



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

Necessidades dos stakeholders Na educação de adultos

estudo / relatório de pesquisa

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo



**Necessidades dos stakeholders
Na educação de adultos**
estudo / relatório de pesquisa

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

The publication prepared as a result of The Erasmus+ Strategic Partnership Project in the Field of Adult Education titled *Needs of adults education stakeholders* (N° 2019-1-PL01-KA204-065792) with experts from the consortium organizations: FUNDACJA PRO SCIENTIA PUBLICA (Poland), ITAKA TRAINING (Italy), E-SENIORS: INITIATION DES SENIORS AUX NTIC ASSOCIATION (France) and AFN ACADEMIA FORMAÇÃO DO NORTE (Portugal).

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

AUTHORS:

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczyński, Noémie Govindin, Piera Sciana, Alcidio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

STATISTICAL EDITORS:

Kamil Błaszczyński, University of Wrocław, Poland

REVIEWER:

Tijana Milenkovic Jankovic, the UK

TRANSLATION INTO FRENCH AND PROOFREADING:

Claudia Amaral, Portugal

DESIGN AND DTP:

Hanna Włoch, Poland

PUBLISHER:

Foundation Pro Scientia Publica
Ul. Redycka 37, 51-169 Wrocław

www.proscientiapublica.pl

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Fevereiro 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Authority code: CC_BY_4_0



ISBN 978-83-953451-2-8

doi: 10.15503/andr.2021.neon.pt

Photo by

[CoWomen](#) ; [Green Chameleon](#) ; [krakenimages](#)

[Marten Bjork](#) ; [Sarah Dorweiler](#) ; [You X Ventu](#)

on [Unsplash](#)

Introdução	4
Resultados	10
Resumo	24
References	30
Annexos	34
Annex I	36
Annex II	40

Conteúdo

1. Introdução

Intr oduçã o

O Projeto “Necessidades dos stakeholders na educação de adultos” (N ° 2019-1-PL01-KA 204-065792) foi criado em resposta à falta de uma ferramenta que medisse as necessidades educacionais do pessoal na Educação de Adultos.

Apesar do desenvolvimento vigoroso da metodologia da Andragogia, ainda faltam ferramentas de pesquisa típicas para esta área. A Andragogia usa ferramentas de áreas afins, principalmente da psicologia. Tal solução não é satisfatória em primeiro lugar porque muitas ferramentas têm acesso limitado (principalmente devido à necessidade de pagamento de taxas pelo uso e a necessidade de um psicólogo estar presente na equipa) e, em segundo lugar, não são específicas para se estudar as necessidades das organizações na educação de adultos e as necessidades educacionais dos seus funcionários.

Face ao cima exposto, os coordenadores do projeto elaboraram um questionário para verificar tais necessidades. O inquérito foi traduzido para várias línguas e realizado também pelos parceiros do projeto. Com base na análise do conteúdo das respostas recolhidas, foi elaborada uma classificação das necessidades educacionais do pessoal da AE (Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Noemi Govinder, Piera Sciamia, Alcídio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosuf, Amelia Fiorillo).

O relatório apresentado contém informações sobre as necessidades de educação e de avaliação quantitativa das organizações de educadores de adultos e trabalhadores de ONGs nos países do consórcio (Polónia, França, Itália e Portugal), noutros países da UE, bem como em alguns países fora da UE. A sondagem de pesquisa continha 1176 participantes. Destaca-se o facto da pesquisa ter sido realizada em diferentes países, não ape-

nas nos países do consórcio, o que garante que os resultados obtidos são sintomáticos para o setor europeu de EA.

FERRAMENTAS PARA DIAGNOSTICAR COMPETÊNCIAS-CHAVE E NECESSIDADES DE MUDANÇA NA ORGANIZAÇÃO

A fim de diagnosticar as necessidades de educação, a ferramenta padronizada do Inventário de Necessidades de Educação de Adultos (AENI) foi usada. O questionário é uma ferramenta concebida para estudar as competências-chave dos trabalhadores da educação de adultos (Conselho da União Europeia, 2018).

O modelo de competências está inscrito no conceito de aprendizagem ao longo da vida e não incide na função de compensação do processo educativo; em vez disso, promove a perspicácia do educador sobre o autodesenvolvimento e sua participação consciente e ativa nele. A AENI foi construída com base na recomendação da União Europeia sobre as competências-chave do século XXI. Com base nessas recomendações, a equipe de pesquisa criou, testou e avaliou a AENI usando métodos de análise estatística.

A confiabilidade do teste foi confirmada por intercorrelação. A confiabilidade do questionário foi confirmada por meio de análise fatorial. Além disso, a confiabilidade teórica foi verificada através da correlação da AENI com o Perfil de Competências Sociais (PROKOS) (Martowska, Matczak, 2013), que mede as competências sociais nas seguintes áreas: assertividade, cooperação, espírito social, desenvoltura e consciência comunitária. A fim de investigar a confiabilidade teórica, foram formuladas hipóteses tanto sobre a correlação dos escores gerais (dos questionários AENI e PROKOS) quanto sobre

as escalas selecionadas. Estudos de correlação, nos quais participaram 98 respondentes, confirmaram a confiabilidade teórica do questionário AENI.

Antes da pesquisa final, foi realizada uma análise discriminatória sob a forma de teste de confiabilidade Alpha-Cronbach (com 210 participantes), que revelou um grau de confiança muito alto da ferramenta criada (α de Cronbach = 0,846) e nas suas dimensões.

A AENI forneceu duas informações principais: a pontuação geral de um indivíduo e pontuações em seis subcategorias de diagnóstico:

- 1) competências de comunicação (CC);
- 2) competências multilínguas e multiculturais (ML&MC);

- 3) competências digitais (DC);
- 4) competências empreendedoras (CE);
- 5) abertura para a ciência e cultura (OSC);
- 6) competências sociais e civis (CEC).

Todas as subcategorias foram criadas pela equipa de pesquisa polaca (Kobylarek, Jakubowska, Błaszczyszki 2020 – ainda não publicado oficialmente), juizes competentes e usando ferramentas estatísticas como 1) análise do fator principal, 2) teste de confiabilidade alfa de Cronbach e 3) teste de associação Kendall W. Cada indivíduo pode atingir um máximo de 100% nas pontuações do teste geral e das subcategorias. Quanto mais próximo a pontuação chegasse a 100%, menos visíveis eram as necessidades educacionais do indivíduo.

6

Para este relatório, é sugerido o uso da classificação de pontuações da seguinte forma:

20-44%	– pontuação baixa – necessidades de educação fortemente sentidas
45-75%	– médio – medíocres necessidades de educação sentidas
76-100%	– alto – necessidades de educação fracamente sentidas

Para dar aos entrevistados a oportunidade de avaliarem a sua organização, foi realizada uma pesquisa de 18 itens. A pesquisa foi composta por 18 afirmações que representavam 18 categorias (Tabela 1) para as quais os entrevistados foram solicitados a marcar as suas respectivas atitudes numa escala de 5 pontos, variando de ‘não concordo totalmente’ a ‘concordo totalmente’. Os itens incluídos na pesquisa foram criados com

base na teoria de dois fatores de motivação para o trabalho de Herzberg (fonte: Bassett-Jones, Lloyd, 2005. As pontuações foram representadas em valores de %.

Quanto maior a pontuação obtida por um indivíduo, melhor será sua opinião sobre sua organização e menor será a necessidade de mudança na organização.

Tabela 1. Itens de avaliação da organização – listagem e descrição

Apreciação do empregador	O funcionário sente-se apreciado pelo seu empregador.
Apreciação do líder	O funcionário sente-se apreciado pelo seu líder ou supervisor direto.
Cumprimento de metas para a Organização	O funcionário pode atingir as metas estabelecidas pelo seu empregador.
Conquista de sucesso pessoal	O funcionário tem oportunidades de alcançar o seu sucesso pessoal na organização.
Responsabilidade	O funcionário sente uma forte responsabilidade pelas tarefas que está responsável.
Independência	O funcionário tem ampla liberdade para realizar as suas tarefas desenvolvidas.
Avanço	O empregador oferece ao empregado possibilidades de promoção.
Desenvolvimento pessoal	O trabalho atual afeta fortemente o desenvolvimento pessoal dos funcionários.
Estratégia de desenvolvimento da Organização	A organização do funcionário tem uma estratégia clara de desenvolvimento e o funcionário compreende-a.
Continuidade de desenvolvimento da organização	A organização não inibe as tentativas de melhoria e esforça-se continuamente para aperfeiçoar e expandir a sua atividade.
Ambiente de trabalho	A organização fornece aos funcionários um local de trabalho adequado para as tarefas desenvolvidas.
Conforto do trabalho na organização	A organização coloca ênfase no conforto dos funcionários no trabalho.
Salário	O funcionário está satisfeito com o salário que ganha na organização.
Benefícios e bônus	A organização oferece aos funcionários uma vasta oferta de benefícios e bônus suplementares.
Relações com o Chefe	O funcionário tem boas relações pessoais com o seu empregador.
Relações com colegas na organização	A organização é financeiramente estável e dá ao funcionário uma sensação de estabilidade no emprego.
Segurança de emprego	L'organisation est financièrement stable et donne à l'employé(e) un sentiment de stabilité de l'emploi.
Trabalho e vida privada	As tarefas realizadas na organização afetam negativamente a vida privada do funcionário.

(fonte: Autores próprios com base em: Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959)

INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO SOBRE A NECESSIDADE DE MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Cada item pode ter a pontuação mínima de 0% e pontuação máxima de 100%. Quanto maior for a pontuação obtida pelo indivíduo,

melhor é sua opinião sobre a sua organização. A única exceção foi a última categoria focada no trabalho & vida privada, em que neste caso quanto menor foi a pontuação obtida, mais fraca será a influência do trabalho na vida privada, portanto melhor será a pontuação.

Recomenda-se a interpretação das pontuações obtidas em relação à avaliação da organização, de acordo com a classificação a seguir proposta:

0-20% – très faible – très mauvaise opinion de l'organisation/employeur

21-40% – faible – mauvaise opinion de l'organisation/employeur

41-60% – moyen – opinion neutre sur l'organisation/l'employeur

61-80% – élevé – bonne opinion de l'organisation/employeur

81-100% – très élevé – très bonne opinion sur l'organisation/employeur



2. Resultados

Resultados

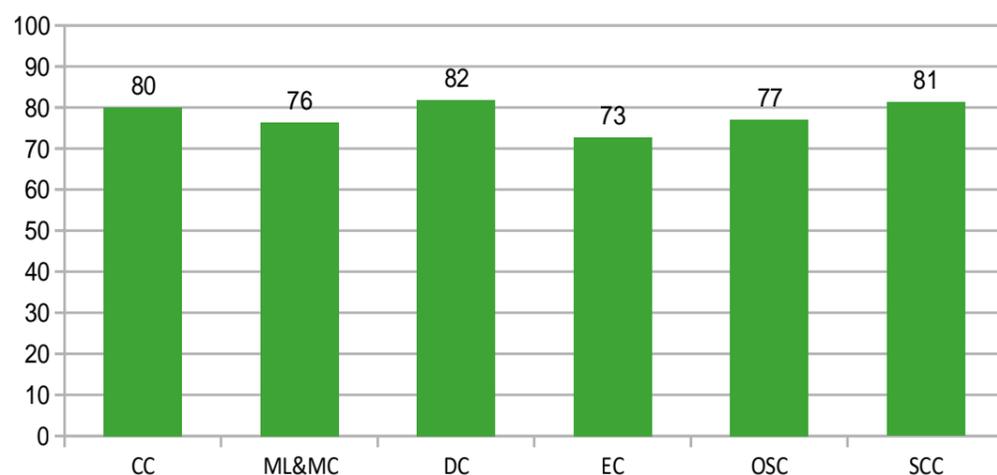
RESULTADOS GERAIS PARA AS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS NO TESTE AENI

Os resultados do diagnóstico realizado foram divididos em três níveis de análise: 1) pontuações gerais obtidas por todos os participantes do estudo; 2) comparação das pontuações obtidas por participantes que eram cidadãos formais de um país da UE em relação a participantes que eram cidadãos formais de países terceiros; 3) comparação

das pontuações obtidas pelos principais participantes do projeto designadamente: França, Itália, Polónia e Portugal.

Participaram no estudo 1176, cuja pontuação geral média no teste AENI foi de 78%, o que pode ser classificado como bom. A análise detalhada das subcategorias da AENI revelou que a pontuação mais baixa foi obtida nas competências empreendedoras (73%) e que podem ser classificadas como boas.

Figure 1. Teste de levantamento de necessidades na educação de adultos
Pontuação média por subcategoria

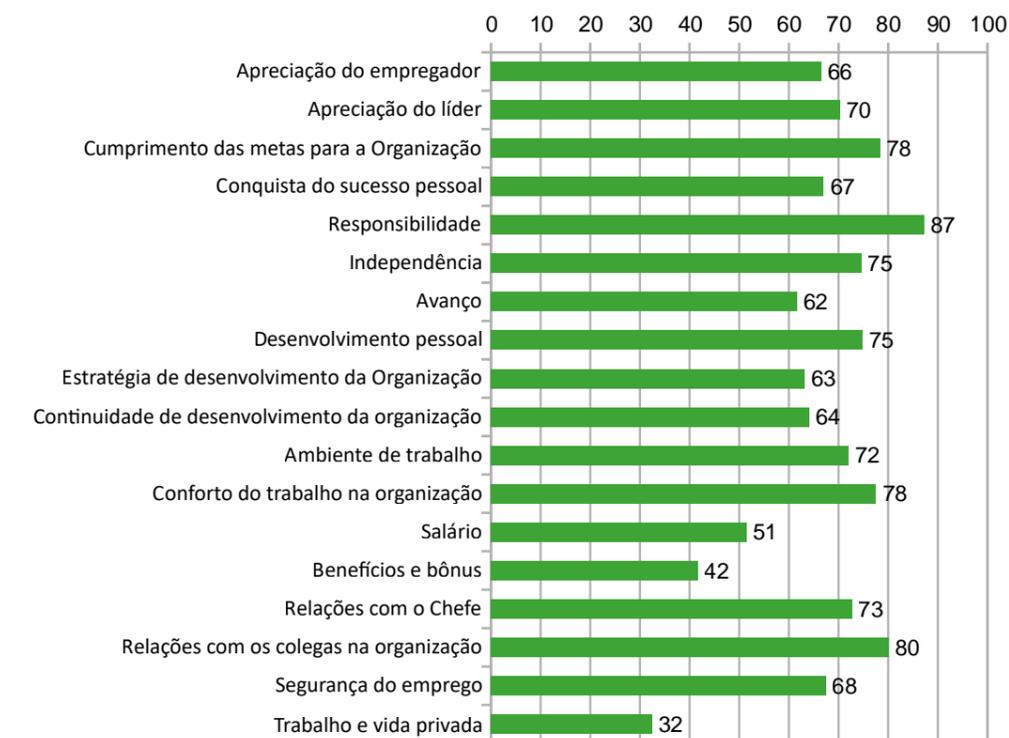


DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Os resultados obtidos na pesquisa de avaliação da organização revelaram a pontuação geral média de 69%, que pode ser tratada como alta. A análise das categorias individuais revelou que a pontuação mais baixa foi observada no trabalho e na vida privada, embora devido à escala in-

vertida da categoria possamos supor que a maioria dos participantes negligencia afetos negativos do seu trabalho na vida privada, o que é um fenómeno positivo. Outras pontuações baixas notáveis incluíram o salário (51%) e salários e bônus (42%). Neste enquadramento, educadores de adultos e trabalhadores de ONGs julgam mal os benefícios materiais do próprio trabalho.

Figure 2. Avaliação da Pesquisa de Organização
Pontuações médias das subcategorias



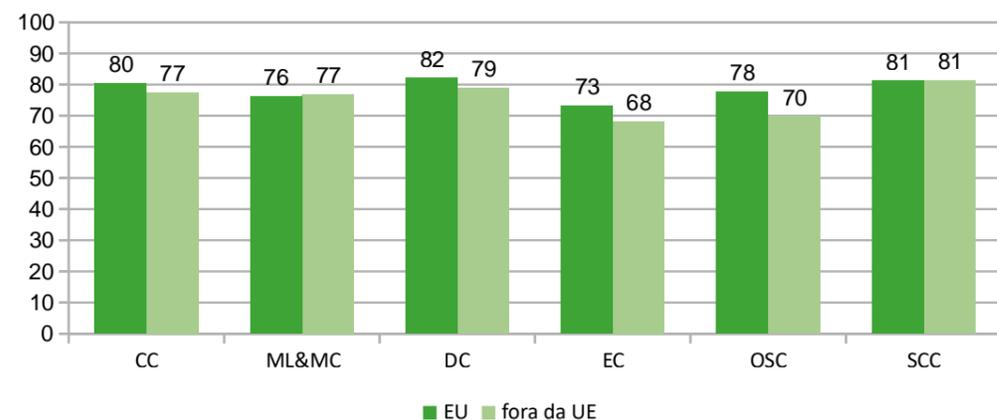
A COMPARAÇÃO DOS NÍVEIS DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS ENTRE RESPONDENTES DA UE E FORA DA UE

Neste/O estudo, foram registados 1049 inquiridos da UE e 107 inquiridos de fora da UE. Embora seja visível a desproporção entre os dois grupos, pode-se presumir que o grupo da UE, devido à grande amostra, é convincentemente representativo para os países da UE. Além disso, denota-se que o grupo não pertencente à UE também preenche os requisitos mínimos (usados nas ciências sociais) de representação, possibilitando algumas conclusões limitadas, todavia convincentes.

A pontuação média geral do teste AENI para participantes da UE foi de 78% e para participantes fora da UE foi de 75%. Os resultados obtidos mostram, portanto, que houve

uma ligeira diferenciação nas pontuações, o que implica que os educadores de adultos da UE trabalhando no setor de educação de adultos não estão, de longe, mais satisfeitos do que os seus homólogos de países terceiros. A análise mais detalhada focada nas subcategorias do teste AENI revelou existir uma diferenciação de pontuações nas categorias comunicação, digital, empreendedor e abertura para ciências. Em todas essas categorias, as pontuações mais altas foram obtidas pelos participantes da UE. A maior diferença de pontuações, com 8%, foi observada na categoria de abertura para ciência e cultura. Assim, pode presumir-se que os inquiridos da UE estavam mais satisfeitos com a sua comunicação, digital e, especialmente, com a abertura para as competências científicas e culturais do que os seus homólogos de países terceiros.

Figure 3. Pontuações das subcategorias do teste AENI
UE – fora da UE. Comparação dos participantes



A COMPARAÇÃO DAS NECESSIDADES DE AVALIAÇÃO DA MUDANÇA EM ORGANIZAÇÕES DA UE E DE FORA DA UE

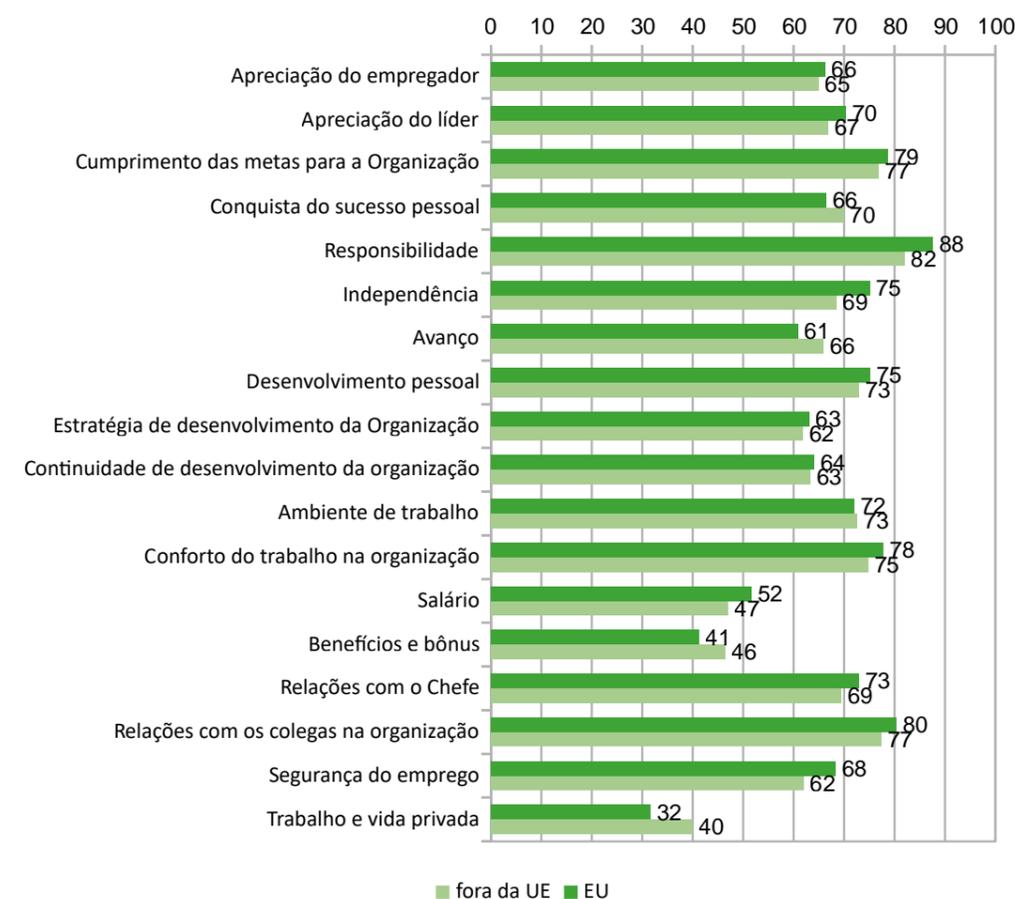
A avaliação do resultado da organização obtido pela pesquisa revelou que as pontuações médias gerais para os nossos grupos de entrevistados foram em termos comparativos de 69% para participantes da UE e 67% para participantes fora da UE.

Assim, os participantes da UE avaliaram as suas organizações de forma ligeiramente mais positiva do que os seus homólogos de países terceiros. Uma análise mais detalhada (Figura 4) das subáreas individuais revelou uma diferenciação mais ou menos visível das pontuações em todas as categorias respeitadas. As diferenças mais visíveis foram notadas na obtenção de sucesso pessoal (4%), responsabilidade (6%), independência (6%), promoção (5%), salário (5%), benefícios e bônus (5%), relações com o patrão (4%), áreas de previdência (6%) e trabalho e vida privada (8%).

A partir das pontuações comparadas, pode-se presumir que os entrevistados da UE avaliaram a sua organização de uma forma mais positiva nas categorias de responsabilidade, independência, salário, relações com o chefe, segurança no emprego e trabalho e vida privada. Por outro lado, os participantes de fora da UE elogiaram as suas organizações em áreas como a conquista de sucesso pessoal, promoção e áreas de benefícios e bônus.

Portanto, pode-se concluir que a organização da UE foram pensadas para dar aos seus funcionários maior grau de responsabilidade no seu trabalho, maior independência nas ações e na tomada de decisões, remunerar-os de uma forma mais satisfatória, criar relações mais amigáveis com os seus supervisores, dar-lhes empregos formais mais estáveis e tentam não interferir na vida privada dos seus funcionários. As organizações de fora da UE foram pensadas para dar aos seus funcionários mais possibilidades de alcançar o sucesso pessoal, criar mais opções de promoção e propor benefícios e bônus mais atraentes.

Figure 4. Avaliação da Organização
Pontuações médias nas categorias – comparação entre UE e fora da UE



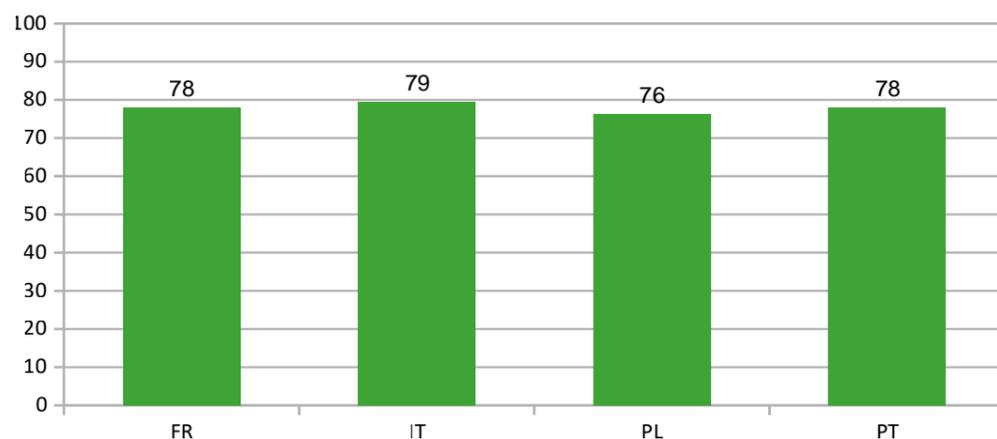
COMPARAÇÃO DAS PONTUAÇÕES MÉDIAS GERAIS DOS PAÍSES DOS PARCEIROS DO PROJETO NO TESTE DE COMPETÊNCIAS-CHAVE AENI

No estudo, registaram-se 201 participantes de Portugal, 195 participantes de Itália, 135 participantes de França e 159 participantes da Polónia. A comparação dos re-

sultados médios observados nos países individualmente revelou (Figura 5) A pontuação mais elevada foi observada na Itália (79%), muito semelhante, embora mais baixa, foi observada na França e em Portugal (78%) e a mais baixa foi observada na Polónia (76%) Todas as diferenças observadas podem ser classificadas como muito altas.

Figure 5. Teste AENI

Comparação da pontuação geral do país



COMPARAÇÃO DAS PONTUAÇÕES MÉDIAS DOS PAÍSES DOS PARCEIROS DO PROJETO NO TESTE AENI PARA AS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS-CHAVE

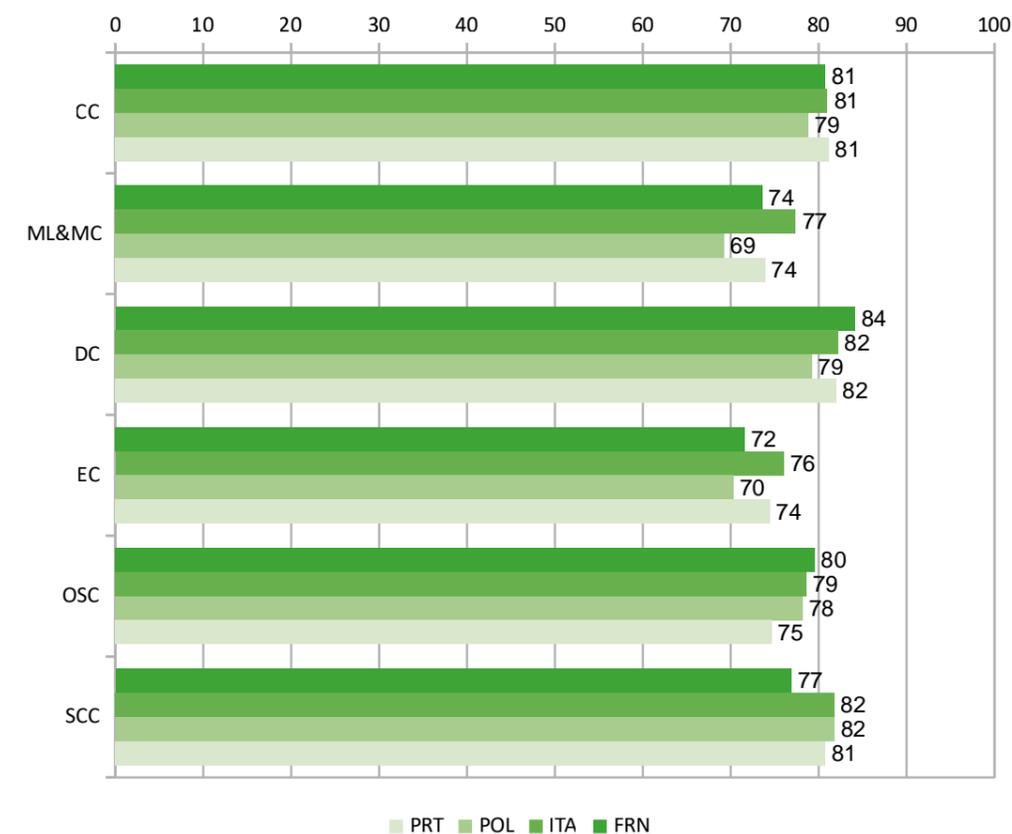
Quando as pontuações gerais foram divididas em subcategorias, a análise comparativa revelou que a maior diversidade nas pontuações foi observada em áreas multilínguas e multiculturais e empresariais. Na área multilíngua e multicultural, a pontuação mais alta foi observada pelos participantes italianos (77%) e a mais baixa foi observada na Polónia (69%). Pontuações médias foram observadas em França e em Portugal, embora estivessem mais próximas das pontuações obtidas pela amostra italiana. Com base nos resultados obtidos, pode-se presumir que a amostra polaca se distingue por suas pontuações negativas entre os grupos comparados. Assim, os educadores de adultos polacos e trabalhadores

de ONGs podem ter necessidades educacionais, no que respeita a questões multilínguas e multiculturais.

A segunda diversidade mais visível nas pontuações foi observada na área do empreendedorismo, onde a pontuação mais alta foi obtida pelos italianos (76%). A pontuação mais baixa foi observada mais uma vez na Polónia (70%). Uma pontuação mais baixa em comparação com a amostra italiana também foi observada pela amostra da França (72%). Embora as pontuações observadas pelas amostras da Polónia e da França possam ser classificadas como boas, elas mostram claramente que há algumas áreas de necessidades de educação em relação às competências empreendedoras que pressupõem melhoria por parte dos entrevistados. Uma pontuação inferior foi alcançada pelos inquiridos portugueses (75%), também na subcategoria abertura à ciência e cultura.

Figure 6. Subcategorias do teste AENI

Comparação da pontuação média do país

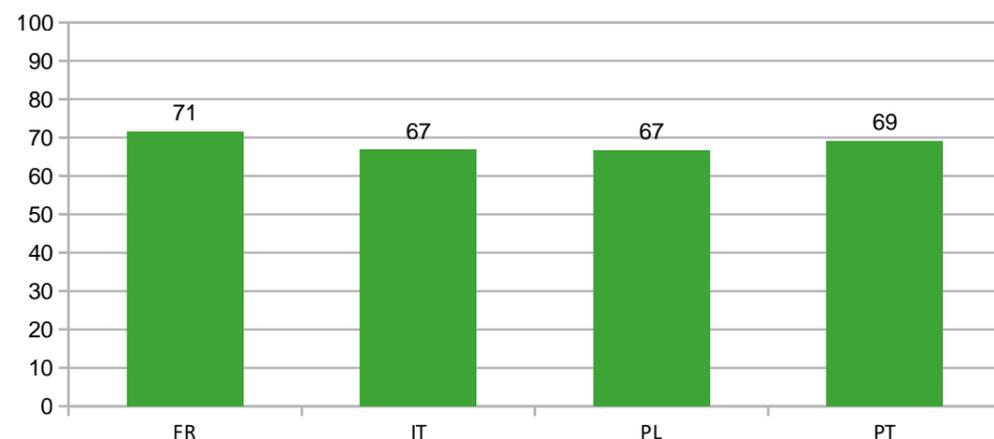


AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES DE MUDANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Os resultados relativos ao inquérito de avaliação das organizações revelaram que a pontuação média mais elevada das pró-

prias organizações foi observada em França (71%), ligeiramente inferior em Portugal (69%) e notavelmente inferior na Itália e Polónia (67%). Todas as pontuações das notas podem ser classificadas como boas.

Figure 7. Avaliação da Organização
Pontuação média geral – comparação entre países



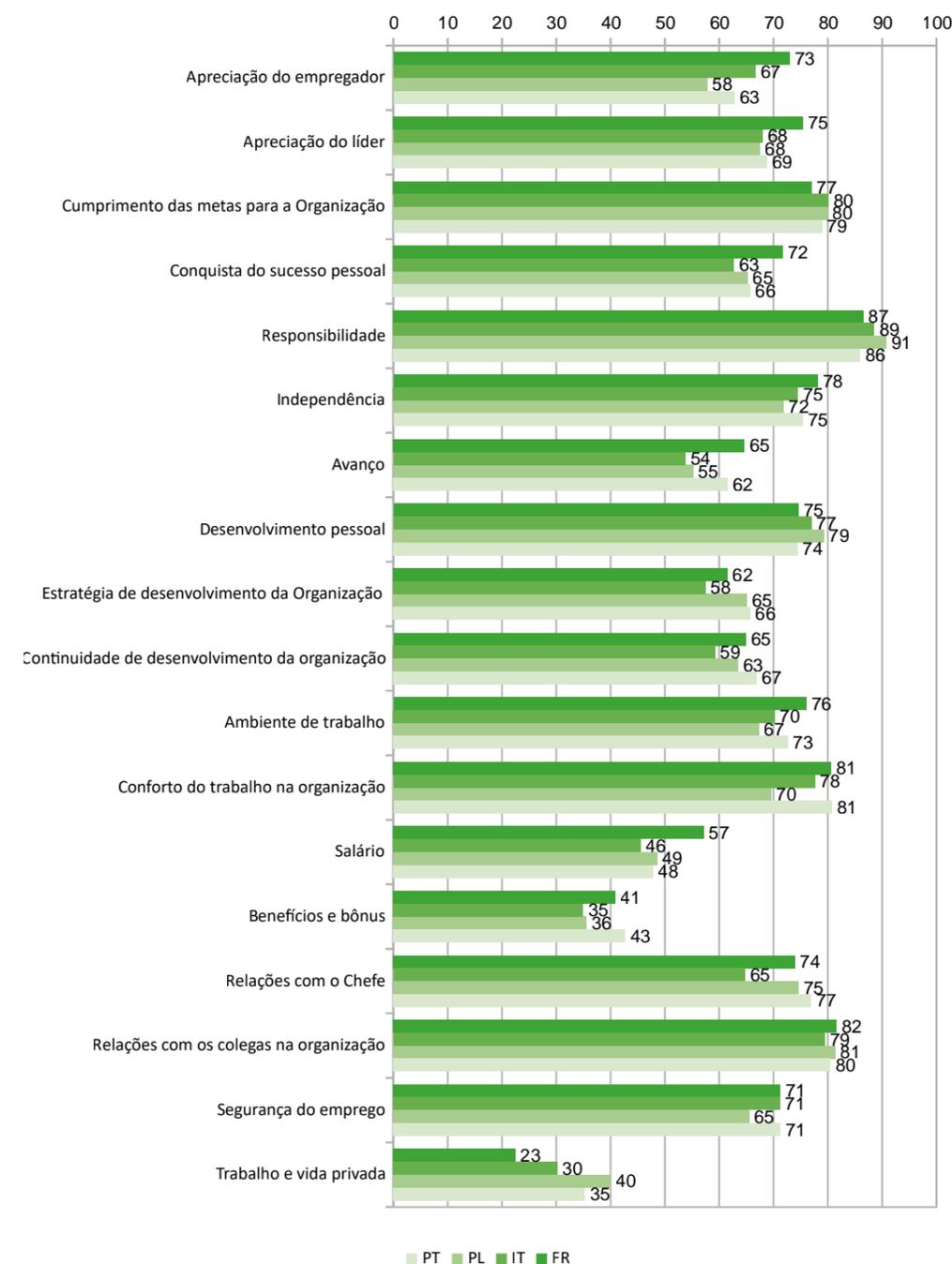
Quando divididos por categorias (Figura 8), os resultados revelaram uma variedade muito alta de pontuações em várias áreas. A maior valorização do empregador foi observada em França (73%) e a menor na Polónia (58%). Uma apreciação visivelmente superior por parte do líder foi observada em França (75%), mais do que em qualquer outro país. O cumprimento das metas da organização foi maior na Itália e na Polónia (80%). O sucesso pessoal foi maior em França (72%). O maior sentimento de responsabilidade foi observado na amostra polaca (91%). O nível de independência foi mais alto na amostra francesa (78%). O nível de avanço foi mais alto na amostra francesa (65%). As maiores possibilidades de desenvolvimento pessoal foram observadas na amostra polaca (79%). A estratégia de desenvolvimento da organização foi

igualmente a mais elevada na amostra polaca (65%) e em Portugal (66%). A continuidade do desenvolvimento foi mais elevada em Portugal (67%). O local de trabalho obteve a pontuação mais alta em França (76%). O conforto no trabalho foi igualmente elogiado em França e em Portugal (81%). O salário foi observado mais alto em França (57%) e a pontuação pode ser qualificada como medíocre. As pontuações de benefícios e bônus podem ser qualificadas como muito fracas em todos os países e variam de 35% a 43%. A relação com o patrão é melhor visualizada na amostra de Portugal (77%). A relação com os colegas é pontuada de forma muito igual em todos os países e varia de 79% a 82%. A segurança do emprego é surpreendentemente igual em França, Itália e Portugal, com um resultado notavelmente menor em

Polónia (65%). O maior impacto negativo do trabalho na vida pessoal foi observado

na Polónia (40%), o impacto mais baixo foi registrado em França (23%).

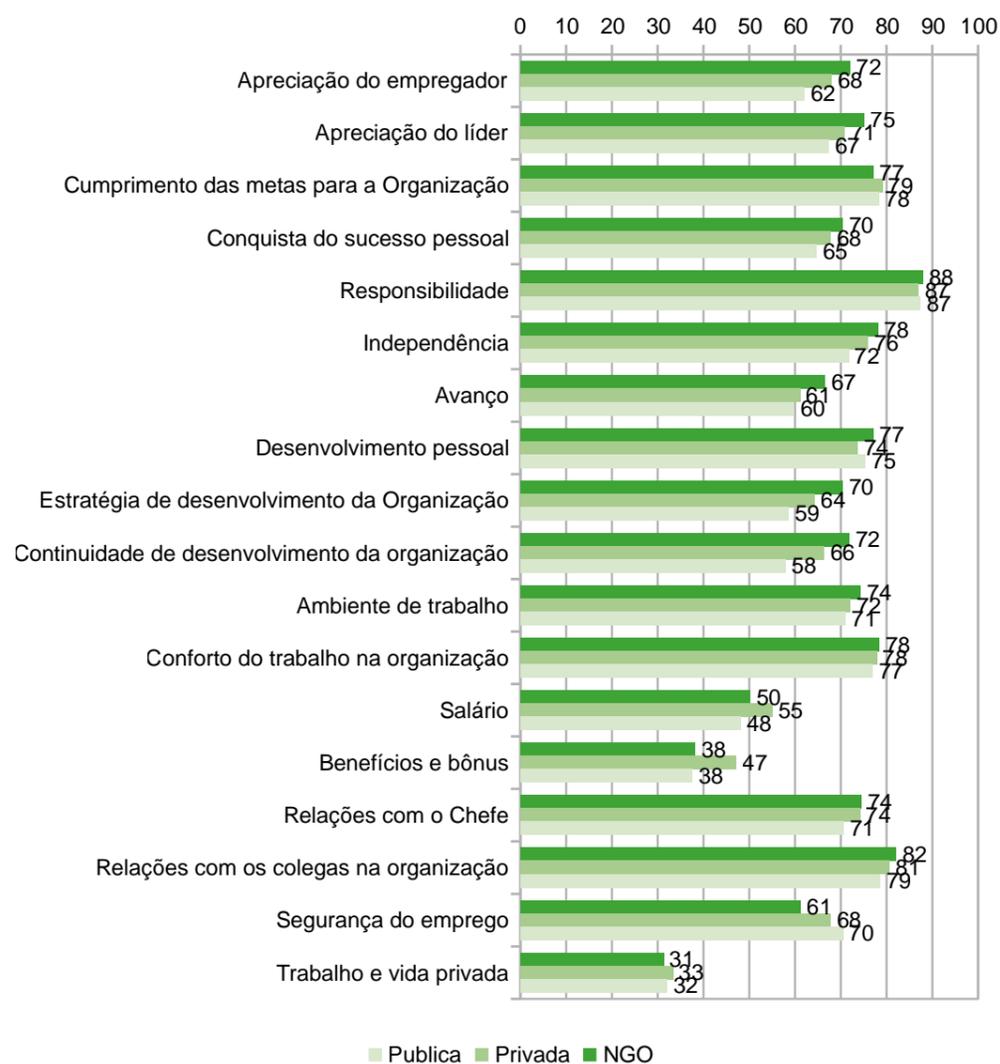
Figure 8. Avaliação das categorias da organização
Comparação da pontuação média do país



PERFIL DA ORGANIZAÇÃO EDUCACIONAL DE ADULTOS NOS RESPECTIVOS PAÍSES

Image 9. Avaliação da Organização

Comparação de pontuações com base no tipo de organizações



Com base nos dados recolhidos, é possível tirarmos conclusões preliminares sobre os tipos de instituições de educação de adultos nos países dos parceiros do projeto.

Os inquiridos na Polónia identificaram igualmente diferentes tipos de organizações (39 privadas, 32 estatais e 33 ONG).

Em França e em Itália, as organizações de educação de adultos foram identificadas principalmente no setor privado. Em França, os entrevistados identificaram 98 organizações privadas, 39 estatais e 36 ONGs, enquanto em

Itália havia 51 organizações privadas, 44 estatais e 38 ONGs.

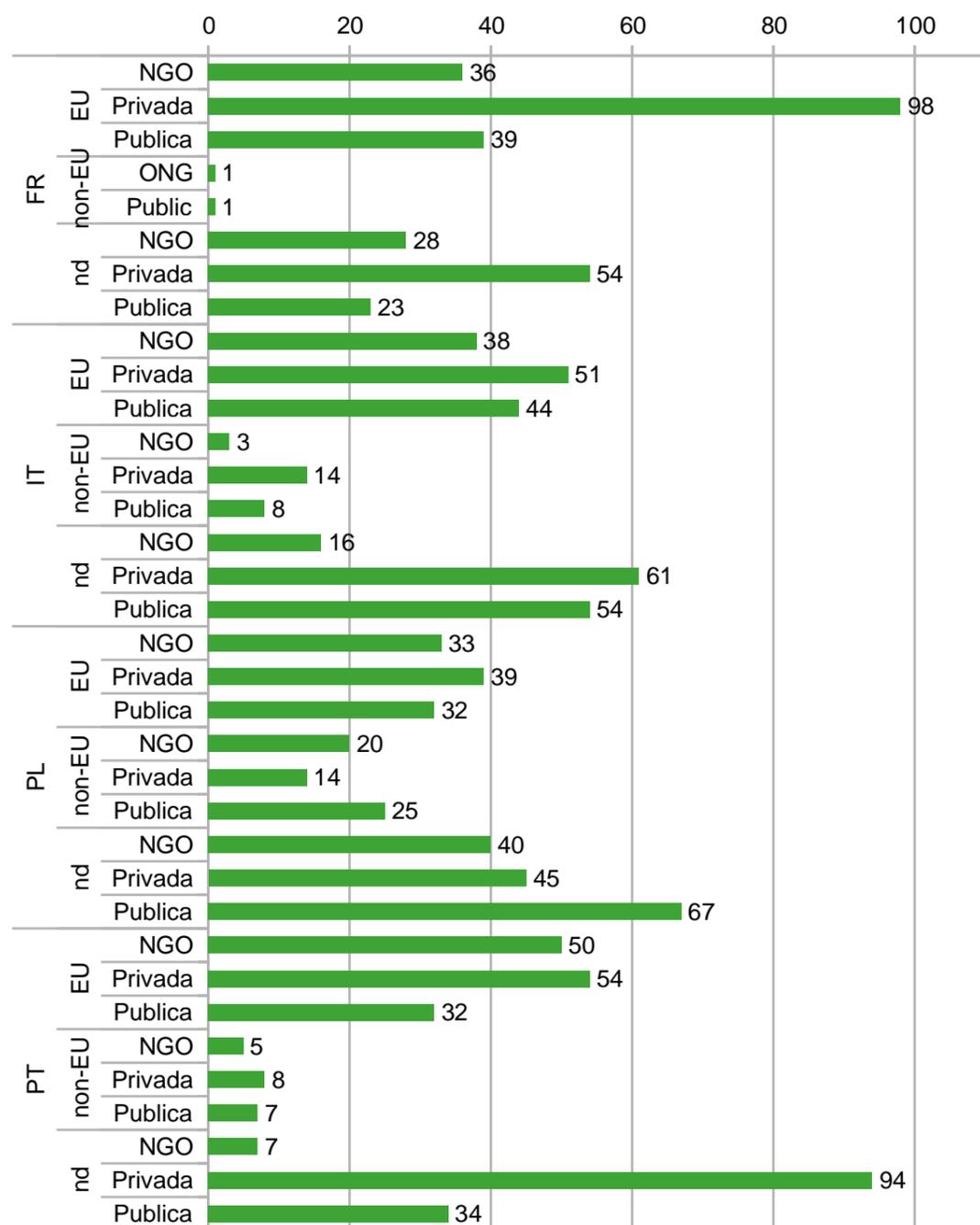
Em Portugal, verificou-se uma desproporção entre o número de organizações privadas (54) e ONG (50) e estatais (34).

Esta comparação indica que o setor da educação de adultos das ONGs foi o menos representado (com exceção de Portugal), enquanto o setor privado foi o mais representado. A maior desproporção entre os tipos de organizações avaliadas ocorreu em França, enquanto a menor na Polónia.



AVALIAÇÃO DOS RESPECTIVOS TIPOS DE ORGANIZAÇÃO

Image 10. Tipo de organização avaliada pelos entrevistados



A comparação da avaliação dos respectivos tipos de organização quanto à necessidade de mudança mostra que, na maioria dos casos, as organizações não governamentais são melhor avaliadas do que os outros tipos de organizações. A necessidade mais forte de mudança é indicada pelos entrevistados em relação às instituições do Estado. Essas tendências diferem quando se trata de indi-

cadores puramente económicos. As organizações não governamentais são avaliadas como as piores em relação a salários, gratificações e segurança no emprego. Isso indica maiores necessidades de mudança a esse respeito nas ONGs, por exemplo, na forma de ajuda financeira ou aumento da segurança no emprego.



3. RESUMO

Resumo

O projeto de pesquisa teve como objetivo o diagnóstico das necessidades educacionais e a avaliação quantitativa das organizações por educadores de adultos e trabalhadores de ONGs. Os resultados serviram de base para três análises: 1) pontuações gerais obtidas pelos participantes, 2) pontuações gerais obtidas por cidadãos da UE e de outros países e 3) pontuações gerais obtidas por participantes que representam as nacionalidades dos parceiros do projeto.

Nos primeiros níveis de análise – gerais – revelou-se que as necessidades de educação mais baixas estão ligadas às competências digitais (82%) e as mais altas às competências empreendedoras (73%). A avaliação da organização mostrou que os participantes estavam muito satisfeitos com as responsabilidades que tinham (87%) e a menor satisfação foi com os benefícios e bônus (42%), incluindo reduzida satisfação com o salário (51%).

No segundo nível de análise – centrado na comparação de cidadãos da UE e de países terceiros, foi revelado que, na maioria das necessidades de ensino, o nível de satisfação dos participantes da UE era notavelmente mais elevado. Uma exceção foi observada nas competências multilínguas e multiculturais, que mostraram + 1% a favor dos cidadãos de países terceiros. A avaliação da organização indicada pela maioria das pontuações, atribui maior valorização da organização pelos cidadãos da UE com notável exceção na obtenção do sucesso pessoal (+ 4%) e áreas de benefícios e bônus (+ 6%) a favor de organizações não pertencentes à UE.

O terceiro nível de análise - centrado nos participantes que representam as nacionalidades dos parceiros do projeto, revelou que as necessidades de educação são melhor satisfeitas em França (71%). Pontuações notavelmente mais baixas foram observadas igualmente em Itália e na Polónia (67%). As

subcategorias revelaram que: em França, as maiores necessidades estão nas competências empreendedoras; em Itália e na Polónia, as necessidades mais importantes são a área multilíngua e multicultural e as competências empresariais; em Portugal, as maiores necessidades estão na área multilíngua e multicultural, competências empreendedoras e na abertura à ciência e cultura.

Em relação à avaliação da organização, as pontuações variaram tanto que apenas as avaliações significativas foram consideradas; como resultado, as desproporções significativas foram encontradas nas seguintes áreas:

- 1) apreciação pelo empregador,
- 2) apreciação pelo líder,
- 3) obtenção de sucesso pessoal,
- 4) promoção,
- 5) estratégia de desenvolvimento da organização,
- 6) continuidade do desenvolvimento da organização,
- 7) condições de trabalho,
- 8) conforto no trabalho,
- 9) condições de salário,
- 10) benefícios e bônus,
- 11) relações com o chefe,
- 12) segurança no emprego e
- 13) impacto do trabalho na vida pessoal.

Os resultados mostram claramente que os níveis gerais de necessidades educacionais dos educadores de adultos e avaliação das organizações são satisfatórios. No entanto, ainda há espaço para melhorias e essas estão geralmente localizadas em áreas de competência multilíngua e multicultural e nas competências empreendedoras. Portanto, todo o projeto educacional futuro dirigido para a melhoria das necessidades dos educadores de adultos, deve concentrar-se nessas áreas. As maiores desvantagens das organizações que empregam educadores de adultos e trabalhadores do setor da ed-

ucação de adultos estão localizadas nos salários e bônus financeiros, que são diagnosticados num nível crítico, uma vez que fazem parte da segurança materializada de alguém e podem ser um fator importante para atrair pessoas talentosas para este tipo de atividade. Além disso, destaca-se o facto de que o subfinanciamento por parte das instituições atende às altas competências dos educadores.

Os cidadãos dos países da UE têm geralmente necessidades altamente satisfeitas em comparação com os cidadãos de países terceiros

e também elogiam mais a sua organização. No entanto, apresentam um nível inferior de realização de sucesso pessoal, o que implica que os educadores de adultos da UE e os trabalhadores do setor da educação de adultos não relacionem a sua atividade com o sucesso pessoal que podem ter premissas culturais ou económicas.

Por último, se levarmos em consideração apenas o participante que representa os países envolvidos no projeto, há uma premissa significativa que indica a necessidade de apoiar as mudanças nas seguintes áreas:

“

- ☐☐ valorização da área empregadora, especialmente em relação à Polónia;
- ☐☐ valorização por área de liderança em todos os países diagnosticados, com exceção da França;
- ☐☐ conquista da área de sucesso pessoal, especialmente em relação à Itália;
- ☐☐ área de promoção, especialmente na Itália e na Polónia;
- ☐☐ estratégia de desenvolvimento da área organizacional, especialmente na Itália;
- ☐☐ continuidade do desenvolvimento da área de organização, especialmente na Itália;
- ☐☐ área de condições de trabalho, especialmente na Polónia;
- ☐☐ conforto de trabalho na área de organização, especialmente na Polónia;
- ☐☐ área de condições salariais em todos os países diagnosticados;
- ☐☐ área de benefícios e bônus que foram mal avaliados em todos os países;
- ☐☐ relações com a área de chefia, especialmente na Itália;
- ☐☐ segurança do emprego, especialmente na Polónia;
- ☐☐ o impacto do trabalho na vida privada, especialmente na Polónia.



O relatório foi avaliado por um avaliador independente, Tijana Milenkovic Jankovic (Reino Unido). Trabalhou em vários projetos internacionais na área da educação (pós-graduação e de adultos) por mais de 20 anos. Esta experiência de trabalho proporcionou-lhe a oportunidade de obter uma visão e compreensão sobre o funcionamento das instituições e orga-

nizações educacionais em vários setores e em todas as fases do ciclo educacional. Ela ganhou experiência na área de avaliação como consultora independente dentro do Programa de Avaliação de Projetos do Programa de Formação Profissional do ACNUR na Sérvia e como Consultora Freelance Regional / Nacional de Lux-Development em Montenegro.

As suas principais conclusões são:

1. *A AENI fornece uma visão geral sólida das necessidades dos educadores de adultos. Embora os resultados gerais do teste AENI mostrem resultados principalmente elevados em todos os países parceiros, os resultados baseiam-se na autoavaliação. [...] Os resultados alcançados podem ser uma orientação para as partes interessadas dos países parceiros no que respeita às competências mais importantes para os educadores de adultos, e podem igualmente servir para planear a melhor forma de melhorá-los na educação inicial, nos cursos de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para educadores de adultos, mas também para apoiar o processo de validação de competências adquiridas em diferentes contextos (Resolução do Conselho, 2011). [...] De um modo geral, a maioria das pontuações foram bem posicionadas. No*

entanto, a necessidade particular é identificada na competências multilínguas e multiculturais (ML&MC) e na Competência de Empreendedorismo (CE) [...]

2. *Seria importante que as organizações envolvidas na pesquisa recebessem os resultados do estudo e tivessem a oportunidade de comparar os resultados obtidos com os resultados gerais ao nível do país, mas também compará-los com outros países. Os resultados servirão para se refletir sobre os dados obtidos e traçar os planos de ação para a melhoria da situação na organização. [...]*

3. *O instrumento quantitativo desenvolvido para a avaliação das organizações forneceu uma base válida para a preparação da pesquisa qualitativa mais aprofundada.*

4. References

Reference s

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union*, 10, 593884.

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, Vol. 24 Iss 10 pp. 929-943, <http://dx.doi.org/10.1108/02621710510627064>.

Buiskool, B. J., Broek, S. D., van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., & Osborne, M. (2010). Key competences for adult learning professionals. *Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals*, 157.

Burns, D. (1985). *Intimate connections*. New York: Signet (Penguin Books).

Caena, F. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. *Education & Training, European Commission*, p. 5-59.

Council of Europe. Council for Cultural Co-operation. Education Committee. Modern Languages Division. (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment*. Cambridge University Press.

Council of the European Union. (2018). COUNCIL RECOMMENDATIONS, 22 May 2018, with reference to key competences in the process of life-long learning. (2018/C 189/1). *Official Journal of the European Union*, pp. 1-13.

Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning *OJ C 372, 20.12.2011*, p. 1-6.

EU Science Hub - European Commission. 2020. *Entrecomp: The Entrepreneurship*

Competence Framework. – EU Science Hub – European Commission. [online] Available at: <<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>> [Accessed 15 November 2020].

Europa.eu. 2020. *Common European Framework of Reference. Europass*. [online] Available at: <<https://europa.eu/europass/en/common-european-framework-reference>> [Accessed 15 November 2020].

Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A. R., Lopez, H., Petrovski, A. V., Rahnema, M., & Ward, F. C. (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.

Głomb, K. (2020). *Edukacja dla Przemysłu 4.0. Wyzwania dla Polski [Education for Industry 4.0 A Challenge for Poland]*. Warszawa: Agencja Rozwoju Przemysłu.

Griffith, W. S. (1978). Educational Needs: Definition, Assessment, and Utilization. *The School Review*, 86(3), pp. 382-394.

Hakio, K., & Mattelmäki, T. (2019). Future Skills of Design for Sustainability: An Awareness-Based Co-Creation Approach. *Sustainability*(11), pp. 1-24.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.

Hipkins, R. (2018). *How the key competencies were developed: The evidence base*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.

Kobylarek, A. (2009). Kompetencje komunikacyjne w systemie umiejętności nauczyciela. [Communication skills in the system of teachers' abilities]. In K. Błaszczuk,

M. Drzewowski, & W. Maliszewski, *Komunikacja społeczna a zarządzanie we współczesnej szkole [Social communication and management in a modern school]* (pp. 334-342). Toruń: Adam Marszałek.

Martowska, K., & Matczak, A. (2013). Pomiary kompetencji społecznych – prezentacja nowego narzędzia diagnostycznego [Measuring social skills – presentation of a new diagnostic tool]. *Psychologia Jakości Życia [Psychology of the Quality of Life]* (1), pp. 43-56.

Morris, E. (2001). *Special Educational Needs. Code of Practice*. London: Department for Education and Skills.

Nijssen, A., van Lakerveld, J. A., Buiskool, B. J., den Oudendammer, F., Broek, S. D., & Hake, B. (2008). ALPINE – Adult Learning Professions in Europe: A Study of the Current Situation, Trends and Issues. *Project Report. Research voor Beleid, Zoetermeer, Netherlands*.

Padzik, K. (2016). *Ocena zintegrowana – Assessment i Development Center*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Paterson, R. (2000). *The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and In Relationships*. Oakland: New Harbinger.

Petrėtiėnė, A., Daukšienė, J., & Grašienė, J. (2020). Creativity and speciality language in the context of the development of key competences. *Mokslas – Lietuvos ateitis*(12), pp. 1-7.

Radovan, M. (2019). Cognitive and Metacognitive Aspects of Key Competency “Learning to Learn”. *Pedagogika*(1), pp. 28-41.

Stufflebeam, D. L., McCormick, C. H., Brinkerhoff, R. O., & Nelson, C. O. (2012). *Conducting Educational Needs Assessments*. Springer.

Warzocha, T. (2016). Kompetencje komunikacyjne jako komponent kompetencji społecznych nauczycieli akademickich – założenia do badań [Communication skills as a component of social skills for academic teachers – a foundation for research]. *Edukacja – Technika – Informatyka [Education – Engineering – Information Technologies]* (2), pp. 70-75.

5. ANNEXOS

Annex os



AENI

(Adults Education Needs Inventory)
Questionário para estudar as necessidades de formação no domínio das competências-chave de adultos

Abaixo segue uma lista com 39 afirmações. Por favor indique numa escala de 1 a 5 (em que 1 = decididamente não concordo, 5 = decididamente concordo), até que ponto concorda com cada uma das afirmações. Não existem respostas boas ou más, ou certas ou erra-

das. Não dispenda muito tempo com cada questão, mas dê a resposta que primeiro lhe surja na sua mente. Esta pesquisa é completamente anónima e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

NOTA: Por favor responda a todas as questões

1 = decididamente não concordo, 5 = decididamente concordo 1 2 3 4 5

1	CC Consigo ter uma conversa em qualquer situação (ex. num conflito, ou quando o meu interlocutor tem uma opinião diferente)					
2	CC Considero que consigo enviar mensagens claras e compreensíveis					
3	SCC Enquanto procuro informação, tento usar várias fontes					
4R	CC Frequentemente encontro-me numa situação em que se torna difícil exprimir os meus pensamentos					
5	CC Normalmente não tenho problemas em compreender o meu interlocutor					
6	CC Eu gosto de debater assuntos com várias pessoas					
7	CC Sinto-me à vontade quando converso com outras pessoas					
8	CC Eu consigo exprimir os meus pensamentos de uma maneira não convencional					
9	MM Sou fluente na oralidade e na escrita em mais do que uma língua estrangeira					
10R	OSC Considero que não necessito de desenvolver o meu conhecimento em línguas estrangeiras					
11	MM Eu aproveito diferentes oportunidades para aprender línguas estrangeiras					
12	MM Gosto de aprender novas línguas					

1 = decididamente não concordo, 5 = decididamente concordo

		1	2	3	4	5
13	MM Eu uso uma língua estrangeira todos os dias (ex.ver filmes, ler livros)					
14R	OSC Considero que a Matemática não ajuda a revelar a verdade					
15R	OSC Existem dúvidas justificáveis relativas a certas teorias, ex. O Homem influencia o clima, ou o uso da vacinação					
16	EC Eu considero que uma ação eficaz requer um plano claro e inequívoco					
17R	EC Às vezes atuo com pouca lógica					
18	SCC Quando planifico, costumo usar várias fontes					
19	EC Geralmente sigo um plano pré-definido					
20	DC Sei como usar as novas Tecnologias para obter uma comunicação mais eficaz					
21	DC Eu uso várias inovações tecnológicas					
22	DC Eu sinto que sou suficientemente competente no uso das tecnologias de informação					
23	DC Consigo usar facilmente a maioria dos dispositivos mais comuns (Computador, smartphone, computador portátil, tablet etc.)					
24	CC Je peux travailler en groupe					
25R	CC Eu acho que é difícil para mim estabelecer relações com outras pessoas					
26R	EC Às vezes sou difícil nas relações com as outras pessoas					
27R	OSC É impossível conciliar a política de integração da UE com a diferença cultural					
28	SCC Eu envolvo-me em questões sociais que são importantes para mim					
29	SCC Eu sinto que tenho um efeito em tudo o que está ao meu redor					
30	CC Eu consigo motivar outras pessoas a realizarem objetivos comuns					
31	CC Sou eficaz nas negociações					
32R	OSC O mundo não oferece muitas possibilidades para realizar as minhas ideias					
33R	EC Não gosto da fase de planeamento					

1 = decididamente não concordo, 5 = decididamente concordo

		1	2	3	4	5
34R	EC Considero que controlar e monitorizar o trabalho geralmente não faz sentido					
35R	EC Às vezes, reconheço a minha incapacidade de gestão ao executar uma tarefa					
36R	CC Eu raramente dou feedback aos meus colegas de trabalho					
37	MM Estou interessado em várias culturas					
38R	OSC Eu não seria capaz de me expressar em qualquer forma de arte					
39R	OSC Para mim, a cultura contemporânea é inútil					

- CC** Competências de comunicação (max. 60 pts.): 1, 2, 4R, 5, 6, 7, 8, 24, 25R, 30, 31, 36R
- MM** Multilinguagem e multiculturalismo (max. 25 pts.): 9, 11, 12, 13, 37
- DC** Competências Digitais (max. 20 pts.): 20, 21, 22, 23
- EC** Competências Empreendedoras (max. 35 pts.): 16, 17R, 19, 26R, 33R, 34R, 35R
- OSC** Abertura à ciência e cultura (max. 35 pts.): 10R, 14R, 15R, 27R, 32R, 38R, 39R
- SCC** Competências sociais e cívicas (max. 20 pts.): 3, 18, 28, 29
- R** Pontuação inversa

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

A pesquisa de padronização está a ser realizada, num grupo que representa educadores de vários países europeus. Nesta fase, os autores propõem o uso de normas provisórias para ajudar na conversão dos dados brutos. Dependendo do número de pontos ganhos em cada classe particular, é possível alocar os resultados para um dos três grupos - alto, médio e baixo. Resultados baixos indicam um baixo nível de competência num determinado educador e, portanto, uma maior necessidade de melhorar essa competência.

Interpretação de Resultados

	beixo	medio	alto
CC	12-13	32-41	42-60
MM	5-13	14-17	18-25
DC	4-10	11-14	15-20
EC	7-18	19-24	25-35
OSC	7-18	19-24	25-35
SCC	4-10	11-14	15-20

Annex II

AVALIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Questionário de avaliação da necessidade de mudanças nas atividades da organização

A seguir apresentam-se 18 afirmações relacionadas com a sua opinião sobre o seu local de trabalho. Por favor indique numa escala de 1 a 5 (1 = **decididamente não**

concorda, 5 = decididamente concorda), até que ponto você concorda com cada uma das afirmações.

NOTA: Por favor responda a todas as questões

		1	2	3	4	5
40	Sinto-me reconhecido pelo meu empregador					
41	Sinto-me reconhecido pelo meu chefe direto (gerente, líder, etc.)					
42	Eu consigo atingir integralmente as metas estabelecidas pelo meu empregador					
43	O meu local de trabalho permite-me alcançar sucesso profissional					
44	Sinto-me responsável pela minha posição e pelas tarefas que me foram atribuídas					
45	Sinto-me independente ao executar as tarefas que me foram adstritas					
46	O meu empregador dá-me oportunidade para avançar na carreira					
47	O meu trabalho atual afeta/potencia o meu desenvolvimento pessoal (alargando o conhecimento, aprendendo algo de novo)					
48	O meu empregador tem uma orientação precisa no desenvolvimento da organização					
49	O meu empregador não relaxa/repousa sobre os seus louros e desenvolve continuamente a organização					
50	A minha posição no trabalho é adequada aos meus deveres					
51	Sinto-me confortável em cumprir com as minhas tarefas no trabalho					
52	Eu ganho dinheiro suficiente na minha organização					
53	A organização oferece-me benefícios e prémios atrativos					

1 = decididamente não concordo, 5 = decididamente concordo 1 2 3 4 5

54	O meu relacionamento direto com meu chefe é satisfatório					
55	O meu relacionamento com colegas da mesma categoria profissional é satisfatório					
56	A minha organização garante-me segurança no emprego					
57	O meu trabalho tem um efeito negativo na minha vida privada					

Veillez indiquer

58. Sex M F

59. Idade

60. Tipo de Organização Publica

Privada

NGO

61. Posição ocupada (marque apenas **UM** com um **X**)

Proprietário/ diretor da organização	
Gerente intermédio	
Empregado	
Voluntário	

INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

As pontuações são representadas em valores com %. Cada item pode ter pontuação mínima de 0% e uma pontuação máxima de 100%. Quanto maior for a pontuação que o indivíduo obtém, melhor é a sua opinião sobre a sua organização. A única exceção é a última categoria, focada no trabalho & na vida privada, e em que quanto menor for a pontuação obtida, mais fraca é a influência do trabalho na vida privada, e portanto melhor é a pontuação.

Recomenda-se a interpretação das pontuações obtidas quanto à avaliação da organização, de acordo com a classificação a seguir proposta:

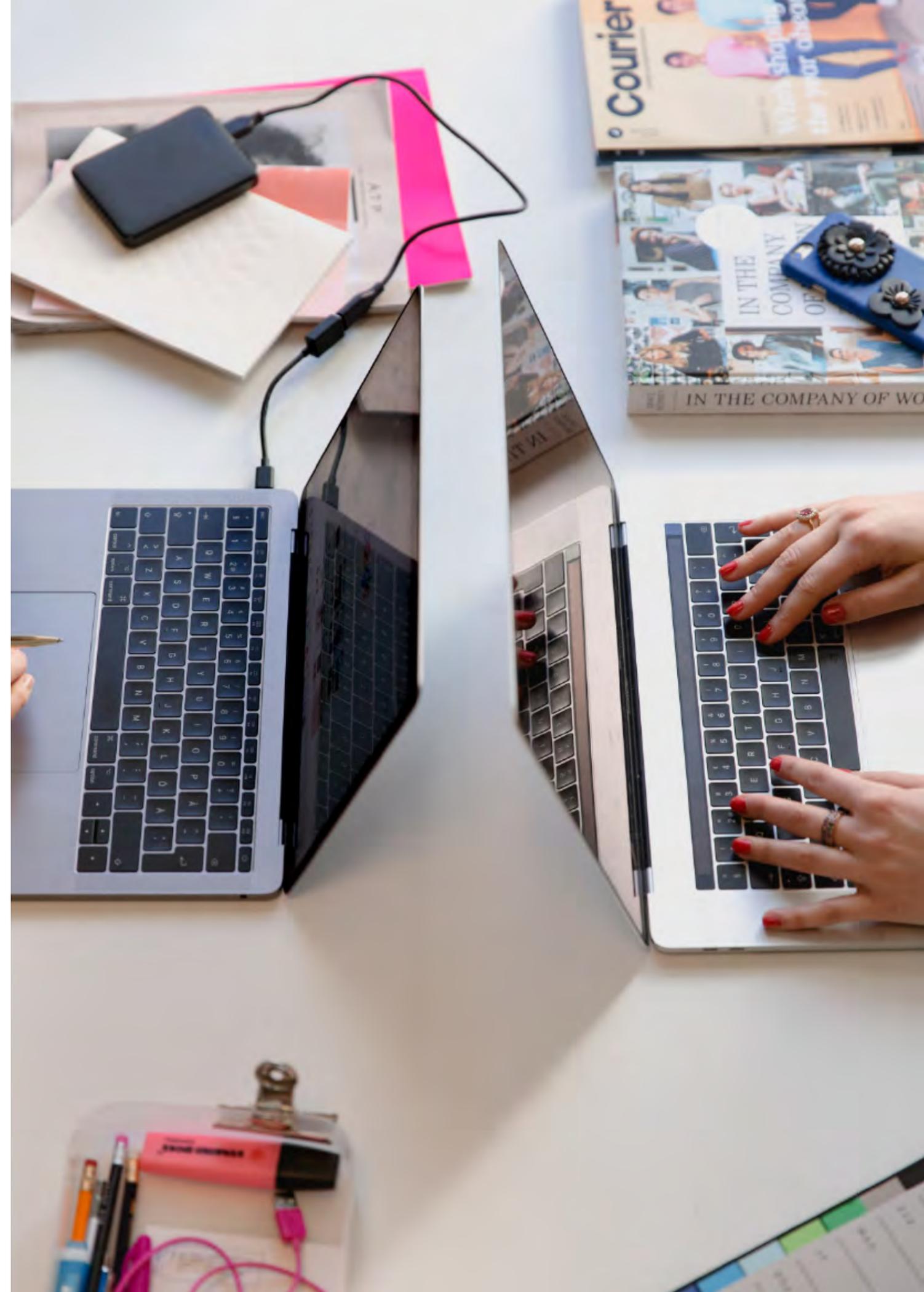
0-20% - **muito baixo** - opinião muito desfavorável sobre a organização/empregador

21-40% - **baixo** - opinião desfavorável sobre a organização/empregador

41-60% - **medium** - opinião neutra sobre a organização/empregador

61-80% - **alto** - boa opinião sobre a organização/empregador

81-100% - **muito alta** - opinião excelente sobre a organização/empregador



6



ISBN 978-83-953451-2-8



9