

FACILITADORES  
DA  
APRENDIZAGEM.  
DOSSIER EUROPEU DE  
PONTOS DE REFERÊNCIA  
COMUNS

**Projecto:** Leonardo da Vinci, Sistema de Referência para Facilitadores da Aprendizagem, Contrato nº 2007-1977/001-001  
<http://www.facilitationsystem.eu/>

---

**Título:**  
"Facilitadores da Aprendizagem. Dossier Europeu de Pontos Comuns de Referência"

**Editor**  
AMU Nordjylland, Dinamarca

**Autor**  
Caesar Szwebs

**Local de Edição**  
Aalborg, Dinamarca

**Data de Edição**  
Abril 2009

---

# ÍNDICE

Sumário Executivo	4
1. Introdução	7
2. O Facilitador da Aprendizagem – Perfil de Actividades e KSC	8
2.1. Actividades e Tarefas do Facilitador da Aprendizagem	8
2.2. O Perfil de Actividades do Facilitador da Aprendizagem	9
2.3. O Perfil Geral de Conhecimentos, Aptidões e Competências (KSC - <i>Knowledge, Skills and Competence</i> ) do Facilitador da Aprendizagem	19
3. Conclusões	21
Bibliografia	24

# SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente documento descreve, numa perspectiva Europeia transnacional, as principais características das *zonas de confiança mútua* que se encontram na base do perfil profissional do Facilitador da Aprendizagem. Esta publicação é um dos principais produtos do projecto Leonardo da Vinci RESYFAC - "Sistema de Referência para Facilitadores da Aprendizagem", resultado de uma extensa investigação realizada em 28 países europeus. Os resultados obtidos revelam os desafios e as oportunidades encontrados por um lado, na identificação das áreas e aspectos comuns aos diferentes países e, por outro lado, no reconhecimento da diversidade de percepções e experiências.

A estrutura e sequência de capítulos segue a arquitectura das "zonas de confiança mútua" - um conceito-base que suporta a mobilidade horizontal (transnacional) e vertical (entre os diversos sectores e sistemas de educação e formação profissional) destes novos profissionais da formação – os Facilitadores da Aprendizagem:

- **contexto operacional** dos facilitadores da aprendizagem
- **agentes envolvidos**, isto é, os contextos institucionais que trabalham com os novos papéis dos formadores/professores, a nível nacional
- **descrição do perfil de actividades** do Facilitador da Aprendizagem (internos e externos)
- **definição do perfil KSC do Facilitador da Aprendizagem.**

Os elementos operacionais incluem:

- ▶ Os pré requisitos dos Sistemas de Educação e Formação Profissional e dos Sistemas de Validação, a nível nacional
- ▶ Os novos papéis dos professores, formadores e outros profissionais no âmbito da facilitação da aprendizagem, nos países onde o perfil profissional de Facilitador da Aprendizagem ainda não foi introduzido.

Ao analisar o contexto operacional, uma imagem muito complexa das diferentes configurações nacionais emerge, pelo que encontrar uma terminologia comum e entendimento homogéneo dos termos básicos e dos limites dos perfis profissionais se assume como um dos principais desafios para a colaboração sistemática entre os diferentes Sistemas de Educação e Formação Profissional.

O perfil profissional do Facilitador da Aprendizagem é descrito neste Dossier tendo por base duas perspectivas: o perfil de actividades e o perfil KSC.

Ao analisar as actividades e tarefas típicas que desempenham os facilitadores da aprendizagem no local de trabalho nos diferentes países investigados, foi possível identificar 4 conjuntos preferenciais de actividades (doravante designaremos cada conjunto preferencial de actividades como “perfil de actividades”), cada conjunto dividido em 3 fases: preparação, condução (facilitação) e avaliação do processo de aprendizagem. O primeiro e mais comum perfil de actividades entra normalmente em jogo quando um projecto *standard* de aprendizagem é introduzido numa organização. O focus predominante está aqui no desenvolvimento das competências individuais baseado, por exemplo, nas qualificações ou nos requisitos tecnológicos do local de trabalho. O segundo perfil de actividades focaliza-se na organização do trabalho. Entra em campo quando são necessárias actividades de apoio ao desenvolvimento organizacional, por exemplo quando tenham sido iniciados projectos estratégicos ou um simples *teambuilding*. O terceiro perfil de actividades é frequente em processos de aprendizagem em relação aos quais foram definidos indicadores de desempenho (por exemplo, o retorno do investimento). O quarto perfil de actividades é composto pelo conjunto de actividades vocacionado para resolver problemas em campos específicos, como por exemplo, problemas na implementação de *standards* de qualidade/correção de erros, resolução de conflitos ou visando necessidades de grupos especiais de trabalhadores (por exemplo, de diferentes origens étnicas).

Ainda com base nos resultados da investigação conduzida no âmbito do projecto, este dossier apresenta o perfil do Facilitador da Aprendizagem na perspectiva dos Conhecimentos, Aptidões e Competências (KSC - *Knowledge, Skills and Competence*) necessários/desejáveis para o desempenho das actividades identificadas no Perfil de Actividades.

Nos anexos (disponíveis apenas na versão inglesa), o leitor poderá encontrar três conjuntos de documentos: estudos de caso sobre diferentes aspectos da facilitação da aprendizagem nas organizações; fichas nacionais dos 28 países europeus investigados no âmbito do projecto, contendo informação síntese sobre os seguintes aspectos:

- 1) Sistemas de Educação e Formação Profissional
- 2) Validação de competências informais e não formais
- 3) Agentes envolvidos
- 4) O conceito de Facilitador da Aprendizagem (e respectivos perfis), e finalmente uma lista discriminada dos agentes envolvidos mais relevantes em cada país.



# 1. Introdução

Este documento é uma versão traduzida adaptada das questões centrais tratadas na versão original em inglês do produto "*Facilitators of Learning. European Dossier of Commonalities*" elaborado com base nos resultados da investigação conduzida em 28 países europeus. Esta publicação é um dos principais resultados do projecto Leonardo da Vinci RESYFAC - "Sistema de Referência para Facilitadores da Aprendizagem" cujo principal objectivo é, por um lado, promover a transparência, à escala europeia, do contexto profissional no âmbito do qual o Facilitador da Aprendizagem realiza as suas actividades e, por outro, analisar o conceito de "Facilitador da Aprendizagem" a partir de uma perspectiva comparativa nacional.

O conceito de "Facilitador da Aprendizagem" é um conceito relativamente novo, que nasce fruto da evolução dos papéis dos professores e formadores em situações de aprendizagem no local de trabalho e dos novos padrões de colaboração entre as organizações de Educação e Formação Profissional e as organizações do trabalho em geral, empresas e PME's em particular.

Este dossier descreve os fundamentos do perfil profissional do Facilitador da Aprendizagem. Este perfil baseia-se nos resultados do relatório final do Pacote de Trabalho 2 do projecto RESYFAC, relatório desenvolvido pelo parceiro GAB (organismo de investigação alemão) com base nos contributos de todos os parceiros do projecto.

O seu conteúdo está dividido em duas partes:

- ▶ a análise das actividades e tarefas dos facilitadores da aprendizagem em contexto de trabalho
- ▶ o perfil do Facilitador da Aprendizagem na perspectiva dos seus KSC (Conhecimentos, Aptidões e Competências).



## 2. O Facilitador da Aprendizagem – Perfil de Actividades e KSC

Na investigação conduzida nos 28 países europeus, os entrevistados foram convidados a descrever, por um lado, o *status quo* e, por outro lado, as suas expectativas relativamente às actividades e responsabilidades dos facilitadores da aprendizagem em contexto de trabalho, e ainda a indicar o conjunto de Conhecimentos, Aptidões e Competências necessário para fazer face às actividades e responsabilidades descritas. A investigação revelou tendências interessantes, que permitem uma representação de qual o papel dos facilitadores da aprendizagem nas organizações e de qual o perfil KSC esperado.

### 2.1. Actividades e Tarefas do Facilitador da Aprendizagem

Assim, com base nos resultados da investigação, mais concretamente com base nas preferências dos entrevistados em cada país, é possível traçar um Perfil Profissional Geral (e comum) do Facilitador da Aprendizagem, assente nas seguintes actividades profissionais:

#### **Preparação do Processo de Aprendizagem**

- ▶ Identificar problemas / necessidades de formação (da organização ou individuais) e identificar objectivos de aprendizagem (da organização ou individuais)
- ▶ Introduzir e preparar o terreno para a aprendizagem (especialmente nas PME's)
- ▶ Definir relações com os clientes e/ou com o mercado (especialmente para facilitadores externos)



### Condução (“Facilitação”) do Processo de Aprendizagem

- ▶ Estruturar situações de aprendizagem
- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa

### Avaliação do Processo de Aprendizagem

- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa
- ▶ Calcular o retorno do investimento em formação

## 2.2. O Perfil de Actividades do Facilitador da Aprendizagem

Tanto o Facilitador da Aprendizagem interno como o externo não existem por *si só*, sem estarem enquadrados num determinado contexto. O Processo de Facilitação da Aprendizagem deve sempre ser “colocado em situação”, isto é, contextualizado numa determinada situação, ligada às necessidades dominantes de uma determinada organização. Os relatórios nacionais referem vários exemplos de contextos ou situações nos quais a Facilitação da Aprendizagem intervém ou pode intervir:

- A introdução de novos *standards* num determinado ramo ou sector de actividade
- A integração de novos trabalhadores na organização
- A rotatividade interna na organização
- A introdução de novas soluções (tecnológicas, comunicacionais, etc)
- A existência de resultados menos positivos relativamente à concorrência - necessidade de melhorar os indicadores económicos ou de ultrapassar o atraso de uma das unidades / equipas
- A introdução ou a adaptação de sistemas de gestão da qualidade
- Os conflitos / a insatisfação no local de trabalho
- A elevada taxa de baixas por doença

Da comparação dos resultados nacionais resulta uma clara tendência para a escolha de diferentes actividades, responsabilidades e competências associadas, em função do contexto cultural e organizacional dos países e das organizações. Em alguns países, a figura do facilitador assume um carácter mais geral - de supervisão de processos individuais de aprendizagem - e noutros, esta figura centra-se em actividades específicas ligadas por exemplo às questões organizacionais, aos aspectos económico-financeiros da aprendizagem nas organizações (que benefícios concretos resultam de um processo de aprendizagem) ou mesmo em actividades específicas ligadas à resolução de problemas em campos determinados da organização.

Em conclusão: os resultados da investigação “ancoram” o perfil profissional dos facilitadores da aprendizagem no contexto cultural e organizacional das organizações nas quais estes intervêm, pelo que o seu desempenho é medido em função de indicadores diferentes, consoante o contexto.

Assim, e com base nos resultados da investigação, podem desenhar-se 4 perfis de actividades do Facilitador da Aprendizagem referidos pelos entrevistados e que correspondem a contextos/situações distintos:

1. O Facilitador da Aprendizagem enquadrado num contexto de aprendizagem individual: foca-se predominantemente no desenvolvimento das competências individuais, baseando-se, por exemplo, nas qualificações ou nos requisitos tecnológicos da organização ou local de trabalho. São aqui utilizados instrumentos e conceitos de natureza mais educativa e pedagógica e o conhecimento do mercado da educação e formação profissional externo à organização é, nesta situação, necessário.

2. O Facilitador da Aprendizagem enquadrado num contexto organizacional: quando numa organização foi, por exemplo, iniciada a implementação de uma nova estratégia. O focus da actividade do Facilitador da Aprendizagem pode ser aqui a construção e/ou o

desenvolvimento de equipas tendo em vista objectivos estratégicos, a introdução de uma nova estratégia na cultura da organização.

3. O Facilitador da Aprendizagem na perspectiva dos indicadores/resultados económico-financeiros da organização: quando, na base de um processo de desenvolvimento de competências, estão indicadores de desempenho (por exemplo, o retorno do investimento) previamente estabelecidos.

4. O Facilitador da Aprendizagem como resposta a um problema específico: quando a resolução de problemas em campos específicos é necessária, por exemplo, relacionados com *standards* de qualidade / correcção de erros, resolução de conflitos, visando as necessidades de grupos especiais de trabalhadores (por exemplo, de diferentes origens étnicas).

## PERFIL DE ACTIVIDADES 1.

### Facilitação orientada para o indivíduo

#### Preparação do processo de aprendizagem

- ▶ Observar atentamente, descrever o aprendente, analisar os estilos/tipos de aprendizagem
- ▶ Conduzir/facilitar uma análise de necessidades de aprendizagem adequada - análise da situação de trabalho, das oportunidades de aprendizagem do próprio posto de trabalho (actividades/tarefas), do nível individual de qualificação e das necessidades de aprendizagem
- ▶ Seleccionar programas de formação adequados a partir de um catálogo de formação (contexto, estrutura, metodologia)

#### Facilitação do processo de aprendizagem

- ▶ Organizar e planear processos de aprendizagem no âmbito da formação inicial e contínua (IVET e CVET)
- ▶ Realizar uma análise intermédia das necessidades individuais de formação, seguida da definição de novos objectivos de aprendizagem
- ▶ Promover e estabelecer um diálogo intensivo e compromissos explícitos no que concerne às necessidades de aprendizagem e seus objectivos
- ▶ Permitir a auto-descoberta e a experimentação
- ▶ Observar os processos de aprendizagem, passivamente mas estando disponível, quando solicitado, para motivar e/ou reconhecer as barreiras à aprendizagem
- ▶ Promover “diálogos intermédios” com o aprendente em determinados “pontos de controlo” do processo de aprendizagem

#### Avaliação do processo de aprendizagem

- ▶ Valorizar os resultados da aprendizagem (avaliação dos processos de aprendizagem) através de reflexão sobre a performance individual, os progressos e os objectivos de aprendizagem depois de decorridos determinados períodos de aprendizagem/trabalho

## PERFIL DE ACTIVIDADES 2.

### Facilitação orientada para a organização

#### Preparação do processo de aprendizagem

- ▶ Dar informação de retorno sobre compromissos de aprendizagem assumidos e trabalhar os mesmos com o público-alvo
- ▶ Fazer a ligação entre determinados objectivos de aprendizagem e objectivos individuais/ da organização
- ▶ Apresentar o conceito de aprendizagem
- ▶ Preparar compromissos de aprendizagem (ex: contactar postos de trabalho na organização)
- ▶ Assegurar o compromisso dos *stakeholders* relevantes para o processo de aprendizagem (aceitação, inclusão, dinâmica do processo)

#### Facilitação do processo da aprendizagem

- ▶ Realizar uma análise intermédia das necessidades individuais de formação, seguida da definição de novos objectivos de aprendizagem
- ▶ Promover e estabelecer um diálogo intensivo e compromissos explícitos no que concerne às necessidades de aprendizagem e seus objectivos
- ▶ Observar atentamente, descrever o aprendente, analisar os estilos/tipos de aprendizagem
- ▶ Criar oportunidades/actividades de aprendizagem, fornecendo ferramentas de (auto-) aprendizagem
- ▶ Disponibilizar meios de auto-aprendizagem através de visitas de estudo, visitas a feiras, etc e promover missões intensivas de trabalho através da rotatividade no trabalho, etc
- ▶ Cooperar com consultores/formadores/tutores ou outros profissionais da formação em contexto de trabalho
- ▶ Assegurar acordos mutuamente aceites acerca de novos objectivos de aprendizagem
- ▶ Trabalhar com grupos heterogéneos
- ▶ Dar aconselhamento individual, apoio, informação de retorno
- ▶ Organizar redes, grupos de pares, estimular comunidades de práticas
- ▶ Estabelecer um plano de actividades de acompanhamento
- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa

#### Avaliação do processo da aprendizagem

- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa
- ▶ Analisar os resultados das actividades de aprendizagem e a sua relação com os resultados da empresa

## PERFIL DE ACTIVIDADES 3.

### Facilitação orientada para os indicadores económico-financeiros

#### Preparação do processo de aprendizagem

- ▶ Analisar o mercado (especialmente para facilitadores externos)
- ▶ Consultar clientes, gestores e outros grupos relevantes do campo da aprendizagem
- ▶ Criar/encontrar enquadramentos adequados
- ▶ Trabalhar conceitos financeiros (custos, recursos, partilha dos encargos financeiros)

#### Facilitação do processo de aprendizagem

- ▶ Fornecer todos os contributos necessários, mas também ser relutante a “dar respostas” (meios de aprendizagem, lista de recursos, informação sobre boas práticas)
- ▶ Preparar salas, redigir convites, preparar actas, visualizar resultados de aprendizagem, preparar apresentações
- ▶ Seleccionar tarefas de aprendizagem (partindo de tarefas mais académicas para tarefas mais orientadas para o posto de trabalho)
- ▶ Reflectir e comunicar com os aprendentes sobre: o que correu bem, onde é que há espaço para melhorias, etc., deduzir a teoria da prática e da experiência
- ▶ Documentar os resultados da aprendizagem
- ▶ Conduzir “diálogos de avaliação”. Reflectir sobre percursos de aprendizagem, e se necessário, desenvolver alternativas
- ▶ Reportar resultados da aprendizagem aos agentes interessados, aos gestores, colegas, clientes
- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa

#### Avaliação do processo de aprendizagem

- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa
- ▶ Calcular o retorno do investimento em formação

## PERFIL DE ACTIVIDADES 4.

### Facilitação orientada para necessidades específicas

#### Preparação do processo de aprendizagem

- ▶ Observar atentamente, descrever o aprendente, analisar os estilos/tipos de aprendizagem

▶

#### Facilitação do processo de aprendizagem

- ▶ Realizar uma análise intermédia das necessidades individuais de formação, seguida da definição de novos objectivos de aprendizagem
- ▶ Promover e estabelecer um diálogo intensivo e compromissos explícitos no que concerne às necessidades de aprendizagem e seus objectivos
- ▶ Criar oportunidades/actividades de aprendizagem, fornecendo ferramentas de (auto-) aprendizagem
- ▶ Estabelecer um plano de actividades de acompanhamento

- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa

#### Avaliação do processo de aprendizagem

- ▶ Encorajar a melhoria contínua do indivíduo/da equipa
- ▶
- ▶ Valorizar os resultados da aprendizagem (avaliação dos processos de aprendizagem) através de reflexão sobre a performance individual, os progressos e os objectivos de aprendizagem depois de decorridos determinados períodos de aprendizagem/trabalho

Estes perfis de actividades podem ser distinguidos não só pelas escolhas que os facilitadores da aprendizagem fazem no âmbito dos processos de aprendizagem (aspectos formais e conteúdo, parcerias com entidades formadoras), mas também através da análise do contexto de trabalho no âmbito do qual desempenham as suas actividades. Na maioria dos casos, as actividades desenvolvidas pelos facilitadores da aprendizagem variam consoante os indicadores de desempenho estabelecidos pelas organizações.

As diferenças e semelhanças ao nível de cada país estão representadas na tabela seguinte:

Preferências nas actividades de facilitação da aprendizagem

País	Facilitação orientada para o indivíduo	Facilitação orientada para a organização	Facilitação orientada para indicadores económico-financeiros	Facilitação orientada para necessidades específicas/problemas
Alemanha				
Áustria				
Bélgica				
Bulgária				
Chipre				
Dinamarca				
Eslováquia				
Eslovénia				
Espanha				
Estónia				
Finlândia				
França				
Grécia				
Holanda				
Hungria				
Itália				
Irlanda				
Látvia				
Lituânia				
Luxemburgo				
Malta				
Noruega				
Polónia				
Portugal				
Reino Unido				
República Checa				
Roménia				
Suécia				

Comparando estes resultados com o “estado da arte” da implementação da estratégia de aprendizagem ao longo da vida nos diferentes países europeus, verificamos que existe uma coerência contextual entre os desenvolvimentos neste campo e as preferências sobre o tipo de perfil de facilitador em cada país. Um exemplo interessante é o do Reino Unido em que as organizações encaram os processos de aprendizagem como fazendo parte do seu crescimento económico, sendo habitualmente estabelecidos indicadores de desempenho para avaliar o desenvolvimento das competências de cada trabalhador.



Para além disto, é proveitoso relacionar as perspectivas e abordagens dos diferentes países quando se trata de introduzir novas estratégias de educação e formação profissional e de aprendizagem e as actividades que se esperam de um Facilitador da Aprendizagem, tanto no contexto da Educação e Formação Profissional, como no contexto de trabalho nas organizações<sup>1</sup>.

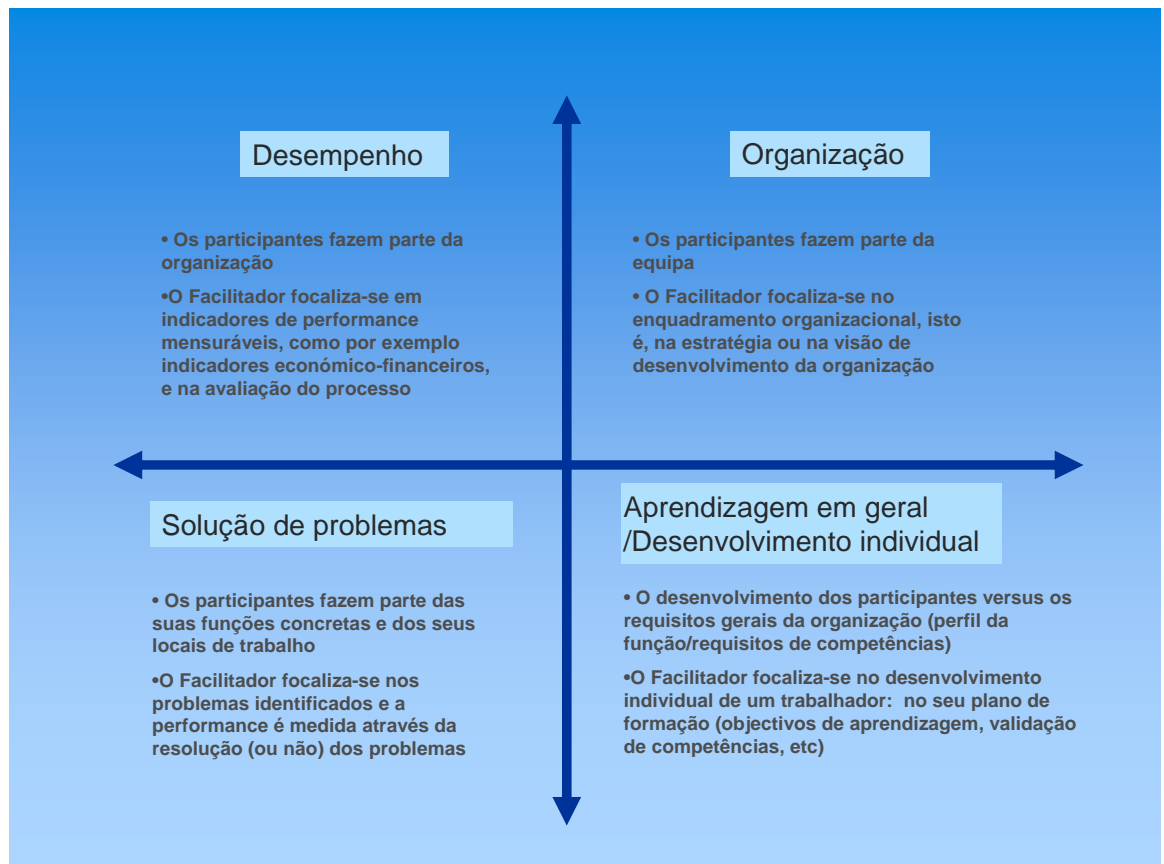
As conclusões podem ser agrupadas conforme o diagrama em baixo. O contínuo enfoque nas questões da qualidade e a introdução de quadros de qualificação é muito comum nos países europeus. Ambos estes temas significam que, em contexto de trabalho, os processos de facilitação têm objectivos na área dos sistemas da qualidade (resolução de problemas) e apoio geral ao reforço das competências individuais necessárias para responder aos requisitos dos Quadros de Qualificação introduzidos. O exemplo típico deste processo é o Reino Unido e a Irlanda e a reforma em curso dos seus *standards* de qualificação para as diferentes profissões.

Por outro lado, há um focus na melhoria do desempenho empresarial - tanto no contexto da economia como no da organização. Os Facilitadores da Aprendizagem podem trabalhar aqui com processos de aprendizagem alinhados com a estratégia da organização ou para a construção de um melhor trabalho em rede/em equipa que contribua para o reforço ou lançamento do crescimento da organização.

---

<sup>1</sup> Compare-se, por exemplo, as mudanças ocorridas nos Sistemas de Educação e Formação Profissional e os Quadros de Qualificação do Reino Unido, Portugal, Itália ou Alemanha e as preferências nacionais quanto aos Perfis de Actividades do Facilitador da Aprendizagem – Ref. Relatórios Nacionais destes países

*Diagrama: Perfil de Actividades no Contexto Laboral*





## 2.3. O PERFIL KSC DO FACILITADOR DA APRENDIZAGEM

Com base nas prioridades apontadas pelos entrevistados no âmbito da investigação conduzida nos 28 países europeus, o seguinte perfil geral KSC pode ser desenhado.

Conhecimentos, Aptidões e Competências

<b>CONHECIMENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ fortes conhecimentos teóricos e práticos dos conceitos ligados à aprendizagem integrada no trabalho</li><li>▶ perspectiva metodológica nas áreas pedagógica e didáctica</li><li>▶ conceitos básicos de organização e estrutura empresarial e implicações nos sistemas e requisitos de aprendizagem</li><li>▶ conhecimento dos sistemas de validação e certificação, dos percursos de qualificação e dos contextos tecnológicos</li><li>▶ conhecimentos de gestão e administração</li></ul>
----------------------	--

Foco recomendado no conhecimento pedagógico e metodológico de:

- Avaliação
- Auto-aprendizagem
- Oportunidades de aprendizagem relacionadas com o próprio local ou posto de trabalho
- Necessidades de aprendizagem individuais/de equipa/organizacionais
- Avaliação de competências
- Análise da cultura da organização
- Comunicação
- Dinâmica de grupo
- Organização
- Desenvolvimento individual
- Gestão de conflitos
- Motivação
- *Empowerment*
- Construção de objectivos de aprendizagem
- Aprendizagem formal, não formal e informal

## APTIDÕES

- ▶ domínio das abordagens metodológicas apropriadas
- ▶ competências analíticas: estrutura do mercado de Educação e Formação Profissional, contexto de aprendizagem (profissional, cultura da organização, pessoal)
- ▶ aplicação direccionada dos sistemas existentes (Educação e Formação Profissional, Qualidade, TIC, validação de competências)
- ▶ motivação por forma a otimizar o desempenho (ao nível individual ou de equipa)

## COMPETÊNCIAS

### Pessoais

- ▶ Estar convicto do potencial humano para aprender e se desenvolver
- ▶ Ter uma mente aberta, sem preconceitos
- ▶ Ser voluntarioso e estar disponível para aprender

### Sociais e comunicacionais

- ▶ Comunicar de forma clara e focalizada
- ▶ Encorajar e motivar

### Profissionais

- ▶ Encarar e comunicar a aprendizagem como um momento de mudança (e sobrevivência, especialmente para as PME)
- ▶ Entender e analisar os factores culturais das organizações
- ▶ Compreender e usar diferentes tipos de organização/divisão de trabalho com objectivos pedagógicos

### Metodológicas

- ▶ Relacionar-se com diferentes tipos e estilos de aprendentes
- ▶ Criar um ambiente conducente à aprendizagem
- ▶ Compreender e criar um equilíbrio entre as necessidades organizacionais e pessoais



### 3. Conclusões

Este Dossier fornece os fundamentos que suportam a transparência do contexto profissional no âmbito do qual os Facilitadores da Aprendizagem realizam as suas actividades.

Foi possível identificar opções estratégicas para o desenvolvimento profissional dos facilitadores da aprendizagem, estabelecendo um perfil KSC do Facilitador da Aprendizagem. Este perfil pode ser interpretado no quadro da transparência e compatibilização das qualificações ao nível europeu, e este modelo utilizado como padrão de orientação de trabalhos futuros nesta área, ou ainda como guia orientador que aponta para a direcção do desenvolvimento do perfil do Facilitador da Aprendizagem.

Dos aspectos comuns encontrados no perfil do Facilitador da Aprendizagem nos 28 países investigados, destacaríamos a título de conclusão, os seguintes:

- ▶ O Perfil de Actividades do Facilitador da Aprendizagem requer, em muitos casos, um profissional altamente qualificado. Este perfil é um perfil claramente multidisciplinar, ao qual são requeridos bons conhecimentos de pedagogia, uma boa percepção da dimensão social e cultural das organizações e competências para guiar, conduzir, orientar os participantes ao longo do processo de aprendizagem. No entanto, não

é necessário que esta qualificação seja adquirida no quadro de uma aprendizagem formal. Existem muitos casos de pessoas possuindo um bom potencial para trabalhar como Facilitadores da Aprendizagem com os colegas, tendo, no entanto, a sua qualificação sido adquirida durante um ano de aprendizagem informal, como por exemplo, os responsáveis pelo recrutamento / introdução de rotinas para novos colaboradores ou ainda os agentes responsáveis por medidas concretas de aprendizagem no local de trabalho.

- ▶ O Facilitador da Aprendizagem está ele próprio no centro dos princípios que regem a aprendizagem ao longo da vida: em parte porque os próprios facilitadores podem obter a sua qualificação no contexto de aprendizagens não-formais e informais; e em parte porque, no âmbito das suas actividades, valorizam a aprendizagem no local de trabalho como sendo inovadora, recorrendo a diferentes dimensões da aprendizagem com o objectivo de alcançar os resultados, em primeiro lugar e principalmente, através do apoio à auto-aprendizagem e à capacidade de aprender a aprender.
  
- ▶ O Facilitador da Aprendizagem tem no trabalho colaborativo e nas redes as bases do seu trabalho; as competências colaborativas e comunicacionais são de fundamental importância, tanto a nível interpessoal, como institucional. Em projectos de aprendizagem no local de trabalho, a situação desejável é claramente aquela que envolve trabalho de parceria entre instituições de educação e formação profissional (facilitadores externos) e locais de trabalho (facilitadores internos).

Do ponto de vista das Zonas de Confiança Mútua, a principal conquista do presente trabalho foi descobrir pontos comuns de referência para trabalhos

futuros acerca do conceito de Facilitador da Aprendizagem, e especialmente:

- Fomentar, junto dos utilizadores finais, uma maior transparência na terminologia e na linguagem comum
- Promover uma maior coerência relativamente ao contexto operacional no âmbito do qual o Facilitador da Aprendizagem exerce a sua actividade nos diferentes países envolvidos
- Identificar os agentes envolvidos
- Criar um registo de progresso
- Apoiar a concepção de melhores processos de qualificação
- Apoiar medidas de qualidade (*standards* de qualificação).

# BIBLIOGRAFIA

Spöttl, Georg; Becker, Matthias, *Work Related Zones of Mutual Trust (WRZMT) as a Basis for a Model for Credit Transfer in Vocational Education and Training Discussion paper* biat – Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik University of Flensburg, Flensburg, Março 2005

VQTS – Projecto Piloto LEONARDO da VINCI nº A/03/B/F/PP-158.034, Sistema de Transferência de Qualificações

Coles, Mike; Oates, Tim, *European reference levels for education and training. An important parameter for promoting credit transfer and mutual trust.* Estudo especialmente realizado para a Qualifications and Curriculum Authority, CEDEFOP, Reino Unido, 15 de Julho de 2004

NQA (2002a), *Credit Systems. A Brief International Review of Systems.* National Qualifications Authority of Ireland, Dezembro de 2002

NQA (2002b): *Frameworks of qualifications. A review of developments outside of the State.* National Qualifications Authority of Ireland: 25 de Junho de 2002

Adam S., *A pan-European credit accumulation framework – dream or disaster?* Higher Education Quarterly, 55, 3, 292-305, 2001

Adam, S. *Using learning outcomes. A consideration of the nature, role, application and implications for European education of employing 'learning outcomes' at the local, national and international levels,* University of Westminster, Junho 2004

Comissão Europeia, *European benchmarks in education and training: follow-up to the Lisbon European Council.* Comunicação da Comissão. COM629 final, Bruxelas, 2002

González, J. and Wagenaar, R., *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One,* University of Deusto and University of Groningen, 2003

Granville, G., *“Stop Making Sense”: chaos and coherence in the formulation of the Irish qualifications framework,* Journal of Education and Work, 16, 3, 259-270, 2003

Le Deist, F. and Winterton, J., *What is competence?* Human Resource Development International, 8, 1, 27-46, 2005

Lejf Moos, Pia Cort, Marianne Søgaard Sørensen and Per Fibæk Laursen, Rasmus Frimodt, *Training of vocational education and training (VET) teachers and trainers in Europe: a comparative perspective;* The Danish University of Education, The Danish Institute for Educational Training of Vocational Teachers (DEL), Dezembro de 2006



- Le Mouillour, I. *European approaches to credit (transfer) systems in VET*, Thessaloniki: CEDEFOP, 2004
- Mansfield, B. *'Competence in transition'*, Journal of European Industrial Training, **28**, 2/3/4, 296-309, 2004
- Prahalad, C. K. and Hamel, G. *'The core competence of the corporation'*, Harvard Business Review, Maio – Junho de 1990, 79-91.
- Proctor, R.W. and Dutta, A. *Skill Acquisition and Human Performance*, Londres, Sage, 1995
- Prieto M Isabel, Revilla Elena, *Formal and Informal Facilitators of Learning Capability: the Moderating Effect of Learning Climate*, IE Documento de Trabalho, 2006
- Sandberg, J., *Human Competence at Work: An Interpretive Approach*, Göteborg: Bas., 1994
- Schwarz, S. and Teichler, U. Irich, *'Credit-Systeme an deutschen Hochschulen: Wie viel Vielfalt ist kreativ – wie viel Einheitlichkeit ist nötig?' In S. Schwarz and U., 2000*
- Teichler (Eds) *Credits an deutschen Hochschulen. Kleine Einheiten – Große Wirkung*, Luchterhand: Neuwied, 3-13.
- Sullivan Kirk, P. H. *'Credit and grade transfer within the EU's SOCRATES programme: unity in diversity or head in the sand?' Assessment and Evaluation in Higher Education*, **27**, 1, 65-74, 2002
- Tissot, P. *Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*, Thessaloniki: CEDEFOP, 2003
- Tütlys, V. and Winterton, J. *'Impact of Human Resource Development structure upon the creation of the National Qualification System in Lithuania'* Vocational Training: Research and Reality, **12**, 90-103, 2006
- Weinert, F. E. (1999) *Concepts of Competence*, Munich: Max Planck Institute for Psychological Research [Publicado como contribuição para o projecto OECD. Definição e selecção de competências: fundações teóricas e conceptuais (DeSeCo). Neuchâtel: DeSeCo.], 1999
- Winterton, J., Le Deist, F. and Stringfellow, E., *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*, Thessaloniki: CEDEFOP, 2005

# Reference System for Facilitators of Learning

## Promotor:



CECOA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins  
[www.cecoa.pt](http://www.cecoa.pt)

## Parceiros:

AMU  Nordjylland

AMU North Jutland, Dinamarca  
[www.amunordjylland.dk](http://www.amunordjylland.dk)



GAB München - Alemanha  
[www.gab-muenchen.de](http://www.gab-muenchen.de)



ISOB - Alemanha  
[www.isob-regensburg.de](http://www.isob-regensburg.de)



RDA - Regional Development Agency Senec - Pezinok, Eslováquia  
[www.rrasenec-pezinok.sk](http://www.rrasenec-pezinok.sk)



KTU - Lituânia  
[www.ktu.lt](http://www.ktu.lt)



MMS, Malta  
[www.maltesementoringsociety.com](http://www.maltesementoringsociety.com)



CODEX, Itália  
[www.codex.it](http://www.codex.it)



CfA, Reino Unido  
<http://www.cfa.uk.com/>



LEDA, Holanda  
<http://www.leda-partenariat.org/home.aspx>



BSGR, Eslováquia  
[www.bratislavskykraj.sk](http://www.bratislavskykraj.sk)



IEFP, Portugal  
[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)



City of Munich, Alemanha  
[www.muenchen.de](http://www.muenchen.de)



Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta comunicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

