



MECANISMO DE RECONHECIMENTO DAS APRENDIZAGENS DECORRENTES DO VOLUNTARIADO

MANUAL DE UTILIZAÇÃO

versão 1.0

Elaborado pelo Conselho Nacional de Juventude
com o apoio da Rede Inducar,
para a Câmara Municipal de Lisboa
no âmbito de Lisboa Capital Europeia do Voluntariado 2015



Este manual foi elaborado por

Susana Constante Pereira

membro da Rede Inducar, na qualidade de entidade parceira da iniciativa

Teresa Martins

membro da Bolsa de Formadores do Conselho Nacional da Juventude, na qualidade de entidade parceira da iniciativa

Revisão: Conselho Nacional de Juventude e Câmara Municipal de Lisboa.

Participaram no “Grupo de Trabalho para a criação de um Mecanismo de Reconhecimento de Aprendizagem decorrente do Voluntariado” promovido pela Câmara Municipal de Lisboa no quadro da Lisboa Capital Europeia do Voluntariado 2015:

Associação para a Promoção da Saúde e Desenvolvimento Comunitário - Ana Zilda da Silva; Câmara Municipal de Lisboa - Cláudia Prazeres, Fernanda Martins, Hélder Touças, Inês Soares, Maria Paula Fernandes, Sérgio Xavier, Sílvia Pinheiro, Vanessa Veríssimo; Cáritas - Joana Henriques; Cerci Lisboa - Susana Henriques; Comunidade Vida e Paz - Natasha Santos; Confederação Portuguesa do Voluntariado/ Corpo Nacional de Escutas - Olga Cunha; Conselho Nacional de Juventude - Joana Branco Lopes; Dínamo – Associação de Dinamização Sociocultural - Matia Losego; Federação Académica de Lisboa - Tânia Lourenço; GRACE – Grupo de Apoio à Cidadania Empresarial - Carolina Leite, Paula Miranda; Liga Portuguesa Contra o Cancro - Núcleo Regional Sul - Maria Helena Silva; Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - Luísa Godinho.



O trabalho Mecanismo de Reconhecimento - Manual de Utilização de Susana Constante Pereira e Teresa Martins está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-Não Comercial-Compartilhável 4.0 Internacional. Baseado no trabalho disponível em <http://www.cm-lisboa.pt/voluntariado2015>.

Departamento para os Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, Campo Grande, 25, 7º A | 1749-099 Lisboa | Telefone: (+351) 217 988 180 | e-mail: dds@cm-lisboa.pt | www.cm-lisboa.pt

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade das autoras, não sendo necessariamente um reflexo da opinião da Câmara Municipal de Lisboa.

A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente as autoras, não sendo a Câmara Municipal de Lisboa responsável pela utilização que dela possa ser feita.

Lisboa, Dezembro 2015

Índice

1. Introdução	5
1.1. Contextualização e enquadramento	5
1.2. Sobre a versão inicial do mecanismo	6
2. Enquadramento conceptual	8
2.1. Princípios subjacentes:	11
2.2. Projetos e práticas relevantes	11
3. Mecanismo	15
3.1. Acolhimento e correspondência pessoa voluntária / oferta	15
3.2. Experiência de voluntariado da pessoa voluntária	16
3.3. Reconhecimento formal	17
4. Ferramentas	17
4.1. O Reconhecimento da Aprendizagem no Voluntariado na [nome da organização]	18
4.2. Registo da Aprendizagem Organizacional	19
4.3. Roteiro da Aprendizagem em Voluntariado	20
4.4. Referencial de Competências Chave em Voluntariado	23
4.5. Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens	24
Questões sobre aprendizagem	24
Um diário de aprendizagem	26
Questões para o Diário	27
Reflexão final e/ou intermédia	27
Um ecossistema de micro-credenciais	28
4.6. Certificado da Aprendizagem em Voluntariado	29
5. Literatura de referência	33

1. Introdução

Entre abril e outubro de 2015, no âmbito da Lisboa Capital do Voluntariado 2015, a Câmara Municipal de Lisboa emvidou esforços no sentido de criar um mecanismo que permitisse às organizações promotoras do voluntariado proporcionar às pessoas uma oportunidade de verem reconhecidas as aprendizagens decorrentes daquelas experiências.

Nesse âmbito, um conjunto de organizações promotoras de voluntariado em Portugal integrou um Grupo de Trabalho para a criação de um mecanismo de reconhecimento das aprendizagens decorrentes do voluntariado.

Para além da consensualização de que o voluntariado é, inquestionavelmente, um espaço de aprendizagem, sendo por isso importante a aposta em torno do reconhecimento e validação das aprendizagens que decorrem dessa experiência, resultaram deste processo uma série de perspectivas e propostas concretas no sentido do desenvolvimento deste recurso, contributos esses patentes no relatório síntese do respetivo Grupo de Trabalho.

Esta publicação pretende ir ao encontro da necessidade identificada ao nível da criação de condições para que as organizações promotoras de voluntariado possam de facto integrar nas suas práticas a dimensão do reconhecimento das aprendizagens, nomeadamente através da elaboração de um manual de aplicação deste mecanismo.

1.1. Contextualização e enquadramento

Decorrente de prioridades e orientações da União Europeia, Portugal tem vindo a desenvolver, desde o início do século, políticas de aprendizagem ao longo da vida. Um exemplo destas políticas é o sistema RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que proporciona a oportunidade a adultos para sistematizar a sua aprendizagem informal e obter correspondência das suas competências desenvolvidas no quadro curricular do sistema formal de ensino. No final dos processos concluídos com sucesso, os adultos obtêm um certificado das suas qualificações em equivalência com o Sistema Nacional de Qualificações português e, conseqüentemente, o reconhecimento social e formal da sua aprendizagem informal.

A nível europeu, são também inúmeras as iniciativas no reconhecimento das aprendizagens informais e não formais, das quais destacamos, como ferramenta para o efeito resultante do trabalho neste domínio desenvolvido nos últimos anos, o Pathways 2.0, que estabelece importantes desenvolvimentos relativamente ao reconhecimento social, político, formal e individual da aprendizagem não-formal.

Apesar dos referidos desenvolvimentos, a política nacional para a aprendizagem ao longo da vida tem ainda muita margem de exploração, nomeadamente no que à dimensão do Voluntariado diz respeito. Apesar de ter já motivado uma resolução da Assembleia da República em 2013 ou a iniciativa do Selo da Escola Voluntária, o reconhecimento da aprendizagem decorrente do voluntariado continua a não ser uma realidade generalizada no país, e as pessoas voluntárias continuam a não dispôr de um sistema para este fim.

Não obstante existirem já algumas práticas no domínio do reconhecimento da aprendizagem decorrente do voluntariado a nível europeu (e.g. Youthpass) e mesmo de Estados-Membro (e.g. sistema de créditos de voluntariado, Itália), as experiências neste campo em Portugal são esforços pontuais e/ou localizados, essencialmente protagonizados por organizações do 3º sector e universidades, que importa colocar em diálogo no sentido de construir uma visão comum potenciadora de uma prática integrada neste domínio.

Entre as orientações a nível Europeu, encontra-se a recomendação 3.3 da Agenda Política Europeia para o Voluntariado (APEV) que refere como objetivo: Desenvolver, em parceria com outros intervenientes, normas nacionais para a medição das competências pessoais adquiridas através do voluntariado.

Embora o reconhecimento de aprendizagem por validação seja fundamental para correspondência com um quadro curricular (como acontece no caso do RVCC), a APEV e o Pathways 2.0 não referem a validação como fundamental ou como prioridade de desenvolvimento. Decorre que, no caso do reconhecimento da aprendizagem através do voluntariado, apesar do reconhecimento formal ser uma prioridade, a validação não o deverá ser, nem constituir-lhe obstáculo.

É neste contexto que a Lisboa Capital Europeia do Voluntariado 2015 propôs a colaboração entre diversos actores no domínio do voluntariado, para o desenvolvimento de um mecanismo de reconhecimento da aprendizagem decorrente do voluntariado, que possa ser posto em prática no terreno, através de uma experiência piloto em estruturas como o Banco de Voluntariado de Lisboa, no intuito de se constituir como uma prática a nível local, nacional e Europeu.

1.2. Sobre a versão inicial do mecanismo

A proposta em causa procurou ir ao encontro dos objetivos previamente definidos para a iniciativa, nomeadamente:

- a) Criar um mecanismo para reconhecimento de aprendizagem resultante de processos de Voluntariado, tendo em conta a adaptabilidade a diversos contextos;
- b) Criar ferramentas de apoio à implementação do mecanismo, nas suas diferentes fases, particularmente:
- (1) Aferição das necessidades organizacionais
 - (2) Aferição da motivação das pessoas voluntárias
 - (3) Aferição de competências a desenvolver
 - (4) Registo das competências desenvolvidas
 - (5) Reconhecimento formal de aprendizagem em Voluntariado.
- c) Pilotar e avaliar o mecanismo em processos de voluntariado.
- d) Disseminar uma versão consolidada do mecanismo a nível nacional.

Dirigido às organizações e instituições promotoras de voluntariado, este manual e o mecanismo de reconhecimento das aprendizagens decorrentes do voluntariado que o integra, oferecem a oportunidade de promover:

- o **reconhecimento político ou institucional**, que se prende com o reconhecimento das aprendizagens decorrentes do voluntariado por parte da classe política e permite decisões e estratégias políticas que reconhecem o valor das aprendizagens decorrentes do voluntariado;
- o **reconhecimento social**, por parte da sociedade, que valoriza o impacto positivo do voluntariado ao nível das aprendizagens e permite uma melhor compreensão sobre o que são as aprendizagens decorrentes do voluntariado, aumentando a sua visibilidade e por conseguinte o investimento nesta prática;
- o **reconhecimento individual ou autorreconhecimento**, por parte do indivíduo, que implica a compreensão do valor da sua aprendizagem e como pode ser utilizada em diferentes situações e contextos;
- e o **reconhecimento formal**, através de ferramentas e instrumentos para o efeito, no sentido de valorizar os resultados individuais de aprendizagem decorrente do voluntariado.

Nesse sentido, o manual estrutura-se em três partes fundamentais para apoiar a aplicação do mecanismo, a primeira de enquadramento conceptual, a segunda de descrição da abordagem proposta e a terceira de compilação de ferramentas para a implementação do mecanismo.

A publicação pretende sobretudo ser a base para a implementação da experiência piloto inerente à iniciativa da Câmara Municipal de Lisboa, servindo ainda assim de apoio para qualquer organização que pretende pôr em prática uma abordagem de reconhecimento de competências decorrentes de experiências de voluntariado.

2. Enquadramento conceptual

O mecanismo de reconhecimento das aprendizagens decorrentes do voluntariado proposto pela Câmara Municipal de Lisboa, no âmbito da Lisboa Capital do Voluntariado 2015, vai ao encontro dos objetivos e recomendações inerentes à Agenda Política Europeia para o Voluntariado, nomeadamente no que diz respeito ao “reconhecimento das conquistas individuais e coletivas (...) fator essencial para que os voluntários possam aplicar melhor as suas competências demonstradas e os conhecimentos obtidos através do voluntariado noutras áreas das suas vidas e, desse modo, aumentar ainda mais o impacto do voluntariado. Melhores mecanismos de reconhecimento do contributo do voluntariado para os processos de aprendizagem ao longo da vida são recomendados como uma solução”.

Esta agenda identifica ainda como medidas a adotar:

- “Aumentar a eficiência e validade do voluntariado, no que se refere às atuais e futuras ferramentas de reconhecimento do modelo europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) (...)”
- “Padronizar os resultados das ferramentas de reconhecimento e fornecer outras oportunidades para a atribuição de Créditos Europeus suplementares em universidades através do voluntariado. Isto significaria que o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS) incluiria um mecanismo padronizado com vista ao reconhecimento da aprendizagem conseguida através do voluntariado.”
- “Desenvolver, em parceria com outros intervenientes, normas nacionais para a medição das competências pessoais adquiridas através do voluntariado. O reconhecimento do sistema de acreditação de aprendizagens prévias (*Accreditation for Prior Learning - APL*) através do voluntariado possibilitaria uma melhor compreensão do seu valor nos processos de aprendizagem ao longo da vida. As parcerias com outros intervenientes também devem ser utilizadas para desenvolver ferramentas adequadas que tenham em conta a cultura de reconhecimento existente e para se ter a noção da variedade de competências que podem ser adquiridas através do voluntariado. Estas medidas devem ser desenvolvidas dentro de um enquadramento comum, para possibilitar a transferência de competências.”

Coerente também com os eixos fundamentais da Lisboa Capital do Voluntariado 2015 e com os objetivos da Europa de 2020, esta iniciativa contribui ainda para assegurar:

- o acesso de todos os cidadãos europeus ao voluntariado,

- a qualidade em termos da experiência do voluntariado e dos serviços prestados pelos voluntários,
- uma gestão adequada da oferta e da procura de voluntários,
- a aprendizagem e o desenvolvimento das competências dos voluntários,
- a redução da pobreza e a inclusão social,
- uma mais-valia para os serviços prestados e para as atividades realizadas com o apoio e o envolvimento do voluntário,
- e criação da coesão e do valor social.

De facto, no que à aprendizagem e ao desenvolvimento da competências diz respeito, as práticas de voluntariado oferecem potencialmente à/ao voluntária/o várias formas de refletir e sistematizar as experiências. Com a aprendizagem experiencial como dimensão central para o desenvolvimento da pessoa, não só interno como também na sua relação com os contextos sociais onde desenvolve a sua ação, este processo ganha especial importância quando enquadrado com a ALV, uma vez que, ao não obedecer a uma lógica de acumulação de saberes, mas sim a uma integração de novos saberes no capital cognitivo, recompondo-os, permite a negociação individual e de grupo dos novos saberes propostos pelas experiências. A experiência é tida como “(...) um elemento-chave no processo de aprendizagem, constituindo a base para a reflexão, problematização e formação de conceitos” (Pires, 2007). No entanto, experiência e aprendizagem não são sinónimos. São as aprendizagens e as competências delas resultantes que podem ser reconhecidas, estando este reconhecimento dependente dos processos que as organizações propõem aos voluntários que integram os programas. “A experiência é a base e a condição para a aprendizagem, e, para que seja formadora, ela tem de ser refletida, reconstruída, conscientizada” (Pires, 2007).

Importa, portanto, como é proposto por Oscar Jara, promover a “produção de conhecimentos e aprendizagens significativas que possibilitem cada um apropriar-se dos sentidos das experiências, compreendê-las teoricamente e orientá-las em direção ao futuro com uma perspectiva transformadora”.

A agenda em curso a nível Europeu, no que ao reconhecimento das aprendizagens diz respeito, tem como principais dimensões, o reconhecimento político e institucional, o reconhecimento social, o reconhecimento formal e o reconhecimento individual, ou autorreconhecimento. É no âmbito desta última dimensão, que o desenvolvimento da competência de aprender a aprender uma das Competências Essenciais para Aprendizagem ao Longo da Vida, de acordo com o Quadro de Referência Europeu, proposto pela Comissão Europeia, é uma prioridade.

“Aprender a Aprender é a capacidade de iniciar e prosseguir uma aprendi-

zagem, de organizar a sua própria aprendizagem, inclusive através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupo. Esta competência implica também que o indivíduo tenha consciência do seu próprio método de aprendizagem e das suas próprias necessidades, identificando as oportunidades disponíveis, e que tenha a capacidade de ultrapassar os obstáculos para uma aprendizagem bem sucedida. Esta competência significa adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões e saber procurar e fazer uso de aconselhamento.

Aprender a aprender obriga os aprendentes a apoiarem-se nas experiências de vida e de aprendizagem anteriores a fim de aplicarem os novos conhecimentos e aptidões em contextos variados — em casa, no trabalho, na educação e na formação.

Esta é uma ferramenta adicional para apoiar ao desenvolvimento da competência (conhecimentos, capacidades e atitudes) que permite os aprendentes planificar, organizar, implementar e avaliar a sua própria aprendizagem, em particular na perspectiva da aprendizagem autorregulada” (RECOMENDAÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 18 de Dezembro de 2006, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida).

O desenvolvimento desta competência deve ser encarado como uma prioridade, já que Aprender a Aprender capacita as pessoas, dando-lhes “motivação, autonomia e responsabilidade para controlar as suas vidas para além das circunstâncias sociais em que se encontram” (Hoskins Bryony and Crick Ruth D., 2008).

É este pressuposto que está na base da criação do mecanismo de reconhecimento das aprendizagens decorrentes do voluntariado, nomeadamente ao encontro do que é já um objetivo político das organizações Europeias e nacionais, no sentido da concretização de passos para o reconhecimento das aprendizagens não formais e informais, objetivo esse que a partir de 2018 se converterá em diretrizes concretas para a implementação de processos que o facilitem. E é também por isso que urge uma apropriação por parte das organizações do terreno sobre o que implica toda esta abordagem, para que a construção e a implementação destes mecanismos seja feita a partir destas organizações e à medida da sua natureza.

Importa finalmente reforçar que este reconhecimento das aprendizagens é um valor de dignidade e de cidadania em si mesmo. Vale para valorizar pessoas, organizações e o voluntariado em si mesmo, pela coesão e valor social que comporta, e porque, justamente, traz à luz e dá relevância social a outras aprendizagens, competências e respetivos valores, percursos, modos de vida e de trabalho.

2.1. Princípios subjacentes:

Com base no princípio de que o reconhecimento é um direito e não um dever, e a fim de fortalecer uma abordagem holística para todo o setor da educação, a ENF tem de ser reconhecida como um processo que multiplica as oportunidades criadas para os/as seus/suas beneficiários/as desenvolverem competências que complementam as adquiridas por meio da educação formal. A garantia de qualidade nas atividades de ENF deverá igualmente ser um pré-requisito para que se possam desenvolver mecanismos de cooperação eficazes com as outras formas de educação.

(...) Nem todas as aprendizagens no âmbito da ENF poderão ser mensuráveis, avaliadas e certificadas. O reconhecimento formal da ENF não pode ser um processo demasiadamente “formalizado”, em que se perca a sua própria identidade. A ENF poderá ter - e tem - diversos objetivos e focá-la apenas, na empregabilidade e/ou no sistema de ensino pode desvalorizar os outros aspetos da ENF, nomeadamente, o seu foque no/a aprendiz, a educação entre pares e a natureza participativa e inclusiva dos processos, que intensificam o carácter contínuo e multifacetado da aprendizagem. (Tomada de Posição “Reconhecimento da Educação Não Formal”, Grupo de Trabalho de Educação Não Formal do Conselho Nacional de Juventude, 2013)

Princípio 1. A aferição das aprendizagens decorrentes do voluntariado não acontece de forma hierárquica ou curricular.

Princípio 2. A validação ‘institucional’ da certificação resultante do processo de reconhecimento das aprendizagens não é um fim em si mesmo, devendo ocorrer apenas de acordo com o interesse da pessoa voluntária.

Princípio 3. O desenvolvimento de um processo de reconhecimento das aprendizagens decorrentes de voluntariado é um direito, não podendo no entanto estar na génese da motivação da pessoa voluntária para se envolver ativamente num projeto de voluntariado.

Princípio 4. É a pessoa voluntária que escolhe levar a cabo um processo de reconhecimento de competências decorrentes do voluntariado, de cuja possibilidade deve ser devidamente informada.

2.2. Projetos e práticas relevantes

Sendo o objetivo desta publicação dotar os potenciais utilizadores do mecanismo dos recursos necessários para a sua aplicação no terreno, pretende-se aqui apresentar algumas práticas já existentes, tanto no âmbito do reconhecimento das aprendizagens em geral como no campo

do reconhecimento das aprendizagens decorrentes de voluntariado em específico.

De facto, o reconhecimento de aprendizagens tornou-se uma tendência ao nível dos sistemas educativos europeus e prioridade da agenda política educativa europeia, e foi introduzido em Portugal através de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), sendo bastantes os estudos e projetos que têm sido realizados valorizando as aprendizagens adquiridas fora dos sistemas formais de educação/formação, no quadro da Aprendizagem ao Longo da Vida. Contudo, são ainda poucos os que procuram reconhecer as aprendizagens decorrentes de experiências de voluntariado.

A lista abaixo representa um levantamento de exemplos, a nível nacional e internacional, de projetos relevantes neste âmbito.

- O projeto *As Competências profissionais geradas pelo Voluntariado*, promovido pelo ISU, que pretendeu contribuir para o reconhecimento e validação das competências profissionais do voluntariado em Portugal, através da elaboração de um estudo que identificou as competências geradas pelo voluntariado e as sistematizou numa matriz de competências, de modo a reunir condições para um maior reconhecimento desta prática e da sua importância no contexto da economia solidária e do mercado laboral;
- O projeto *Hecos for ethics (Higher Education and Companies FOsteRing ETHICal Skills)*, promovido pela Rosto Solidário nove parceiros internacionais, que pretende formar estudantes, futuros gestores, em temas de Educação para o Desenvolvimento / Educação para a Cidadania Global e inclui um experiência num projeto ligado a estes conteúdos, de modo a que desenvolvam competências éticas (identificadas previamente num estudo) que não adquirem no ensino formal, e pretende ainda que esta formação seja reconhecida e integrada no curriculum das Universidades (correspondendo a determinados créditos).
- O projeto *Reconece*, que tem como objetivo principal articular uma rede espanhola de organizações que promovam o reconhecimento das competências obtidas através da ação voluntária, que melhoram a empregabilidade dos jovens (www.reconoce.org).
- O projeto *MOB G.A.E. - MOBility as a source of personal and professional Growth, Autonomy and Employability*, promovido por um consórcio de 18 parceiros (do qual faz parte a Rede Inducar, parceira neste projeto) representando 14 países diferentes, com o objetivo principal de avaliar e disseminar o impacto de experiências de mobilidade internacionais no desenvolvimento pessoal e profissional, na empregabilidade, na autonomia e na consciência de cidadania Europeia.
- O projeto *UNIQUE Learning Badges*, financiado pela Comissão Europeia com o intuito de desenvolver uma plataforma virtual de acreditação de aprendizagens virtual e promover o desenvolvimento de competências para a sua utilização, o que permitirá contribuir para a

qualidade dos sistemas de reconhecimento das aprendizagens não formais e informais. No âmbito deste projeto foram criados ecossistemas de emblemas digitais de aprendizagens para experiências de mobilidade de aprendizagem como o Serviço Voluntário Europeu. A Rede Inducar é uma das 6 organizações parceiras deste projeto.

- O REVEAL - Research and Evaluation Group for Validation, Evidencing and Assessing of Informal and Non-formal Learning, uma comunidade transnacional de 25 organizações de 22 países Europeus que desenvolveu uma abordagem para a validação das aprendizagens formais e não formais, chamada "LEVEL5" e criada especialmente para grupos que aprendem fora dos contextos formais de educação e para os seus facilitadores de aprendizagem, seja uma organização de educação de adultos, uma organização de promoção social, um projeto de terreno ou outros.
- O Youthpass, uma ferramenta ao dispor dos participantes em projetos financiados pelo Programa Juventude em Ação que permite descrever tanto aquilo que fizeram como aquilo que aprenderam. Do processo de construção desta ferramenta e da sua implementação ao longo de vários anos resultou um conjunto de publicações que servem de referência no que ao reconhecimento de aprendizagens diz respeito (<https://www.youthpass.eu/pt/youthpass/downloads/>).
- O sistema RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que proporciona a oportunidade a adultos para sistematizarem a sua aprendizagem informal e obterem correspondência das suas competências desenvolvidas no quadro curricular do sistema formal de ensino. No final dos processos concluídos com sucesso, os adultos obtêm um certificado das suas qualificações em equivalência com o Sistema Nacional de Qualificações português e, conseqüentemente, o reconhecimento social e formal da sua aprendizagem informal.
- O Suplemento ao Diploma, que é um documento complementar do diploma que é conferido no final de um programa de estudos, em que consta a descrição do sistema de ensino superior do país de origem do diploma, caracterizando a instituição que ministrou o ensino e que conferiu o diploma, a formação realizada e o seu objetivo, providenciando, igualmente, informação detalhada sobre a formação realizada e os resultados obtidos, tendo uma natureza meramente informativa e não substituindo o diploma nem constituindo prova de titularidade da habilitação a que se refere. (<http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Reconhecimento/NARICENIC/Reconhecimento+Acad%C3%A9mico/Suplemento+ao+Diploma/>)
- O Pathways 2.0, resultado do investimento da parceria do Conselho da Europa e da União Europeia para o reconhecimento do trabalho socioeducativo em prol dos jovens e da aprendizagem não formal (<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>).
- O projeto VOLUE – VALIDATION OF NON-FORMAL LEARNING IN VOLUNTARY WORK, promo-

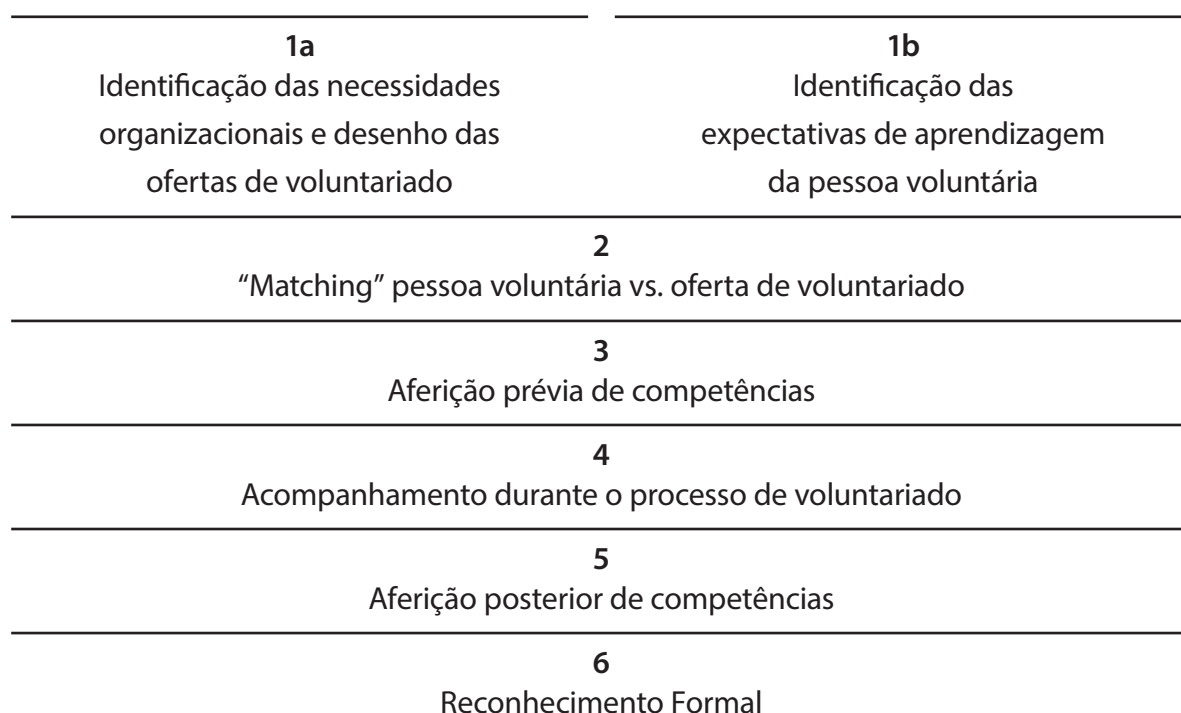
vito pela Steunpunt Scouting Gelderland Netherlands, cujo objetivo foi o desenvolvimento e a troca de visões sobre a validação das aprendizagens não formais no trabalho voluntário, e que pretendeu criar linhas orientadoras para organizações sobre como ganhar consciência das aprendizagens não formais, reconhecê-las e validá-las.

- O produto *Learning in transition*, resultado posterior aos projetos “Learning Activators” e “Learning to Learn”, da Unique Network (<http://www.limina.at/en/lit-cards/>).

Ainda com o intuito de fornecer a quem pretenda aplicar este mecanismo todas referências necessárias, listamos, no final deste manual, a literatura que não só constitui a base conceitual para o desenvolvimento de uma abordagem de reconhecimento das aprendizagens em contexto de voluntariado, como remete para exemplos práticos passíveis de serem explorados e adaptados.

3. Mecanismo

O mecanismo pretende acompanhar as etapas inerentes ao processo de integração das pessoas voluntárias das organizações. Assim, o esquema do mecanismo é o que a seguir se apresenta.



Devem portanto as organizações promotoras de voluntariado integrar a dimensão do reconhecimento das aprendizagens nos seus programas, tendo em conta as seguintes etapas:

3.1. Acolhimento e correspondência pessoa voluntária / oferta

A organização deve, nesta etapa, elencar as ofertas de voluntariado disponíveis, associando-lhes desde logo as potenciais aprendizagens¹ que delas podem emanar, sob a forma de um

¹ Instrumento "Registo da Aprendizagem Organizacional"

sintético referencial de competências².

Ainda nesta etapa, e aquando da entrevista à pessoa voluntária ou potencialmente voluntária, devem as organizações promover logo à partida a reflexão das pessoas sobre a experiência de voluntariado como espaço de aprendizagem³ e com ela explorar, a partir desse pressuposto, as suas expectativas de aprendizagem⁴.

A correspondência entre a pessoa voluntária e a oferta da organização deve, para além das motivações inerentes ao voluntariado em causa e da adequação do perfil às tarefas inerentes, oferecer a oportunidade de a pessoa desenvolver aprendizagens em linha com as suas expectativas.

3.2. Experiência de voluntariado da pessoa voluntária

A partir do momento em que a pessoa integra a experiência de voluntariado, deve ser promovida, a par do procedimento normal de integração, a reflexão sobre o ponto de partida da pessoa, no que toca às aprendizagens que precisará de desenvolver, às aprendizagens que não sente necessidade de desenvolver, e a outras aprendizagens direta ou indiretamente relevantes⁵. Esta reflexão deve ser sistematizada, por forma a poder voltar-se a ela mais tarde, ainda no âmbito da experiência de voluntariado⁶.

Devem ser promovidos momentos intermédios de reflexão regulares, tendo em conta a natureza da experiência de voluntariado, sobretudo no que toca à sua duração (em caso de situações de voluntariado de curta duração, podem não fazer sentido estes momentos intermédios)⁷. Esta reflexão deve ser sistematizada⁸, por forma a poder voltar-se a ela mais tarde, ainda no âmbito da experiência de voluntariado e/ou por forma a possibilitar o reconhecimento formal, por via de um certificado das aprendizagens em voluntariado⁹ e/ou de outras ferramentas que contribuam para esse fim.

Deve ser promovido um momento final de reflexão sobre as aprendizagens decorrentes da experiência de voluntariado, quando esta chegue ao fim¹⁰. Esta reflexão deve ser sistematizada¹¹, por forma a possibilitar o reconhecimento formal, por via de um certificado das aprendizagens em voluntariado e/ou de outras ferramentas que contribuam para esse fim¹².

2 Referencial de Competências Chave do Voluntariado

3 Folheto “Reconhecimento da Aprendizagem no Voluntariado”

4 Instrumento “Registo Inicial da Aprendizagem Pessoal”

5 Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens

6 Instrumento “Registo da Aprendizagem Pessoal”

7 Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens

8 Instrumento “Registo da Aprendizagem Pessoal”

9 Instrumento “Certificado da Aprendizagem em Voluntariado”

10 Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens

11 Instrumento “Registo da Aprendizagem Pessoal”

12 Instrumento “Certificado da Aprendizagem em Voluntariado”

3.3. Reconhecimento formal

As organizações promotoras de voluntariado devem ter um conjunto de instrumentos e procedimentos¹³ que assegurem, ao longo do processo e desde a primeira aproximação da pessoa voluntária à potencial experiência de voluntariado, o reconhecimento formal das aprendizagens, de forma simples e concreta, no sentido de tornar tangível para a pessoa o pressuposto inicial, de que o voluntariado é, por excelência, um espaço de aprendizagem.

4. Ferramentas

Pretende-se nesta parte do manual, apresentar um conjunto de ferramentas flexíveis:

- (1) um Registo da Aprendizagem Organizacional
- (2) um Folheto “Reconhecimento da Aprendizagem no Voluntariado”
- (3) um Roteiro da Aprendizagem em Voluntariado
- (4) um Referencial de Competências Chave em Voluntariado
- (5) um Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens
- (6) um Certificado da Aprendizagem em Voluntariado

As próximas páginas do manual apresentam um possível modelo para cada uma destas ferramentas, que deve ser adaptado ao concreto das organizações.

Lembramos entretanto as referências partilhadas no enquadramento conceptual, que remetem para uma série de exemplos relevantes e passíveis de explorar e adaptar.

¹³ Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens, Roteiro da Aprendizagem em Voluntariado, Certificado da Aprendizagem em Voluntariado, Referencial de Competências Chave em Voluntariado e Folheto “Reconhecimento da Aprendizagem no Voluntariado”

4.1. O Reconhecimento da Aprendizagem no Voluntariado na [nome da organização]

A [nome da organização] [descrição da organização, sua missão, objetivos, atividades e oportunidades de aprendizagem] assume a aprendizagem como uma das dimensões inerentes ao desenvolvimento do voluntariado nos seus projetos.

É nesse contexto, e em linha com os objetivos e as recomendações da Agenda Política Europeia para o Voluntariado, nomeadamente no que diz respeito ao “reconhecimento das conquistas individuais e coletivas (...) fator essencial para que os voluntários possam aplicar melhor as suas competências demonstradas e os conhecimentos obtidos através do voluntariado noutras áreas das suas vidas e, desse modo, aumentar ainda mais o impacto do voluntariado”, que a [nome da organização] integrou na sua prática o Mecanismo de Reconhecimento das Aprendizagem decorrente do Voluntariado proposto pela Câmara Municipal de Lisboa, no âmbito da Lisboa Capital do Voluntariado 2015, oferecendo assim às/aos suas/seus voluntárias/os esta oportunidade.

Aprender a Aprender é a capacidade de iniciar e prosseguir uma aprendizagem, de organizar a própria aprendizagem, de perceber as próprias preferências e aprendizagem, identificando oportunidades disponíveis. Significa adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões e saber procurar e fazer uso de aconselhamento.

O desenvolvimento desta competência deve ser encarado como uma prioridade, já que Aprender a Aprender capacita as pessoas, dando-lhes “motivação, autonomia e responsabilidade para controlar as suas vidas para além das circunstâncias sociais em que se encontram” (Hoskins Bryony and Crick Ruth D., 2008).

Se pretender aderir, basta indicá-lo no formulário de inscrição.

Boas aprendizagens!

4.2. Registo da Aprendizagem Organizacional

Assumindo que o voluntariado é um espaço por excelência para o desenvolvimento de aprendizagens, e considerando que a [nome da organização] **[descrição da organização, sua missão, objetivos, atividades e oportunidades de aprendizagem]**, consideram-se competências passíveis de se desenvolver no contexto de uma experiência de voluntariado na nossa organização:

Expressão e Comunicação

Responsabilidade e Organização

Iniciativa e Criatividade

Trabalho em Equipa e Cooperação

Relações Interpessoais e Sociabilidade

Resolução de Problemas

Aprender a Aprender

[outras competências, nomeadamente competências específicas da área de atividade]

4.3. Roteiro da Aprendizagem em Voluntariado

“A competência de aprender a aprender é uma das Competências Essenciais para Aprendizagem ao Longo da Vida, de acordo com o Quadro de Referência Europeu, proposto pela Comissão Europeia.

Aprender a Aprender é a capacidade de iniciar e prosseguir uma aprendizagem, de organizar a sua própria aprendizagem, inclusive através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupo. Esta competência implica também que o indivíduo tenha consciência do seu próprio método de aprendizagem e das suas próprias necessidades, identificando as oportunidades disponíveis, e que tenha a capacidade de ultrapassar os obstáculos para uma aprendizagem bem sucedida. Esta competência significa adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões e saber procurar e fazer uso de aconselhamento.

Aprender a aprender obriga as pessoas a apoiarem-se nas experiências de vida e de aprendizagem anteriores a fim de aplicarem os novos conhecimentos e aptidões em contextos variados — em casa, no trabalho, na educação e na formação. Esta é uma ferramenta adicional para apoiar ao desenvolvimento de competências (conhecimentos, capacidades e atitudes) que permite aos aprendentes planificar, organizar, implementar e avaliar a sua própria aprendizagem, em particular na perspectiva da aprendizagem autorregulada” (RECOMENDAÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 18 de Dezembro de 2006, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida).

Importa portanto que sejamos capazes de “produzir conhecimentos e aprendizagens significativas que possibilitem cada um apropriar-se dos sentidos das experiências, compreendê-las teoricamente e orientá-las em direção ao futuro, com uma perspectiva transformadora” (adaptado de Oscar Jara).

Proposta de reflexão

A integração e o desenvolvimento satisfatórios num novo projeto ou em face de novas variáveis, independentemente de sermos ‘iniciantes’ ou ‘veteranos’, não acontecem fruto de episódios isolados; são processos dinâmicos e requerem tempo, acesso a recursos e o desenvolvimento equilibrado de determinadas competências.

As possibilidades fazermos uma boa integração da mudança são tão mais elevadas quanto mais responsabilidade por ela assumirmos; quanto mais tempo tirarmos para refletir sobre o processo e para desenhar o nosso próprio plano de desenvolvimento – independentemente de qual o período de tempo em causa.

Um desenvolvimento integrado de competências implica, de uma forma simplista, três dimensões: o saber, o saber fazer e o saber ser.

É-lhe agora proposto tirar algum tempo para si, de forma a refletir sobre as suas competências e sobre um plano de aprendizagem que possa ajudar a melhorar certas dimensões que possa sentir que estão menos desenvolvidas, tendo em consideração os recursos que tem à sua disposição.

O conjunto de questões que a seguir se apresenta pretendem ajudar nesta reflexão.

1. Reflita sobre as suas áreas chave de conhecimento, capacidades e atitudes. Em que é que eu sou definitivamente bom/boa? Pense sobre esta questão referindo-se não apenas ao seu perfil académico, mas também em geral, em diferentes dimensões da sua vida profissional e pessoal.
2. Que grandes desafios enfrenta na sua vida profissional, para o seu projeto? Responda a esta questão considerando o seu histórico profissional e pessoal, as motivações que o levaram a integrar este projeto, as suas perceções, os seus diferentes papéis e responsabilidades específicas, o seu desempenho, etc.
3. Quais são as suas maiores necessidades nesta etapa, considerando a sua prática profissional e o seu desenvolvimento?
4. Que tipo de respostas consegue identificar para fazer face a tais desafios e ir ao encontro dessas necessidades? O que posso fazer eu próprio? Que recursos tenho?
5. Pode classificar tais respostas em termos de competências (conhecimento, capacidades ou atitudes) que necessita de desenvolver mais? E em termos de recursos (institucionais, dos seus pares) que irá procurar ativamente e mobilizar?

CONHECIMENTOS	CAPACIDADES	ATITUDES	RECURSOS

6. Consegue identificar **ações concretas, imediatas ou a curto prazo**, com que se possa

comprometer para ir ao encontro dos desafios e das necessidades identificados?

7. Consegue estabelecer ligações relevantes e sustentáveis entre este plano de desenvolvimento e o projeto em que está envolvido/a? E com a visão estratégica do seu projeto individual? Quais? Como as operacionalizar e reforçar?

8. Que outros aliados ou parceiros envolveria no sentido de atribuir a este plano um resultado concretizável e conducente a novos desafios e aprendizagens? E através de que espaços ou canais envolveria essas pessoas e/ou organizações?

Este é um instrumento a que pode voltar sempre que precisar. Bom trabalho!

4.4. Referencial de Competências Chave em Voluntariado

Competência é a capacidade para operacionalizar um conjunto de conhecimentos, atitudes e habilidades numa situação concreta, de modo a ser sucedido. (Jardim, J et al, 2006).¹⁴

Competências transversais ou chave são aquelas que são comuns a diversas atividades. (Jardim, J et al, 2006). As competências-chave não são apenas importantes para o desempenho da atividade profissional, mas para as diferentes dimensões da vida e da convivência social. Esta perspectiva confere às competências-chave um carácter dinâmico, permitindo aos indivíduos construir e reconstruir permanentemente o conhecimento, conforme os contextos organizacionais em que estes se inserem (P. Pullen, 2000).¹⁵

Abaixo apresentamos uma proposta de referencial de competências chave em voluntariado:

Expressão e Comunicação

Responsabilidade e Organização

Iniciativa e Criatividade

Trabalho em Equipa e Cooperação

Relações Interpessoais e Sociabilidade

Resolução de Problemas

Aprender a Aprender

Este referencial serve de ponto de partida para a reflexão sobre as competências, devendo no entanto ser adaptado à realidade de cada organização, e enriquecido, com base na experiência da pessoa voluntária e na pesquisa e análise de outras referências de competências, desde logo as 8 Competências Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida, da Comissão Europeia.

¹⁴ Jardim, J. & Pereira, A. (2006), Competências pessoais e sociais: Guia prático para a mudança positiva, Porto, Edições ASA

¹⁵ Pullen, P. (2000), Multicultural Perspectives, Philadelphia - USA, Routledge Taylor & Francis Group

4.5. Guião orientador para a reflexão sobre as aprendizagens

Questões sobre aprendizagem

O objetivo destas questões é ajudar as pessoas que estão a ser entrevistadas a ter uma maior consciência sobre como, quando e o que aprendem. Estas perguntas iniciais são adequadas sobretudo para o momento de aferição de competências à partida (quando a pessoa já vai começar a sua experiência de voluntariado). Podem ser acrescentadas questões à medida da realidade em causa.¹⁶

Sobre a pessoa voluntária como aprendente

Até que ponto se vê como aprendente?

De que forma é que isso é demonstrado nas suas atitudes e ações?

Ser aprendente é uma opção consciente para si?

O que são alguns resultados positivos de ser aprendente?

Sobre a planificação da aprendizagem

Até que ponto tem claro o que quer aprender?

Estabelece objetivos de aprendizagem simplesmente está aberto/a à aprendizagem?

Até que ponto sente que a sua aprendizagem pode ser planeada?

O que ou quem o/a poderia ajudar para planificar melhor a sua aprendizagem?

Sobre os momentos de aprendizagem

Consegue lembrar-se de momentos em que sentiu 'Sim, agora estou a aprender'?

Consegue descrever esse momento?

Apercebeu-se de que estava a aprender nesse momento ou só mais tarde?

Que tipo de momentos reconhece como momentos de aprendizagem?

Sobre como se sabe que se aprendeu

O que o/a faz decidir 'agora aprendi qualquer coisa'?

Estabelece critérios? De que forma?

Nomeia-o? Como?

¹⁶ Adaptado de "The Learning Interview Guide", in HANDBOOK for facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE (Kloosterman, Paul and Taylor, Mark E., 2012)

Regista por escrito? Como? Onde?

Partilha-o com outras pessoas? Quando? O quê?

Testa-o? Como?

Precisa de provas para si? Como?

Pede validação a outras pessoas?

Sobre as outras pessoas e a aprendizagem

De que forma as outras pessoas o/a ajudam na sua aprendizagem?

Procura ativamente por outras pessoas?

Para que precisa dessas outras pessoas? Feedback? Outras perspectivas? Validação? Desafio...?

Quem são essas outras pessoas? Pares? Amigos/as? Peritos/as? Educadores?

Sobre a sua forma de aprender

Como diria que aprende melhor?

O que faz da aprendizagem uma experiência positiva para si?

O que gostaria de acrescentar ao seu 'reportório de aprendizagem'?

Como faz para ultrapassar dificuldades quando aprende?

Como descreve a sua noção de 'aprender a aprender'?

Sobre o impacto da sua aprendizagem

Aplica imediatamente o que aprende?

Primeiro reflete e avalia?

Partilha a sua aprendizagem com outras pessoas? Como?

Como é que as outras pessoas sabem que aprendeu algo?

Planeia aprendizagem futura, de seguimento? Como?

Um diário de aprendizagem¹⁷

O objetivo do Diário de Aprendizagem é manter um registo do que vai aprendendo

Objetivos

Manter o registo do que aprende

Nomear o que aprende

Refletir através da escrita (e/ou do desenho)

Um Diário de Aprendizagem pode ter diferentes formas e várias maneiras de ser usado. A ideia principal é dar às/aos aprendentes uma ferramenta para descrever as suas aprendizagens, tanto sobre 'o quê' como sobre 'como' aprenderam. Provavelmente o maior valor da escrever um diário é simplesmente o facto de que a pessoa se senta, pensa sobre o que experienciou e atribui-lhe palavras. Ajuda a pessoa a tornar-se mais consciente do que aprendeu.

Outra vantagem em registar a sua aprendizagem é que depois de um período de tempo pode ler sobre ela novamente. É uma boa maneira de se lembrar da sua aprendizagem.

Um Diário de Aprendizagem pode ser um diário para todos os dias, mas noutras situações pode funcionar melhor como algo que faz todas as semanas. Certamente ajuda ter um ritmo.

O Diário de Aprendizagem pode ser um bloco de notas visualmente atrativo que oferece às pessoas no início de um processo de aprendizagem. As pessoas podem levar o seu diário consigo ao longo do processo, tirar notas e usar as suas notas quando estiverem a conversar entre pares.

Também é possível convidar as pessoas a escrever o seu diário de aprendizagem online, num blog pessoal. Um blog pode ser mantido de forma estritamente pessoal, havendo a possibilidade de convidar um grupo restrito de leitores e até é possível partilhar as aprendizagens com o mundo inteiro.

Deve ser dado tempo e espaço para escrever no Diário de Aprendizagem durante o processo. Provavelmente as pessoas vão escrever no diário fora desses espaços designados para o efeito, mas é importante reforçar a necessidade desta reflexão individual.

Dicas

Uma dica muito prática e simples: quando adquirir os blocos de notas para oferecer às pessoas, garanta que estes têm uma qualidade que previna que se desfaçam após alguns dias. As pessoas irão andar com eles nos seus sacos, escrever em todo o tipo de posições e lugares e não vai querer que tenham que procurar em todo lado pelas páginas soltas.

Para prevenir que todos os blocos de notas sejam exatamente iguais, ofereça material e

¹⁷ Adaptado de "The Learning Journal", in HANDBOOK for facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE (Kloosterman, Paul and Taylor, Mark E., 2012)

tempo para a personalização dos diários.

Dê algumas dicas / questões que ajudem à reflexão e coloque-as na primeira página.

Motive as pessoas a usar o diário quando estão a partilhar entre pares as suas aprendizagens.

Para duos de aprendizagem fixos os diários podem ser uma ferramenta excelente para a partilharem e apoiarem-se mutuamente.

Questões para o Diário

Que momentos foram importantes para mim hoje / na última semana / ...? Porquê?

O que me surpreendeu?

Em relação a que aspeto me sinto especialmente bem hoje / na última semana / ...?

O que me bloqueou?

O que poderia fazer para desbloquear?

Quem ou o que me ajudou mais hoje / na última semana / ...?

O que aprendi hoje / na última semana / ...?

Que novas questões surgiram?

O que planeio para seguimento?

Reflexão final e/ou intermédia¹⁸

O que descobriu que já sabia / sabia fazer / fazia com uma determinada atitude e não tinha consciência?

Qual seria a sua afirmação sobre o que aprendeu?

Que momentos reconhece como aprendizagem?

Só teve resultados de aprendizagem planeados ou também decorrentes de aprendizagem que aconteceu espontaneamente?

Nomeie aprendizagens nas quais reparou imediatamente e aprendizagens em que só reparou mais tarde.

Nomeie aprendizagens na área da prática concreta, sobre si ou qualquer outra coisa.

O que aprendeu fazendo, com a experiência?

O que faz/fará de diferente em resultado de aprendizagens?

O que identifica como a aprender a seguir?

¹⁸ Adaptado de "Learning Something...", in HANDBOOK for facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE (Kloosterman, Paul and Taylor, Mark E., 2012)

Um ecossistema de micro-credenciais

As micro-credenciais (ou emblemas digitais de aprendizagem) são ferramentas digitais de reconhecimento de aprendizagem. A criação, emissão e apresentação de micro-credenciais é feita online, em plataformas construídas para o efeito, de que é exemplo a Mozilla Open Badges (<http://openbadges.org/>), a Badge Craft (<http://www.badgecraft.eu/>) ou a Credly (<https://credly.com/>).

Aqui fica um exemplo de um ecossistema de competências chave, neste caso relativo a estágios em mobilidade de aprendizagem.



4.6. Certificado da Aprendizagem em Voluntariado

[Nome]

Nascida em [data de nascimento], em [cidade], [país]

participou como voluntário/a no projeto

[nome do projeto]

da

[nome da organização]

a atividade teve lugar de [data de início]

a [data de fim] em [cidade], [país]

Voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas (conceito de voluntariado previsto na Lei nº 71/ 98, de 3 de novembro, na qual se estabeleceram as bases do enquadramento jurídico do voluntariado).

[e/ou algum texto enquadrador da experiência de voluntariado e da organização]

Pela organização

[nome]

Este documento certifica que **[nome]** desenvolveu uma experiência de voluntariado no projeto **[nome do projeto]** em [cidade], [país], com a **[nome da organização]**.

O seu papel e as suas tarefas foram:

- **[lista de tarefas e responsabilidades]**

A/O **[nome]** participou nas seguintes atividades de formação:

- **[lista de atividades de formação]**

A organização promotora de voluntariado **[nome da organização]** oferece o seguinte:

[descrição da organização, sua missão, objetivos, atividades e oportunidades de aprendizagem]

Certificamos a participação de **[nome]** neste projeto de voluntariado.

O/a voluntário/a

Pelo projeto

[nome]

[nome]

[local], [data]

2/4

A descrição seguinte é uma reflexão relacionada com as Competências Chave¹⁹ para o Voluntariado propostas no Mecanismo de Reconhecimento das Aprendizagens decorrentes do Voluntariado proposto pela Câmara Municipal de Lisboa no âmbito da Lisboa Capital do Voluntariado 2015.

¹⁹ Outros referenciais de competências podem servir de base a esta reflexão, ou a reflexão pode ser feita não tendo por base um referencial de competências específico, mas sim a aferição das aprendizagens desenvolvidas.

Expressão e Comunicação

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Responsabilidade e Organização

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Iniciativa e Criatividade

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Trabalho em Equipa e Cooperação

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Relações Interpessoais e Sociabilidade

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Resolução de Problemas

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

Aprender a Aprender

[Mencionar e preencher somente se aplicável. Descrição da aprendizagem decorrente da experiência de voluntariado e das atividades concretas que a geraram, das quais resulta a percepção da aquisição desta competência.]

3/4

Confirmamos que esta reflexão decorre do processo de reconhecimento de aprendizagens desenvolvido no âmbito da experiência de voluntariado de [nome], no projeto [nome do projeto] da [nome da organização].

O/a voluntário/a

Pelo projeto

[nome]

[nome]

Adaptado de "Youthpass" (<http://www.youthpass.eu>)

4/4

5. Literatura de referência

- CEDEFOP (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Grécia, European Centre for the Development of Vocational Training.
- Freire, Paulo (2001), *Pedagogy of freedom: ethics, democracy and civic courage*, Polity, Cambridge.
- ISU (2014). *As competências profissionais geradas pelo Voluntariado*, s.l., ISU.
- Pires, Ana Luísa Oliveira (2007), Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais. Uma problemática educativa, in *Sísifo, Revista de Ciências da educação*, N.º2, 5-20.
- River (2013), *Reveal the learning potential of volunteering*, s.l., Die Berater.
- Correia, Ana (2005), Os sistemas de reconhecimento e certificação de competências e a construção da cidadania, IV Encontro do Fórum Internacional Paulo Freire “Caminhando para uma cidadania multicultural”, Porto - Portugal.
- Xavier, Sérgio (2014), A problemática do auto-reconhecimento da educação / aprendizagem não formal - um contributo prático, Interações, s.l.
- D’Agostino, Mario et al.(2008), *Coaching Youth Initiatives - Guide for Supporting Youth Participation*, Salto Youth, s.l.
- Werquin, Patrick (2010), *Recognising Non-Formal and Informal Learning - OUTCOMES, POLICIES AND PRACTICES*, OECD, s.l.
- Vários (2011), *Pathways 2.0 - towards recognition of non-formal learning/education and of youth work in Europe*, Estrasburgo e Bruxelas
- Krezios, Athanasios e Ambrozy, Miki (2010), *Here to stay - a handbook on non-formal learning and its social recognition*, Kids in Action, Thessaloniki
- Ajša Hadžibegovic´ (s/d), *Recognition needs zero stage: Convincing ourselves!*, Salto Youth, Bonn - Germany
- Markovic, Darko and Nemutlu Ünal, Gülesin (2011), *Unlocking Doors to Recognition - Setting up strategies for the better recognition of youth work and non-formal education/learning*

in your context, Salto Youth, s.l.

- Kloostermann, Paul et al. (2012), *Youthpass Unfolded - Practical tips and hands-on methods for making the most of the Youthpass process*, s.l.
- CANÁRIO, Rui (2006), *Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal*. In Conselho Nacional de Educação. *A Educação em Portugal (1986-2006)*. Alguns contributos de investigação. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Luxemburgo
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015), *Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning*, Alemanha
- European Communities (2007), *KEY COMPETENCES FOR LIFELONG LEARNING - European Reference Framework*, Bélgica
- Gomes, Jerusa Botelho (2012), *Supervisão pedagógica em contextos educativos não formais*, s.l.
- Comité das Regiões (2014), *Reconhecimento de aptidões e competências adquiridas através da aprendizagem não formal e informal* [Projeto de Parecer], Bruxelas
- Deltuva, Arturas (2013), *Factors supporting learning in mobility projects*, s.l.
- Kloosterman, Paul and Taylor, Mark E. (2012), *HANDBOOK for facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE*, s.l.
- Stuart, Ruth (2014), *Volunteering to learn: Employee development through community action*, s.l.
- Aníbal, Alexandra (2013), *Da educação permanente à aprendizagem ao longo da vida e à Validação das aprendizagens informais e não formais: recomendações e práticas*, Lisboa - Portugal
- Plataforma del Voluntariado de España (2014), *Vol+ Competências a través del voluntariado - Resumen general*, Madrid - Espanha
- Pinto, Luís Castanheira (2008), *Educação não-formal. Um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal*, ISCTE, Lisboa
- Grupo de Trabalho de Educação Não Formal (2013), *Tomada de Posição "Reconhecimento da Educação Não Formal"*, Conselho Nacional de Juventude, Lisboa
- Cross, Jay (2007), *Informal Learning: Rediscovering the Natural Pathways That Inspire Innovation and Performance*, Pfeyffer, São Francisco
- Giordan, A. ee Saltet, J. (2007), *Apprendre a Apprendre*, Libro, Paris
- James, Mary et al. (2007), *Improving learning how to learn*, Routledge, London
- Hoskins, Bryony e Crick, Ruth Deakin (2008), *Learning to Learn and Civic Competences*:

different currencies or two sides of the same coin?, Centre for Research on Lifelong Learning, S/L

- Jardim, J. & Pereira, A. (2006), *Competências pessoais e sociais: Guia prático para a mudança positiva*, Porto, Edições ASA
- Pullen, P. (2000), *Multicultural Perspectives*, Philadelphia - USA, Routledge Taylor & Francis Group
- European Union (2012), *Adult Volunteering: Learning for Life - The Grundtvig programme's contribution to the European Year of Volunteering 2011*, Luxembourg, Publications Office of the European Union



Comissão Organizadora



Media partners

