

Oficina - Coordenadores

Constrangimentos

- Carga burocrática do trabalho do CNO;
- Equilíbrio entre qualidade / quantidade;
- Orientações técnicas da ANQ - Validação de competências a partir dos certificados - problema das equivalências directas;
- Falta da competência de comunicação, a nível da escrita de alguns adultos.

Mais-valias do processo

- Se os adultos fazem certificações parciais podem ser encaminhados para cursos EFA;
- Manutenção das equipas;
- Proactividade, empenho, motivação da equipa;
- Boa *performance* dos administrativos;
- Formadores a tempo inteiro;

- Identificação da equipa com a filosofia do CNO;
- Exigência dos níveis de assiduidade e persistência no trabalho;
- Adequação do *timing* à especificidade do adulto;
- Redução do número de adultos por grupo (15 adultos);
- Disponibilização aos adultos das ferramentas necessárias para construir o portefólio reflexivo de aprendizagem;
- Reflexão sistemática do processo – reuniões semanais entre os coordenadores e a equipa;
- Rigor e qualidade;



- A coordenadora assegura com a técnica o funcionamento do Centro durante a interrupção da componente lectiva;
- Organização de formações modulares;
- Trabalho dos adultos em grupo – potencialidades do trabalho do grupo;
- Respeito do calendário escolar;
- Reconhecer as competências do adulto à luz do Referencial;
- Boa gestão das sessões do formador.

Oficina - Profissionais



Metodologias

Diferentes C.N.O. têm diferentes metodologias:

- Solicitação da elaboração da Autobiografia em diferentes momentos do processo;

- Diferentes prazos para a elaboração da 1ª versão da Autobiografia (15 dias a 1 mês);
- O número de sessões de apoio é variável.
- O adulto reconhece a competência vs. A equipa reconhece a competência.

Constrangimentos

- Ainda existe alguma falta de assiduidade;
- A demora na entrega dos trabalhos pelos adultos;
- Dificuldade da compreensão e interiorização do R.C.C.
- Os C.N.O. sedeados em Escolas públicas - os formadores têm pouca disponibilidade por não estarem a tempo inteiro.

Sessão de Júri de Certificação

- Duração média: 15 minutos;

- Suporte em PowerPoint (facultativo);
- Apresentação do candidato (nível privado e profissional com reflexão) e apresentação de um tema de vida (incluído na Autobiografia);
- Projectos de Futuro.

Notas Finais

- Existem C.N.O.'s que sentem necessidade de uma uniformização/orientação ao nível das metodologias, enquanto que outros consideram esta liberdade de actuação uma mais-valia.
- De um modo geral, os C.N.O.'s sentem necessidade de orientações relativas à validação da Língua Estrangeira.
- Certificação Parcial vs. Certificação Total.

Oficina - CLC

Reflexão sobre as metodologias utilizadas nos diferentes CNOs

- Indicação de prazos como forma de motivação dos adultos;
- Marcação de reuniões semanais entre elementos da equipa: formadores e profissionais, e outra entre formadores, profissionais e formandos.
- Formações complementares a L.E: necessidade não só de um trabalho escrito, mas também de uma apresentação oral.
- Necessidade de acompanhar o adulto individualmente;



- Tentativa de experiência – Como fazer chegar o PNL à educação de adultos? Podem enriquecer o portefólio com a análise de uma das obras.

Alguns constrangimentos

- Adulto com graves dificuldades em Português. Que fazer?
- Nível esperado a L.E.: A2/ B1
- Complexidade do referencial para os adultos.
- Falta de hábitos de escrita e de reflexão dos adultos.

Análise dos excertos de situações de vida de adultos

- Necessidade da reflexão.
- Dificuldade: enquadrar a Cultura;
- Questões relacionadas com a língua (correção ortográfica e sintáctica).

Oficina - CP

Metodologias

- No geral todos os centros sentiram necessidade de fazer mudanças/adaptações na metodologia de acompanhamento dos adultos;
- É importante a elaboração de um cronograma e a maioria construiu um guião orientador do referencial de CP;
- De um modo geral os adultos têm mais facilidade na abordagem dos DR1 e DR2, sendo mais necessário o trabalho do formador nos DR3 e DR4;
- Vínculo presencial com o adulto é muito importante;
- Sessões em grupo de descodificação e de confronto com o referencial ajudam na rentabilização de recursos, de tempo e na identificação de situações de vida relevantes.

Seria desejável:

- Incentivar o trabalho a distância;



- Promover maior interacção entre as 3 áreas de competência;

Aferição de critérios

- Ainda existem dúvidas na aferição de critérios e deverá ser um trabalho realizado em equipa.

Oficina - STC



Frases curiosas

- “Há empresas que trabalham em conjunto conosco na elaboração dos portefólios.”
- “Podemos questionar o conteúdo.”
- “Há muitas formas de subverter o esquema.”

- “Se o processo é para validar competências então o porquê de haver uma pesquisa (na Internet)”
- “Não se pode deixar os formandos à solta”
- “Aqui os nossos Adultos e Formadores funcionam sob pressão”
- “Fazem sessões individuais”

- “Um cronograma de 60h para entregar um Portefólio - prazos bem definidos”
- “Havendo fichas de STC e de CLC como incluí-las no Portefólio”
- “É muito importante a técnica de diagnóstico”

- CNL - Apoio de RVC.
- “Validação dos certificados poderá ser feita por Profissionais?”
- “Actuar e reflectir - como actua?”

Conclusão

- Foram discutidas práticas, modos de actuação, prazos e critérios.
- Responsabilização dos adultos é fundamental para todo o processo.
- Tem existido uma evolução do processo em si.
- O rigor e o garantir da qualidade é muito importante para a credibilização do processo.
- A partilha de práticas e modos de actuar é essencial e deve continuar.