

CRC APRENDENTES



II

Clusters, Comunidades de Aprendizagem e projecto CRC Aprendentes

Comunidades de Aprendizagem

Modo de Funcionamento
Metodologia e técnicas de animação

I. AS COMUNIDADES DE APRENDIZAGEM E O PROJECTO CRC APRENDENTES

Os membros dos Clusters de CRC, mais precisamente elementos activos e motivados pelas diversas temáticas a serem estabelecidas em cada domínio de actuação, desenvolverão um processo de aprendizagem e de cooperação cujos contornos são caracterizados pelas seguintes diferenças e comparações :

A aprendizagem nas CoP	Outras abordagens sobre aprendizagem
A aprendizagem é um processo de <i>fazer e tornar-se</i> .	A aprendizagem é um processo de <i>aprender sobre</i> .
A aprendizagem é um processo em curso de compreensão e adaptação das práticas e comportamentos dos outros.	A aprendizagem é uma questão de compreender a informação que é dada.
A aprendizagem envolve assumir riscos e confiança.	A aprendizagem envolve respeito e obediência.
A participação no processo de aprendizagem inclui todos os tipos de relações: cooperativas e competitivas, conflituais e harmoniosas, íntimas e políticas.	A participação no processo de aprendizagem exige cooperação, harmonia e objectividade.
O papel do <i>designer</i> /facilitador do <i>workshop</i> é estabelecer os processos sociais e o acesso aos recursos (tecnologia, textos e pessoas); o papel dos participantes é criar o conteúdo.	O papel do facilitador é fornecer o conteúdo que é estudado para poder ser aplicado depois.
A identidade de aprendizagem do participante decorre do seu envolvimento com os co-participantes, o facilitador e os recursos, a partir dos quais constroem novos conhecimentos e concebem novos significados locais.	A identidade de aprendizagem do participante decorre da correcta absorção da informação e da sua capacidade de a aplicar bem.
Cada pessoa chega ao <i>workshop</i> com experiências, conhecimentos e competências diferentes; cada pessoa tem diferentes conjuntos de experiências e de interações; e cada pessoa sai do <i>workshop</i> modificada de diferentes maneiras.	Cada pessoa chega ao <i>workshop</i> com tipos semelhantes de experiências, conhecimentos e competências; recebem o mesmo conteúdo, executam as mesmas actividades e saem do evento tendo aprendido o mesmo.
«A comunidade de prática é o currículo». As discussões, as actividades e os recursos são flexíveis e constantemente negociados. O êxito é medido em termos do modo como as práticas individuais e partilhadas mudam no decurso do processo.	O currículo é fixo e estabelecido pelo <i>designer</i> /facilitador do <i>workshop</i> . O êxito da implementação do <i>workshop</i> é medido pela «matéria dada» e os assuntos abrangidos.
É possível conceber <i>para</i> a aprendizagem, mas não é possível conceber <i>a</i> aprendizagem. Os participantes são responsáveis pelos diferentes significados e aprendizagens que constroem ao longo do <i>workshop</i> .	A responsabilidade pelos participantes alcançarem os resultados de aprendizagem estabelecidos cabe ao <i>designer</i> /facilitador do <i>workshop</i> .

Segundo Beverly Trainer, Pólen2, 2007

Estas comunidades de Aprendizagem procurarão situar-se num duplo registo de actuação:

- desenvolver soluções / produtos necessários à qualidade e inovação da formação profissional na área temática do cluster em que se insere / **lógica da Produção**
- influenciar a dinâmica mais global do Cluster de forma a estimular os elementos, sejam eles ou não membros da Comunidade de Aprendizagem, para acções de dinamização que tornem os CRC ainda mais activos e mais inovadores na relação com os seus públicos / **lógica da animação**

As Comunidades de Aprendizagem deverão ter um orientação para resultados tangíveis, objectivos precisos e prévio planeamento de actividades

Importará que logo nas primeiras reuniões, os participantes delimitem domínios temáticos de trabalho, consensualizem objectivos específicos e estabeleçam um plano de actividades realista.

Devem organizar-se para desenvolver soluções e/ou produtos que correspondam a necessidades críticas dos utilizadores dos CRC nos domínios específicos dos clusters instituídos

Levar mais longe a intenção da aprendizagem mútua e da cooperação em torno da troca de experiências dos diversos ramos temáticos e combinar competências para construir soluções que servirão para apoiar a resolução de problemas existentes, ou seja, que serão úteis (e até indispensáveis) para que os CRC de uma determinada área temática cresçam, melhorem o seu desempenho e influenciem fortemente as dinâmicas da qualidade e da inovação

Influenciar as políticas de formação de formadores e de definição das estratégias de qualificação escolar e profissional nos territórios

Assumir para além do quadro restrito de actuação nas vertentes mais especializadas – temáticas, metodológicas e técnicas - uma abordagem mais ampla aos temas de desenvolvimento sectorial, no caso o que remete para o universo das interações e dos recursos para a aprendizagem, uma actuação com alguma dimensão política que pode revestir a forma de recomendação para os decisores e influenciadores políticos.

Para este efeito admitem-se algumas linhas centrais de actuação que devem passar por:

- uma boa identificação de necessidades dos utilizadores finais e intermédios dos CRC;
- uma identificação e uma definição com precisão dos domínios temáticos que estarão na base do desenvolvimento de futuras soluções e da aprendizagem mútua, “alinhando-os” com as prioridades das políticas nacionais de qualificação (o conhecimento só tem interesse se for utilizado) e com a estratégia de dinamização dos CRC;

- uma identificação dos vectores que permitirão uma influência “cómplice” entre as dinâmicas autónomas do cluster e da Comunidade de Aprendizagem, que resultem em dinamismo e qualidade de acção em ambas as estruturas;
- operacionalizar formas de suscitar a “procura” de novas soluções (por parte dos decisores, de organismos do *mainstream*);
- convidar responsáveis e decisores, departamentos da administração, parceiros sociais, actores locais a participar em sessões ou workshops organizados pelas Cda.

São resultados tangíveis esperados das Cda

- Enriquecimento da carteira de competências dos participantes
- Recomendações aos clusters e aos decisores
- Práticas e produtos validados
- Publicações de artigos e de documentos-síntese de divulgação dos resultados da Comunidade de Prática
- Realização de encontros temáticos que podem assumir a forma de workshops formativos, grupos de acção-pesquisa e workshops de disseminação
- Estabelecimento de novas parcerias, novas alianças

II. MODO DE FUNCIONAMENTO

Participantes com nível de responsabilidade elevada e com disponibilidade

Participantes motivados, com competências técnicas adequadas, disponibilidade, e com nível de responsabilidade elevada é indispensável para assegurar um maior impacto das CdA nos *outputs* previstos e nas próprias entidades onde trabalham.

Um núcleo central activo e dinâmico

Cada CdA deve ter um “núcleo” central de 2/3 elementos com iniciativa, capazes de entusiasmar, criar dinâmicas de trabalho conjunto e de mobilizar os outros.

Validação da solução a ser desenvolvida

Um processo de validação em diversos patamares (pares, peritos, futuros utilizadores) deverá ser organizado na fase final do processo de consolidação do protótipo da solução construída.

- As CdA devem ter encontros presenciais, pelo menos um em cada 2 meses (de 1 ou 2 dias), e devem recorrer mais a contactos “virtuais” entre as reuniões presenciais. Esta dinâmica dependerá muito do interesse e motivação dos participantes, mas também vai depender da capacidade de mobilização do animador que deverá ter um papel mais orientador
- As reuniões presenciais devem “deslocar-se” pelos CRC permitindo um contacto e um conhecimento mais profundo do Espaço anfitrião – as jornadas “Portas Abertas” devem passar a ser uma prática e um “recurso” das CdA.
- As plataformas e ferramentas tecnológicas de comunicação, serão determinadas por cada CdA sabendo-se no entanto que o Recurso Central que é a Plataforma Moodle do CNQF/IEFP deve ser central nos planos de informação e interações formativas.

As Comunidades de Aprendizagem podem, para além das reuniões presenciais e contactos virtuais organizar e desenvolver:

- **Workshops formativos** focalizados em temas centrais para o desenvolvimento novas soluções e/ou produtos (ex.º marketing de produtos, processos de disseminação, etc.) e cujos conteúdos respondam a carências reconhecidas de um vários elementos dos clusters
- **Workshops produtivos** ou de acção-pesquisa, em que a CdA, ou parte dos seus participantes, decide aprofundar um tema específico e produzir determinada proposta ou produto

- **Workshops e eventos de disseminação** orientados para a construção de convergências e compromissos entre autores e potenciais entidades incorporadoras ou responsáveis da administração visando a disseminação de resultados.

Recursos técnicos e tecnológicos

Cada CdA deverá dispor de:

- **Um(a) “animador(a)”** com fortes competências pessoais e relacionais, que assegure a participação de todos, facilite a interação e a dinâmica do grupo, fomente a autonomia dos participantes, e detenha competências técnicas no domínio técnico da rede, capazes de assegurar a qualidade dos conteúdos do debate, estabelecer o “corpo” de conhecimento comum que permite trabalhar em conjunto e concentrar as energias do grupo em temas cada vez mais avançados.

São funções do(a) animador(a):

1. facultar informação sobre os progressos verificados no campo do conhecimento em questão e respectivos desenvolvimentos esperados; disponibilizar bibliografia e práticas de referência;
2. preparar documentos de trabalho que suportem e incentivem a discussão e as actividades da CdA; elaborar sínteses técnicas do debate na CdA que realcem o seu valor acrescentado.
3. orientar e apoiar os participantes na identificação práticas bem sucedidas e transferíveis, e na validação dos resultados dos projectos;
4. sistematizar as soluções a que se chegar, redigir artigos e documentos técnicos que apoiem a disseminação e transferência de resultados;
5. identificar pessoas-recurso e actores-chave capazes de trazer valor acrescentado à CdA e mobilizá-los para a sua participação nas actividades;
6. animar os encontros da CdA, intervir em workshops e eventos públicos, com eventual preparação de intervenções que permitam evidenciar boas práticas, facilitar a sua incorporação nas políticas ou por terceiros, e disseminar os resultados da CdA;

II. AS COMUNIDADES DE APRENDIZAGEM COMO “COMUNIDADES DE PRÁTICA” MAIS FOCALIZADAS

A metodologia de “comunidades de prática” é o ponto de partida para a estruturação destas Comunidades de Aprendizagem que também assumem objectivos de produção de soluções e de sistematização temática

O que são as Comunidades de Aprendizagem e de Produção

São comunidades de técnicos(as) e coordenadores(as) de entidades dinamizadoras de CRC com afinidades temáticas, que decidem partilhar as suas experiências e conhecimento e cooperar entre si, num processo dinâmico de interacção e de aprendizagem contínua, de descoberta de novas soluções para os problemas dos seus projectos e seus destinatários, e de influência política nos domínios em que trabalham.

Adaptado de Wenger, E; McDermott, R; Snyder, W (2002) *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

São três os elementos que, segundo Wenger, estruturam as “Comunidades de Prática”:

Domínio – é o tema de enfoque da comunidade, o seu campo de interesse e de conhecimento, o que confere identidade aos seus membros

Comunidade – é o que cria o tecido social da aprendizagem, são as relações que se estabelecem entre as pessoas do grupo e que encorajam a partilha de ideias. Uma comunidade forte tem subjacente o respeito e a confiança mútuos.

Prática – são os referenciais, as ferramentas, a informação, as ideias, as boas práticas, os produtos, as propostas de política que a comunidade vai partilhar e elaborar. É o conhecimento específico que a comunidade desenvolve, partilha, acumula e dissemina. Este “reservatório” de conhecimento constitui base de aprendizagem futura.

Os domínios

Os participantes de cada CdA devem questionar:

Que temas e assuntos nos preocupam? Como é que esses domínios se articulam com a estratégia de cada organização envolvida? O que é que vamos retirar dos temas a debater? Que questões importantes merecem ser aprofundadas? Que liderança estamos dispostos a assumir quando promovemos e desenvolvemos o nosso domínio? Que tipo de influência pretendemos ter? Que políticas pretendemos influenciar? etc.

Ao colocar este tipo de questões, cada CdA desenvolve uma melhor compreensão do seu respectivo domínio, consensualiza interesses, encontra a sua própria legitimidade e envolve e implica melhor os seus membros.

Adaptado de Wenger, E; McDermott, R; Snyder, W (2002) *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

Uma comunidade

Cada CdA só se constituirá como uma verdadeira “comunidade” se os seus elementos criarem relações sólidas e uma confiança mútua, que lhes permita interagir de forma dinâmica. Constituir uma “comunidade” requer organização e investimento, em particular na fase de arranque.

Que papel vai desempenhar cada um de nós? Como e quando nos vamos encontrar, como vamos contactar de forma continuada? Que tipo de actividades serão capazes de gerar energia e desenvolver a confiança? Como conseguir um equilíbrio entre as necessidades dos vários segmentos de pessoas que compõem a rede? Como introduzir novos elementos na rede?

Responder a este tipo de questões permitirá a cada rede encontrar o seu modelo específico de funcionamento, construir relações e desenvolver-se.

Adaptado de Wenger, E; McDermott, R; Snyder, W (2002) *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

As práticas

Uma rede para se constituir como uma efectiva “comunidade de prática” deve responsabilizar-se pelo desenvolvimento do domínio que definiu como seu.

Que estratégia e acções deve a comunidade desenvolver? Que conhecimento partilhar, desenvolver, documentar? Como criar hábitos de consulta mútua? Que apoio útil deve ser mutuamente prestado em cada momento? Que tipo de actividades organizar? Como organizar o repositório de conhecimento de forma a reflectir a “prática” dos seus membros e estar facilmente acessível? Onde existem, fora da comunidade, fontes de conhecimento e *benchmarks*? Como tornar útil o nosso conhecimento? Que actores convidar?

São questões deste tipo que ajudam uma comunidade a tornar-se intencionalmente um recurso de conhecimento efectivo para os seus próprios membros e para outras entidades que queiram beneficiar da sua *expertise*.

Adaptado de Wenger, E; McDermott, R; Snyder, W (2002) *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

Carlos Ribeiro

Coordenador das Comunidades de Prática

Orientações e elementos de animação baseados na experiência do autor e nas Redes Temáticas Equal cujas orientações em vários aspectos metodológicos são aqui retomados, esperando-se que a sua progressão ocorra nesta nova área de aplicação que é o Projecto CRC Aprendentes