poderá vir a ser ministrada pela DGFV, (Seminário nacional, seminário regional, e oficina de formação). Pretendemos, também, participar em sessões de trabalho com Centros RVCC que tenham desenvolvido boas práticas de intervenção com adultos, com os quais possamos trocar experiências e aprofundar conhecimentos e práticas de RVCC.

Consideramos, porém, que a auto-formação contínua da equipa deverá assentar num processo de reflexão-acção, a partir do trabalho diário com os adultos de modo a encontrar um caminho próprio adequado ao público do Centro para garantir qualidade ao processo e reconhecimento social. Assim, semanalmente, durante uma tarde serão realizadas reuniões de equipa para reflectir sobre casos-problema concretos, discutir estratégias de intervenção, produzir instrumentos adequados a situações concretas e aprofundar conhecimentos sobre validação de competências adquiridas por vias não-formais e informais, a partir de leituras de referências bibliográficas adequadas que serão partilhadas com toda a equipa.

O Plano de Formação do Centro assentará numa metodologia de investigação / acção através de:

Reuniões Semanais – Profissionais de CRVCC e Formadores

Reuniões Mensais – Profissionais de RVCC e Coordenador

Reuniões Mensais – Coordenador e Parceiros

Reuniões Trimestrais – Profissionais de RVCC e Avaliadores Externos

Produção de Documentos – Relatórios e Actas

Realização de encontros de reflexão.

Metas Físicas - Nº de Adultos.

	Inscritos	Com diagnóstico e encaminhamentos definidos	Em processo RVCC	Certificados RVCC (parcial e total)	Total
Básico	300	270	189	180	939
Secundário	300	270	121	115	806
Total:	600	540	310	295	174

Entidade Certificadora:

Centro de Formação Profissional de Bragança