



VALIDAÇÃO DA APRENDIZAGEM PRÉVIA COMO UMA PONTE PARA OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM PARA TODOS*

Ruud Duvekot¹

Introdução

Ao longo da história, as pessoas têm se dedicado a fortalecer e praticar suas habilidades em uma determinada profissão. Isso, que tem sido uma constante desde a Idade Média até a Idade Industrial, não é diferente na sociedade *aprendiz* moderna. Os sistemas prevaletentes de educação e de treinamento profissional requerem ajustes e, até mesmo, inovações, porque fazem parte da evolução do cenário socioeconômico e sociocultural. Antes, nesse cenário, a obtenção das qualificações necessárias era suficiente para garantir o lugar de um sujeito na sociedade e no mercado de trabalho; na atualidade, em cada vez mais casos, isso deixou de acontecer. Hoje em dia, na normal transição para uma sociedade *aprendiz*, uma aprendizagem mais adaptável, contínua e flexível se faz necessário para manter o cidadão no mercado de trabalho. Permanecer no topo desse desenvolvimento é vital para todos os atuantes: indivíduos, sindicatos, escolas,

¹ Ruud Duvekot (1960) é professor associado da INHOLLAND Universidade de Ciências Aplicadas, na Holanda. Seu trabalho centra-se na pesquisa de Estratégias de aprendizagem personalizada ao longo da vida e sobre a Validação da aprendizagem prévia. Ele também preside a Fundação do Centro Europeu de Validação da aprendizagem prévia. Essa fundação está especializada em pesquisa internacional e na assessoria sobre a Validação da aprendizagem prévia e sobre a divulgação dos resultados de projetos sobre Validação da aprendizagem prévia. E-mail: <ruud.duvekot@inholland.nl>.

* Artigo vinculado ao projeto TRALL, do programa ALFA III. Para mais informações, ver <www.alfa-trall.eu>. Título original: Validation of prior learning as a bridge to learning opportunities for all. Artigo escrito especificamente para a Revista UFG. Tradução do inglês ao português: Karla Marcondes Sacilotto, instrutora de língua inglesa no Centro de Línguas da Faculdade de Letras/ UFG. E-mail: <sacilotto@hotmail.com>.



universidades, empregadores e órgãos regulamentadores e legislativos. Todos eles estão intimamente ligados na estrutura socioeconômica. Essa ligação sempre existiu, mas nunca antes na história do indivíduo – ou do cidadão – ela teve a chance de tomar o controle e de direcionar a carreira de alguém através da aprendizagem como nesta sociedade *aprendiz* (Delors 1996, Hargreaves 2004, Duvekot 2006).

Essa é a sistemática da *Validação da aprendizagem prévia* (VAP)², a qual oferece um *leque de oportunidades* focado em oferecer chances de aprendizagem de acordo com a própria demanda das pessoas. E, visto que o conhecimento está cada vez mais ligado ao sucesso social, isso significa focar a fortalecedora apropriação e o controle individualizado do conhecimento, através da VAP, como um traço principal nas mudanças de paradigma na aprendizagem no contexto atual. Trata-se de um paradigma centrado nas escolhas e decisões do indivíduo e na aprendizagem permanente, embasado na competência e nos resultados direcionados dentro do contexto da sociedade *aprendiz*.

A VAP é, nessa perspectiva, um instrumento orientado a reconhecer e valorizar o que a pessoa tem aprendido na sua vida. O processo VAP objetiva ligar essas experiências de aprendizagem a futuras etapas de desenvolvimento; em outras palavras, a VAP gera uma estratégia de aprendizagem permanente para todos segundo os contextos. Dentro dessa perspectiva, a VAP não foi projetada para destacar a falta de competência, mas, exatamente, o oposto: fazer um balanço das competências existentes. Nesse

² Em inglês: *Validation of Prior Learning*. Portanto, em inglês, a sigla é VPL.

sentido, a VAP vê o *copo meio cheio* em vez de o *ver meio vazio* (WG EVC 2000).

A questão crucial é como ativar a VAP como um instrumento efetivo para facilitar a aprendizagem permanente voltada para os aprendizes e as demais partes interessadas nos contextos de aprendizagem e de trabalho. Este artigo examina os instrumentos VAP como uma resposta plausível a essa questão. A VAP é apresentada na sua orientada estrutura processual. Ela contempla os papéis e as responsabilidades dos principais interessados em atingir metas na área da aprendizagem permanente, na qual as necessidades de aprendizagem do indivíduo, as facilidades do sistema de aprendizagem e a demanda por um sistema socioeconômico prevaiente são negociadas. Espera-se, então, que a aprendizagem seja um diálogo aberto entre professores e alunos no seu contexto social. Nesse ponto, a VAP significa, antes de tudo, metaforicamente dizendo-o, unir o aluno, o professor e o empregador na esfera da sociedade aprendiz.

A VAP possui potencial para lidar com a diversidade de metas da aprendizagem; a VAP age, pois, como um conciliador entre os principais interessados no processo de aprendizagem permanente. Desse modo, os fatores críticos para desenvolver e implementar com sucesso, nos diversos contextos, a VAP, tornam-se mais claros, o qual também mostra a interdependência das ações dos diferentes interessados em explorar a sistemática da VAP. Isso ajuda a assinalar como e onde intervir para fortalecer a VAP como um conciliador, com o intuito de atingir a qualidade e a rentabilidade e, acima de tudo, as estratégias de aprendizagem permanente que sejam eficientes, aplicáveis, prazerosas e feitas sob medida para satisfazer todos os envolvidos. Visa-se, afinal de contas, o que Paulo Freire expressou há décadas: que a aprendiza-

gem é, acima de tudo, um processo social e pessoal que faz sentido “porque mulheres e homens aprendem que através da aprendizagem podem se construir e reconstruir, porque podem ser responsáveis por si mesmos como seres aptos a saber – saber o que sabem e o que não sabem” (Freire, 2004, p. 15).

A Sociedade Aprendiz

O conceito *sociedade aprendiz* surgiu no período de crescimento econômico nos anos 60 e 70, o qual gerou muitos empregos e condições de vida melhores para quase todas as pessoas. Tal acontecimento trouxe uma necessidade maior de mão-de-obra qualificada e desembocou em uma maior atenção das políticas nacionais para o papel da educação com vistas a manter e aprimorar esse crescimento dentro da prosperidade financeira social e econômica. A educação foi entendida como uma aprendizagem permanente, isto é, como um meio significativo e relevante para transformar a vida social e política (Gelpi 1985; Hobsbawn 1994). O conceito de *sociedade aprendiz* foi construído com base no entendimento de que a aprendizagem era importante e de grande valor e de que todas as pessoas precisavam ser encorajadas a investir no seu potencial ao longo das suas vidas, levando em consideração seu conhecimento anterior. A UNESCO relatou, em 1972, que:

O objetivo da educação é capacitar o homem a ser ele mesmo, se tornar ele mesmo. E, com relação ao emprego e ao progresso econômico, o alvo deveria ser não tanto preparar jovens e adultos para uma vocação específica e perpétua, mas sim *potencializar* a mobilidade entre os profissionais e proporcionar estímulos permanentes no desejo de aprender e de se aperfeiçoar. Se a aprendizagem envolve a vida da

pessoa, tanto ao longo do tempo quanto na diversidade, e tudo isso conforma a sociedade, incluindo o sistema socioeconômico e os recursos educacionais, então devemos ir ainda mais longe do que as vitórias necessárias no *sistema educacional* até alcançarmos o estágio da sociedade aprendiz. Essas são as verdadeiras proporções do desafio que a educação vai enfrentar no futuro (Faure *et alii*, 1972: XXXIII).

Esse pronunciamento trouxe um constante debate sobre as mudanças que essa visão nos apresenta (Schon 1973; Husén 1974; Delors 1996; Edwards 1997; Jarvis 2008). O que todas essas contribuições trazem é um conjunto de princípios comuns da *sociedade aprendiz*:

1. Há mais que aprender além da educação.
2. A aprendizagem permanente torna-se uma necessidade, já que uma qualificação inicial deixa de ser garantia de carreira.
3. Adquirir competências não se restringe à aprendizagem formal, mas também implica em aprendizagem informal e não-formal. Todas essas formas de aprendizagem devem ser consideradas valiosas.
4. A sociedade pode ser vista como uma estrutura socioeconômica na qual os aprendizes devem ter atitude para aprender, implícita ou explicitamente, e se responsabilizarem por essa atitude permanentemente.

Em tal *sociedade aprendiz*, a *Validação da aprendizagem prévia* (VAP) é uma peça fundamental para as estratégias de aprendizagem permanente. A VAP operacionaliza essas estratégias através de processos de aprendizagem direcionados e ascendentes. Dessa maneira, a VAP abre a perspectiva do aprendiz. Esse é o contexto social em que o *fortalecimento* por parte do indivíduo pode florescer completamente. O *fortalecimento* refere-se à expansão da liberdade de escolha e ao ato de moldar a vida. Envolve controlar recursos e decisões, e concentrar-se na expansão das ações e das capacidades das pessoas para participar, negociar, influenciar, controlar e manter incontáveis instituições que afetam as suas vidas (Narayan 2005).

Tal *fortalecimento* muda a natureza da aprendizagem e desafia o sistema de ensino a desenvolver estratégias de aprendizagem em diferentes aplicações e para propósitos diversos. Isso leva ao que Giddens e Beck chamam de *reflexividade*, que é a expressão da transição para a modernidade da *Sociedade Aprendiz* (Giddens 1991; Beck, 1992). Segundo eles, a modernidade é caracterizada pela exigência feita aos indivíduos e instituições para refletirem sobre o que eles já sabem em relação à escolha do que são e de como se comportar. Giddens destacou, no seu conceito de *modernidade reflexiva*, o argumento de que, com a passagem do tempo, a sociedade se torna bem mais autoconsciente, refletora e, por isso, reflexiva. Na percepção dele, a *aprendizagem permanente* é uma característica primordial da modernidade, na qual o significado e a identidade estão fundamentados no indivíduo e eles são o agente inicial de mudança na *Sociedade Aprendiz*. AVAP apóia, portanto, o posicionamento do indivíduo como co-realizador do processo de aprendizagem permanente.

Essa concepção baseia-se fortemente na teoria de Paulo Freire sobre a aprendizagem como um processo dialógico e de desenvolvimento de ação-reflexão-ação entre professores e alunos (Freire, 1970). Além disso, é também o tipo de aprendizagem que se adapta bem ao desenvolvimento social como uma das chamadas liberdades sociais que contribuem, direta ou indiretamente, para a liberdade total que as pessoas devem ter para viverem como querem (Sem, 1999). O ganhador do Prêmio Nobel em Economia, Amyarta Sem, defendeu que as oportunidades sociais – como um dos cinco instrumentos de liberdade – se referem às adequações que a sociedade procura na educação e na saúde, entre outros, e influenciam na liberdade real de um indivíduo para viver melhor. Essas facilidades não devem servir, apenas, para se manter uma vida privada; elas são também de grande valor para uma participação mais efetiva na economia e nas atividades políticas. O conhecimento afeta tanto a vida particular quanto a pública. Logo, torna-se vital para as pessoas o acesso – ou mais liberdade instrumental – a todas as formas e estágios da aprendizagem para, assim, traçarem o seu próprio destino. É justamente por isso que a VAP pode ser chamada de ponte para as oportunidades de aprendizagem para todos.

VAP e os três modos de aprendizagem

O desenvolvimento das sistemáticas da *Validação da aprendizagem prévia* (VAP) pode ser melhor entendido como uma forma de confirmação da mudança dirigida ao *fortalecimento* que é facilitado pelas estratégias de aprendizagem personalizadas. Pede-se que o papel do sistema de aprendizagem passe da institucionalização, com passos uniformizados e uma salinha para a obtenção do conhecimento, a uma aprendizagem direcionada, flexível e mais pessoal (Dukevot et alii, 2007). Na Inglaterra, essa aprendizagem é conhecida como aprendizagem personalizada, à qual se chega pela adaptação da pedagogia, do currículo e do material de apoio, para ir de encontro às necessidades e às expectativas dos indivíduos (Hargreaves, 2004-2006). O mesmo acontece com o sistema laboral, no qual as regras gerais do serviço dos trabalhadores são dirigidas, cada vez mais, para facilitar o seu desenvolvimento, em vez de controlá-lo no seu posto de serviço. Pode-se dizer, ainda, que a VAP significa democratizar o trabalho e a aprendizagem e, usando a terminologia de Giddens, aprimorar o caráter reflexivo do próprio aprendiz.

A VAP considera que a preparação inicial para uma profissão não é o suficiente. É importante reconhecer que as competências (conhecimentos, habilidades, atitudes e expectativas) estão em constante desenvolvimento. Isso significa admitir que uma pessoa, consciente ou inconscientemente, em qualquer lugar, sempre aprende através de:

- *aprendizagem formal*, que ocorre em um contexto organizado e estruturado (escolas, centros de treinamento ou local de trabalho) que é explicitamente designado para a aprendizagem (em termos de objetivos, horário e material de apoio). A aprendizagem formal é intencional por parte do aprendiz e geralmente leva à qualificação ou certificação.
- *aprendizagem não-formal*, na qual a aprendizagem está agregada a atividades planejadas, mas não explicitamente designadas para a aprendizagem (em termos de objetivos e tempo de aprendizagem e material de apoio), mas é um elemento importante para a aprendizagem. A aprendizagem não-formal é intencional por parte do aprendiz, mas não leva à certificação.
- *aprendizagem informal*, que resulta das atividades do dia-a-dia relacionadas ao trabalho, família e lazer. Não é organizada ou estruturada (em termos de objetivos, horário e material de apoio). A aprendizagem informal é, na maioria dos casos, não-intencional na perspectiva do aprendiz e não leva à certificação. (Cedefop, 2009)

O processo VAP

A VAP, em geral, baseia-se em cinco fases: (a) compromisso e conscientização do valor da competência do indivíduo, (b) reconhecimento das competências pessoais, (c) valorização e/ou validação dessas competências, (d) (orientação sobre o) desenvolvimento da competência e, finalmente, (e) incorporação desse processo de desenvolvimento da competência-base a uma política pessoal ou organizacional própria e dirigida (Dukevot, 2005). Juntas, essas cinco fases constituem o processo da VAP:

Primeira fase: Compromisso e conscientização

Um indivíduo deve estar atento às suas competências, ao valor que atribui a elas e ao valor que outros lhes dão em determinadas circunstâncias. Ser capaz de mantê-las dentro de uma forma feita sob medida é fundamental para a sua compreensão. Uma competência é basicamente saber como agir de determinada maneira; a competência se expressa através das ações das pessoas. A sociedade é a maior interessada em unir as competências, seja através da aprendizagem formal dentro do sistema escolar durante certo período da vida ou através da aprendizagem não-formal ou informal em outras épocas.

Segunda fase: Reconhecimento de competências

A identificação ou a listagem das competências geralmente ocorre através da ajuda de um portfólio que, além de descrever as experiências profissionais e sopesar os diplomas, é preenchido com outras evidências de competências adquiridas. As colocações de empregadores, os produtos profissionais, as referências, artigos ou fotos, inegavelmente mostram a existência de certas competências. O reconhecimento pode concentrar-se em um portfólio profissional ou posicional para o qual

o procedimento da VAP é especificamente desenvolvido. Em outros casos, pode ser um portfólio aberto ou um panorama geral. Em alguns casos o reconhecimento visa a avaliação; em outros, o perfil pessoal. O participante pode construir o seu próprio portfólio. Essa fase é composta por um passo preparatório e passo um retrospectivo. A preparação visa articular a necessidade real das competências na organização de diferentes perfis funcionais. Já na retrospectiva, os indivíduos em questão preenchem os seus portfólios e adquirem as provas fundamentais da sua aprendizagem no passado recente.

Terceira fase: Valorização e/ou avaliação das competências

Nela, o conteúdo do portfólio é valorizado e avaliado; isso, quando necessário, é acompanhado de uma análise extra, o que geralmente acontece através de observações no trabalho ou mediante uma entrevista criteriosa. Os avaliadores comparam as competências do indivíduo com o padrão estabelecido em dado contexto. Esse padrão será usado para medir as qualidades do participante; o caminho trilhado por ele não é importante, apenas os resultados contam. Esse segundo passo resulta tanto na validação, de nível organizacional, local ou nacional na forma de certificados, diplomas ou mudanças na carreira, quanto na valorização, na forma de orientação para oportunidades na carreira. Essa fase requer algumas etapas diferentes: (1.) Estabelecer o padrão para o processo específico da VAP. A princípio, pode ser qualquer padrão que vá de encontro com as necessidades do indivíduo e/ou organização; por exemplo: padrão de qualificação local ou nacional, ou um padrão interno. Assim como com o padrão, a escolha pode ser feita da maneira como a avaliação acontece. (2.) A própria valorização em si,

correspondendo a avaliação do portfólio e sua apreciação ao padrão estabelecido e às metas da organização. (3.) A validação da evidência de aprendizagem no padrão estabelecido. (4.) Depois dessa fase, a parte retrospectiva do processo VAP é concluída. As próximas etapas se concentram no poder prospectivo da VAP.

Quarta fase: Plano de desenvolvimento da competência

Essa fase do procedimento VAP visa o desenvolvimento do indivíduo ao dirigir a validação e/ou a orientação a um plano de ação pessoal. Com base nas competências valorizadas, na clareza acerca das que ainda faltam ou nas competências fortes disponíveis, um plano de desenvolvimento pessoal é elaborado. Esse plano refere-se às atividades de aprendizado que acontecerão em ambientes de ensino formais e não-formais, e no trabalho, durante a mudança de posição, e oferecerão treinamento ou criarão um ambiente em que a aprendizagem informal é estimulada.

Essa fase tem duas etapas. Primeiro: deve-se fazer uma combinação entre o plano de desenvolvimento do indivíduo e as metas da organização que poderiam acontecer ao, simplesmente, afirmar que qualquer tipo de conhecimento individual é também para o benefício da organização. Sobretudo, entretanto, essa combinação deve estar acordada para que integre o plano de desenvolvimento pessoal a parte formal de um plano mais amplo da organização. Segundo: o desenvolvimento ou aprendizagem real do indivíduo deve ser iniciado. Nessa etapa, o indivíduo aprende e desenvolve a si mesmo em uma base feita sob medida, o que significa aprendizagem/ desenvolvimento sem distinção e independentes de forma, horário, local e ambiente.

Quinta fase: Implementação estrutural da VAP

A última fase do processo VAP foca na implementação estrutural da VAP em uma estratégia pessoal para a atualização do portfólio ou para a gestão de recursos humanos (RH) de uma organização. Os resultados do projeto piloto da VAP devem ser avaliados para indicar como a implementação pode acontecer em uma base feita sob medida. Uma organização deveria ser capaz de fazer uso da VAP estruturalmente para objetivos específicos que tenham sido previamente estabelecidos. Qualquer novo objetivo deverá ser acrescentado facilmente a essa política. O mesmo ocorre ao se estabelecerem objetivos de aprendizagem, pelo próprio indivíduo, em uma *sociedade aprendiz* dinâmica.

Rumo ao fortalecimento VAP

AVAP oferece uma estratégia de desenvolvimento pessoal na qual o contexto organizacional e os serviços público-privados são cruciais para se manter o ritmo do desenvolvimento da competência na sociedade do conhecimento. Em nível individual, isso exige o preenchimento das cinco fases do processo VAP em 10 passos. Os passos devem ser dados como mostra a figura abaixo, incluindo as questões relevantes em cada etapa.

O processo de <i>Validação da aprendizagem prévia</i>		
Fase	Etapa + Questões	Ação individual
I. Preparação	Conscientização: Onde e como aprendi até hoje? Qual é a necessidade para um auto-investimento?	Mente aberta para a aprendizagem permanente. Inventário dos desejos pessoais de aprendizagem. Iniciar autogerenciamento das competências.
	Estabelecendo alvos: Quais alvos de aprendizagem são relevantes?	Auto-avaliação. Análise pessoal SWOT. Formular alvos de aprendizagem.
II. Reconhecimento	Estabelecendo um perfil pessoal. Como determinar a necessidade de competências?	Escrever um perfil pessoal. Escolher um formato de portfólio.
	Retrospecção Como descrever e documentar resultados de aprendizagem e aprendizagem prévia?	Preencher um portfólio Se necessário, orientação sobre o portfólio.
III. Valorização e validação	Estabelecendo um padrão Qual o padrão relevante relacionado às metas?	Escolher um padrão. Reorganizar o portfólio pessoal. Auto-avaliação. Inventário com oportunidades de carreira.
	Valorização Como fazer a valorização?	Valorização do portfólio. Buscar orientação quanto à certificação e oportunidades de carreira.
	Validação Como fazer a validação?	Tornar a orientação em certificação própria e avaliação de carreira.
IV.	Prospecção Como estabelecer um Plano de desenvolvimento pessoal (PDP)?	Transformar a validação em um PDP por razões de certificação, empregabilidade, <i>fortalecimento</i> . Preparar uma aprendizagem feita sob medida.
	Implementando um PDP Trabalhar os objetivos de aprendizagem.	Executar o PDP.
V.	IO. Implementação estrutural e <i>fortalecimento</i> . Como foi? Se deu certo, como inserir a VAP estruturalmente em uma estratégia de aprendizagem permanente pessoal?	Avaliar o processo. Manter a documentação-portfólio.

Fonte: Dukevot, 2005.

Na figura alguns elementos são cruciais:

1. A Sensibilização para a necessidade e para as oportunidades de uma aprendizagem permanente para os indivíduos em qualquer contexto – fase I – é o centro do processo de Validação/ valorização da aprendizagem prévia. Sem isso, aprender continuará sendo direcionado pela escola ou companhia e não estará efetivamente baseado nos talentos e ambições do indivíduo.

2. Na fase II, o Portfólio é apresentado como o fio condutor do processo. Depois de serem estabelecidos os objetivos da aprendizagem, o portfólio é desenvolvido e preenchido; o seu conteúdo é avaliado e, então, uma orientação é acrescentada a respeito das possíveis qualificações e das oportunidades de carreira. Em seguida é enriquecido com uma aprendizagem preparada sob medida. Finalmente, indica-se o ponto de partida de um novo processo, no qual novas metas de aprendizagem podem ser formuladas. O portfólio, por assim dizer, é, por um lado, tanto o início quanto o fim do processo de aprendizagem individual. Por outro lado, qualquer ponto final é o início de um novo processo de aprendizagem. Isso é chamado *ciclo do portfólio*.

3. Na fase III, a Auto-avaliação é o elemento crucial, porque, sem ela, a pessoa pode se tornar apenas parcialmente co-produtora do seu desenvolvimento pessoal. É preciso estar concentrado na própria aprendizagem prévia antes de se vincular a um padrão preestabelecido de processo de aprendizagem ou de trabalho.

Há diversos métodos disponíveis para esse tipo de auto-avaliação; por exemplo, o instrumento suíço CH-Q (Schuur et alii, 2003). Trata-se de um sistema integral que contempla métodos para a construção do portfólio, a auto-avaliação, o planejamento de carreira e de ação, o controle de qualidade e programas de treinamento suplementares. Geralmente, métodos como o CH-Q visam o desenvolvimento pessoal



ou o planejamento de carreira, mas também a geração de flexibilidade e de mobilidade do indivíduo em relação ao mercado de trabalho. Esses métodos criaram valores adicionais por terem frisado a responsabilidade individual ou a cooperação ao:

- proporcionar as bases para um orientado desenvolvimento de sucesso e para um planejamento de carreira.
- estimular o desenvolvimento pessoal.
- apoiar a auto-aprendizagem e a capacidade para agir.
- motivar jovens e adultos a documentar continuamente o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

4. O Papel do assessor avaliador é vital para o início do desenvolvimento pessoal em qualquer circunstância. Uma assessoria confiável estabelece a conexão entre o portfólio, incluindo o plano de ação pessoal, e as etapas específicas de desenvolvimento orientadas pelo assessor. Em qualquer contexto, a política de assessoria tem três funções: (1) elevar níveis de realizações, (2) ponderar a confiabilidade dessa realização e (3) organizar a avaliação da relação custo-benefício.

A assessoria nesse contexto mais amplo é a avaliação da evidência submetida a um propósito específico; é, portanto um ato de medir. O que requer duas coisas: a evidência e a escala padrão. (Ecclestone, 1994). A evidência é fornecida com o portfólio (ou mostruário) do candidato. O padrão que será usado depende do objetivo específico do candidato. Isso significa que o papel do assessor é o mais crucial porque esse profissional tem que ser flexível com relação aos muitos objetivos para ser capaz de fornecer uma valorização e/ou validação orientada de forma personalizada. Acima de tudo, o profissional deve ser capaz de recorrer a uma avaliação baseada em diálogos. Com base na orientação de tal assessor, novos passos para o desenvolvimento pessoal serão propostos.

A escolha de um papel específico para o assessor depende grandemente do objetivo da avaliação, o qual pode variar

muito. Avaliações para o reconhecimento formal de competências, através de certificados ou de exceções de programas credenciados de treinamento, demandam o envolvimento do assessor de uma instituição que ofereça uma credibilidade baseada em competências e medidas adequadas que garantam a qualidade do assessor. Avaliações para checar competências em uma companhia ou em uma instituição, ou para, simplesmente, adquirir uma noção sobre as competências de alguém, não exigem o envolvimento de uma instituição que ofereça um certificado relativo competências. Nesses casos, o avaliador pode ser também um colega, o supervisor ou o próprio indivíduo.

Para garantir a boa qualidade do avaliador, por um lado, e para evitar o surgimento de uma nova burocracia de controle de qualidade, por outro lado, recomenda-se formular um instrumento básico de qualidade para os procedimentos de validação. Outra vantagem de um instrumento básico de qualidade é a sua rentabilidade e o fato de resultar mais transparente para os candidatos. As possibilidades para organizar instrumento básico de qualidade são:

- qualquer avaliador deveria primeiro desenvolver e preencher o seu próprio portfólio, além de um plano de ação; somente então poder-se-ia dar início ao treinamento.
- um registro profissional para os avaliadores deveria garantir as suas competências e profissionalismo.
- a cada dois anos, um novo credenciamento do avaliador deveria garantir o seu profissionalismo ao assegurar a qualidade do assessor. A qualidade do assessor pode ser garantida através de cursos de reciclagem e de atualização. Esse novo credenciamento pode ser realizado por uma agência nacional oficial, e pelo governo tríplice (instituição, autoridades e sócios).
- a qualidade do avaliador envolve que ele seja capaz de corresponder ao padrão para avaliadores: esse padrão precisa ser certificado mediante uma avaliação nacional (um papel do governo).

5. Em relação às Etapas de desenvolvimento, pode-se dizer que, quando é seguido o caminho personalizado da VAP, a aprendizagem permanente estende-se a uma vasta gama de objetivos, não apenas com vistas a um certificado, mas também para o *fortalecimento* e a empregabilidade, o que pede o envolvimento em massa das diferentes partes interessadas. As partes interessadas que estão interessadas em estabelecer sistemas de validação deveriam não proceder apenas da administração da educação, abrangendo, também, os empregadores e os sindicatos. A VAP reclama uma responsabilidade clara não apenas dos sistemas de certificados, mas também dos sistemas de recursos humanos.

6. Uma Avaliação apropriada e a Retroalimentação são, por fim, necessárias para inserir estruturalmente o processo no comportamento pessoal.

Conclusão

O ponto central deste artigo era como ativar a VAP como um instrumento efetivo para facilitar a aprendizagem dirigida ao cidadão, que facilite o *fortalecimento* desse cidadão e que seja também benéfica para as demais partes da sociedade interessadas nos contextos de aprendizagem e trabalho. Com essa questão em mente, visei apontar o potencial da VAP como um meio aglutinador entre as partes envolvidas e os críticos fatores de sucesso para o desenvolvimento e a implementação da VAP em diversos contextos. Em todos os contextos, o processo da VAP segue mais ou menos as mesmas fases e etapas. Isso vai ajudar a demonstrar como e onde estabelecer intervenções para o *fortalecimento* da VAP como esse meio aglutinador em prol de ágeis, rentáveis e, sobretudo, eficientes estratégias de aprendizagem permanente com variedade de metas e baseadas, sempre, no *meu benefício*, e em favorecer a *minha organização* e as *minhas fontes de conhecimento*.

A esse respeito, a VAP pode ser explicada melhor por meio das seguintes enunciações:

AVAP mostra o verdadeiro potencial humano com base na análise e na avaliação das competências pessoais, documentadas em um portfólio.

- A VAP é o processo de avaliação, valorização e validação das competências pessoais dentro de um contexto socioeconômico específico, além de oferecer uma estratégia de desenvolvimento pessoal.
- As organizações beneficiam-se da VAP desde que os indivíduos se desenvolvam dentro do seu contexto.
- Em geral, o processo da VAP consiste em cinco fases: compromisso e conscientização dos valores da competência do indivíduo, reconhecimento das competências pessoais, (orientação sobre o) desenvolvimento da competência e, por fim, a inserção estrutural dessa competência baseada no processo de desenvolvimento em uma política pessoal ou em uma política organizacional própria e direcionada.

O crucial em praticar a VAP é reconhecer o papel autônomo da fortalecedora aprendizagem individual para transformar a aprendizagem permanente em uma realidade! A participação ativa dos indivíduos em decisões acerca do formato e conteúdo da aprendizagem permanente, e a implementação de estratégias de aprendizagem permanente baseadas no trabalho ou na escola e nas universidades, é apoiada pela VAP partindo de variadas perspectivas:

1. ... para melhorar as oportunidades de fortalecimento e desenvolvimento: a motivação mais importante por trás da VAP é aumentar o *fortalecimento* e o desenvolvimento do talento individual. Isso leva ao crescimento de oportunidades para o indivíduo tanto na sua vida privada quanto no mercado de trabalho ao destacar as competências que ele já possui e como elas podem ser fortalecidas e desenvolvidas. Isso inclui tanto os que estão empregados quanto os que procuram por emprego. Para empregadores e sindicatos a ênfase está em melhorar a empregabilidade dos funcionários em seu contexto laboral.
2. ... para criar uma demanda maior no mercado de trabalho: combinar o sistema de aprendizagem com o sistema laboral é essencial para a organização da VAP. Para melhorar o desenvolvimento do emprego, as funções no mercado de trabalho têm que ser expressas em termos de competências que devem estar ligadas a uma demanda por aprendizagem. O sistema de aprendizagem deve ser receptivo, transparente, flexível e suprir a demanda para fornecer a abordagem personalizada requerida.

3. ... para tornar a aprendizagem mais flexível: o reconhecimento das competências adquiridas formalmente e informalmente motiva as pessoas a continuar aprendendo; assim, promovem a aprendizagem permanente desde que a credibilidade das competências leve diretamente a recompensas ou isenções por qualificação. A abordagem por reconhecimento pode também tornar visíveis competências e qualificações existentes dentro ou fora do processo laboral. Isso mostra as muitas oportunidades de aprender. O aprendiz não querará apenas aprender uma moda orientada ao cliente, mas querará também saber, melhor do que agora, como, que coisas, e quando aprender, e por que está aprendendo.
4. ... para potencializar outras formas de aprendizagem: outros ambientes e meios de aprendizagem devem ser formulados e/ ou utilizados mais efetivamente, mesmo porque a VAP também mostra qual ambiente de aprendizagem e/ ou método é o melhor pra um indivíduo. Isso pode incluir (combinações de) treinamento de serviço, orientação/ tutorial, aprendizagem independente, à distância, entre outros. O reconhecimento das competências e das qualificações vai inevitavelmente levar a um ajuste na estrutura existente dentro da educação profissional. A descrição existente das qualificações dentro da estrutura atual para uma educação profissional nem sempre combina com as competências exigidas pelo mercado de trabalho.

Portanto, há muito a se ganhar com a VAP. Vamos descobrir em detalhes como a VAP funciona na prática. A estrutura pode ser usada como um modelo para esse propósito quando descreve e analisa práticos estudos de caso em diversos contextos: através dos locais, tipos de organizações e ambientes de aprendizagem; grupos com metas diferentes, abordagens e objetivos pessoais; na diversidade de diálogos entre o sujeito aprendiz, o sistema de aprendizagem e o sistema laboral.

Referências

- Beck, U (1992) *Risk Society*. London: Sage.
- [Delors 1996] International Commission on Education for the Twenty-first Century (Report Delors) (1996) *Learning: the treasure within*. Paris: UNESCO.
- Cedefop (2009) *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxemburg: European Union.
- Duvekot, R.C., VPL in 10 steps. In: Duvekot, R.C., C.C.M. Schuur & J. Paulusse (eds.) (2005). *The unfinished story of VPL. Valuation and validation of prior learning in Europe's learning cultures*. Vught: EC-VPL, p. 11-28.
- Duvekot, R.C. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Openbare les, uitgesproken op 15 november 2006. Amsterdam: HvA Publicaties.
- Duvekot, R.C., G. Scanlon, A. Charraud, K. Schuur, D. Coughlan, T. Nilsen-Mohn, J. Paulusse & R. Klarus (eds.) (2007). *Managing European diversity in lifelong learning. The many perspectives of the Valuation of Prior Learning in the European workplace*. Nijmegen/Vught/Amsterdam, HAN/EC-VPL/HvA.]
- Ecclestone, K. (1994) *Understanding assessment*. Leicester: NIACE.
- Edwards, R. (1997) *Changing Places? Flexibility, lifelong learning and a learning society*, London: Routledge.
- Faure, E, F. Herrera, A. Kaddoura, H. Lopes, A.V. Petrovsky, M. Rahnema and F. Champion Ward (1972) *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Freire, P. (2004). *Pedagogy of Indignation*. Boulder: Colorado, Paradigm.
- Gelpi, E. (1985) *Lifelong Education and International relations*. New Hampshire: Croom Helm.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity.
- Hargreaves, D. (2004-2006) *Pamphlets on Personalising Learning*. Londen: Demos.
- Hobsbawm, E. (1994) *Age of Extremes. The short twentieth century 1914-1991*. London: Michael Joseph.
- Husén, T. (1974) *The Learning Society*. Londen: Methuen.
- Jarvis, P. (2008) *Democracy, lifelong learning and the learning society*. London/New York: Routledge.
- Narayan, D. (ed.) (2005). *Measuring Empowerment. Cross-disciplinary Perspectives*. Washington: The World Bank.
- Schon, D.A. (1973) *Beyond the stable state. Public and private learning in a changing society*. Harmondsworth: Penguin.
- Schuur, C.C.M., P.B. Feenstra & R.C. Duvekot (2003) *EVC in Europa. Europese leerpunten voor EVC-benutting in Nederland*. Houten: Kenniscentrum EVC.
- Sen, A. (1999) *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Wg EVC (2000). *The glass is half full!* Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.