



Qualifying for the Ultimate Engaging Smart Training

# Reconhecimento de Aprendizagem Prévia

## Esquema e instrumentos de orientação



Faculdade de Design,  
Tecnologia e Comunicação  
Universidade Europeia



Financiado pela  
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Projeto número 2021-1-PT01-KA220-VET-000034676

# Índice

Conteúdo .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
PREÂMBULO .....	3
1. Definição de RPL .....	4
2. Fases do RPL .....	4
3. Alojamento e documentação .....	4
4. Reconhecimento .....	5
5. Avaliação e validação .....	6
6. Atribuição de diplomas .....	7
7. Regime RPL .....	8
8. Ferramentas RPL .....	9
9. Alojamento e documentação - FASE 1 .....	9
10. Reconhecimento - FASE 2 .....	9
11. Avaliação e validação - FASE 3 .....	9
12. Atribuição de diplomas - FASE 4 .....	10
Conclusão .....	16
ANEXOS .....	17

## PREÂMBULO

A presente diretriz tem por objetivo apoiar os parceiros no desenvolvimento do sistema e das ferramentas QUEST de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia (*Recognition of Prior Learning* - RPL) para a qualificação de *European Instructional Designer* (EID). A aplicação do sistema e das ferramentas do QUEST RPL aumentará as oportunidades dos trabalhadores que adquiriram conhecimentos e competências em contextos de aprendizagem informais e não formais no domínio do Instructional Design.

## 1. Definição de RPL

O Reconhecimento de Aprendizagem Prévia (*RPL*) refere-se ao processo que avalia as competências e conhecimentos adquiridos através de experiências de trabalho e de vida. Os métodos de avaliação da aprendizagem prévia são variados e incluem a avaliação da experiência prévia adquirida através de, por exemplo, trabalho voluntário, emprego anterior remunerado ou não remunerado, ou observação do comportamento real no local de trabalho. O elemento essencial do RPL é o facto de ser uma avaliação das provas fornecidas por um indivíduo para apoiar a sua reivindicação de competência em relação a um determinado conjunto de normas ou resultados de aprendizagem. Neste caso, pode ajudar os ID a adquirir uma qualificação formal que corresponda aos seus conhecimentos e competências, melhorando a sua empregabilidade, mobilidade, aprendizagem ao longo da vida, inclusão social e autoestima.

## 2. Fases do RPL

As presentes orientações têm por objetivo apoiar os parceiros no desenvolvimento do sistema e das ferramentas de reconhecimento da aprendizagem prévia QUEST para a qualificação europeia de designer instrucional. A aplicação do sistema e dos instrumentos de RPL QUEST aumentará as oportunidades dos trabalhadores que adquiriram conhecimentos e competências em contextos de aprendizagem informais e não formais no domínio do Instructional Design.

### 2.1. Registo e documentação

A **primeira fase** de registo e documentação é extremamente importante para que os candidatos tomem uma decisão informada sobre a sua

participação no processo e se sintam acompanhados desde o início. As informações a disponibilizar nesta fase devem incluir:

- Os requisitos para se candidatar ao processo RPL
- Os direitos e deveres do candidato
- As fases e etapas do processo RPL
- O custo associado
- As vantagens do processo RPL
- A qualificação EID.

Nesta fase, o candidato é informado sobre os **requisitos a cumprir** para iniciar o processo de RPL.

Que intervenientes podem ser envolvidos no processo de acolhimento e documentação?

Os atores envolvidos nesta fase são o prestador de EFP e o candidato. O prestador de EFP recebe a candidatura do candidato e fornece informações pormenorizadas sobre as qualificações de identificação.

## 2.2. Reconhecimento

A documentação recolhida no portefólio deve ser validada para que o candidato possa iniciar o processo de RPL. Nesta fase, o candidato deve apresentar evidências de que os requisitos mencionados foram alcançados na fase de acolhimento e documentação para que possa iniciar o processo de RPL.

Que atores podem participar no processo de reconhecimento?

O principal ator envolvido nesta fase é o prestador de EFP, que tem as seguintes tarefas:

- ✓ Verificar se o candidato cumpre os requisitos
- ✓ Verificar se o candidato possui provas válidas
- ✓ Preencher o quadro do cabeçalho da lista de controlo do portefólio de acordo com as suas decisões

### 2.3. Avaliação e validação

A avaliação e validação das competências profissionais incidem na análise e avaliação do portefólio de acordo com as normas de resultados de aprendizagem, bem como na entrevista técnica e no exame. Com base nesta avaliação, são identificadas as competências a validar e as competências ainda por evidenciar e/ou desenvolver. Mais especificamente, devem ser consideradas: as unidades de competência, a recolha de provas adicionais da competência, a comparação das provas com o objetivo de aprendizagem correspondente e a formulação de um juízo baseado na competência evidenciada.

Os padrões de competências são construídos para as qualificações de ID e seguem a estrutura que se caracteriza da seguinte forma:

- Um conjunto de Unidades de Competência (UC)
- Um conjunto de temas
- Cada UC é composta por uma ou mais ações (a consultar no Perfil Profissional).

Que atores podem participar no processo de avaliação e validação?

O ator envolvido nesta fase é o prestador de EFP, que é responsável pela realização do documento de análise técnica do portefólio e do guia de entrevista técnica. Os resultados obtidos pelo candidato devem ser comunicados ao prestador de EFP.

## 2.4. Atribuição de diplomas

A fase final do processo de RPL consiste na atribuição do diploma pelo prestador de EFP ao candidato que tenha passado com sucesso no exame, cumprindo assim os padrões intencionalmente estabelecidos que refletem as exigências do desempenho profissional e individual.

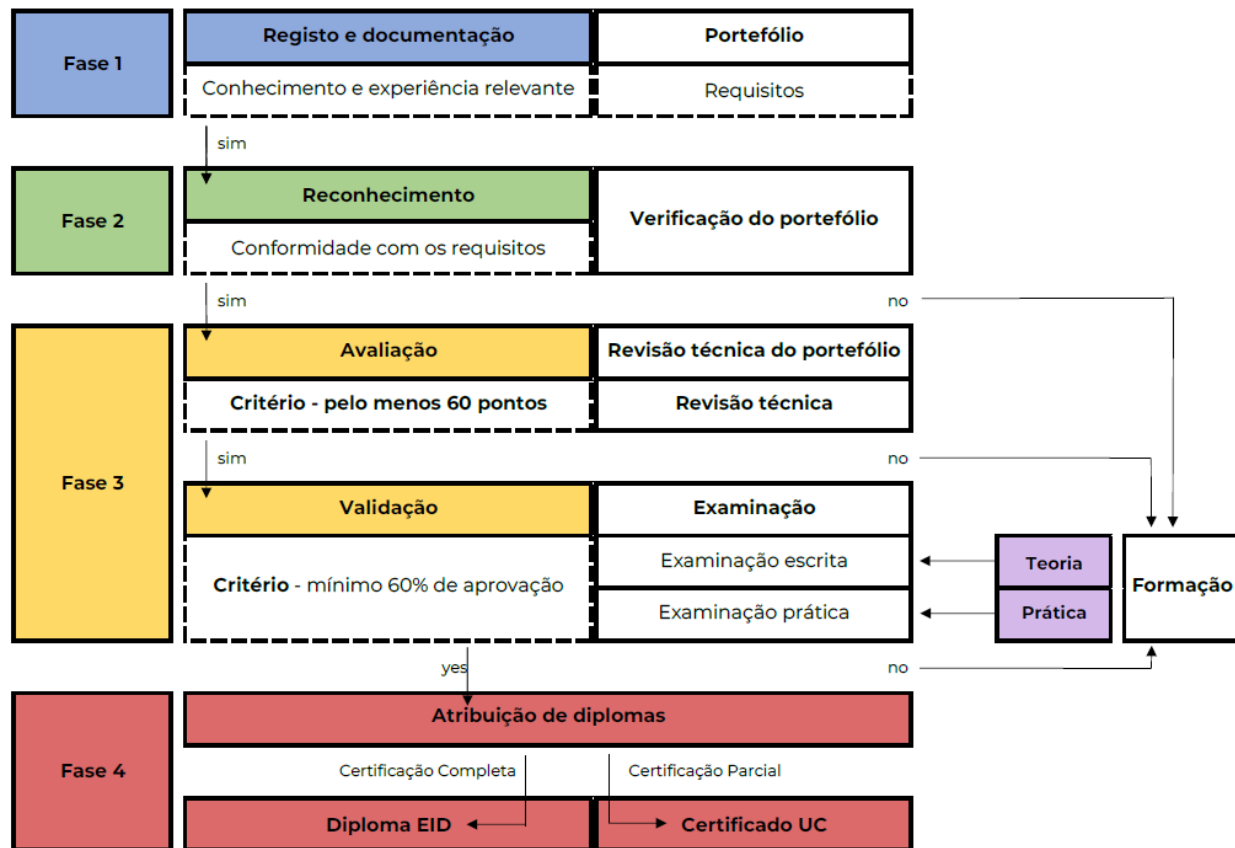
Com base no desempenho do candidato e na decisão final do comité de avaliação, podem ser emitidos dois tipos de diplomas, ambos com validade vitalícia:

- **Completo** - Sempre que o candidato tenha concluído com êxito todos os exames necessários para obter uma qualificação
- **Parcial** - Sempre que o candidato tenha concluído com êxito apenas determinadas unidades de competência (módulos)

Que intervenientes podem participar na fase de atribuição do diploma?

Nesta fase, apenas um ator está envolvido, o prestador de EFP. O prestador de EFP é responsável pela atribuição do diploma, como resultado da conclusão com êxito do processo RPL para a qualificação ou UC.

### 3. Esquema RPL





## 4. Ferramentas RPL

### 4.1. Registo e documentação - FASE 1

As ferramentas a utilizar na primeira fase integrarão o portefólio.

O portefólio deve incluir: <sup>1</sup>

1. Formulário de registo
2. Formulário de motivações profissionais (CV) e pessoais
3. Guia de entrevista
4. Grelha de autoavaliação

### 4.2. Reconhecimento - FASE 2

A principal ferramenta na fase de reconhecimento é a **lista de verificação do portefólio**. Esta lista de controlo será utilizada para verificar o cumprimento dos requisitos e a apresentação dos documentos obrigatórios e outros documentos relevantes para o processo.

### 4.3. Avaliação e validação - FASE 3

As ferramentas a utilizar nesta fase são:

1. Documento de entrevista técnica do portefólio
2. Guia de entrevista técnica
3. Exame

---

<sup>1</sup> O formulário de inscrição, o formulário de motivações profissionais e pessoais e a grelha de autoavaliação incluem os comprovativos das realizações profissionais do candidato, incluindo dados do empregador, duração, funções e responsabilidades, qualificações relevantes, percursos de educação e formação e certificados e diplomas relevantes.

#### 4.4. Atribuição de diplomas - FASE 4

Os instrumentos a utilizar na fase de exame são os seguintes

1. Diploma EID
2. Certificado da(s) unidade(s) de competência

As ferramentas utilizadas no processo RPL são essenciais para a qualidade, validade e fiabilidade do processo. Existe uma vasta gama de ferramentas que podem ser utilizadas para extrair provas ou documentar e apresentar essas provas, tais como:

Fase	Ferramenta
1. Registo e documentação	Formulário de inscrição
	Formulário de motivação pessoal e profissional
	Guia de entrevista
	Grelha de autoavaliação
2. Reconhecimento	Verificação do portefólio
3. Avaliação e validação	Revisão técnica do portefólio
	Guia de entrevista técnica
	Exame
4. Atribuição de diplomas	Diploma e Certificado

##### 1. Formulário de inscrição

A Ficha de Inscrição é complementar ao *Curriculum Vitae (CV)*, permitindo sintetizar informações relevantes sobre o percurso profissional (e.g., locais de trabalho, funções, requisitos para trabalhar, etc.) e sobre a formação (e.g., ações de formação frequentadas). O Formulário inclui ainda uma lista que indica vários tipos de documentos que visa orientar o

candidato na recolha de documentos que possam constituir prova do desempenho das competências exigidas na formação prática, e que visa orientar o candidato na recolha dos comprovativos. Estes documentos comprovativos devem permitir a confirmação do domínio de tarefas/competências específicas do EID.

## 2. Formulário de motivação profissional e pessoal

O formulário de Motivação Profissional e Pessoal pretende explorar as motivações profissionais e pessoais do candidato para a inscrição no processo de validação, bem como o interesse genérico do candidato na área do Instructional Design.

Com base nas ferramentas anteriores, é possível compreender quais as tarefas que são/podem ser validadas e como preparar a entrevista.

## 3. Guia de entrevista

A entrevista é um instrumento que pode ser utilizado nas várias fases do processo de validação, mas com maior incidência nas fases de identificação (acolhimento e documentação) e avaliação.

Na fase de acolhimento e documentação, a entrevista pode surgir como complemento e confirmação da informação recolhida na Ficha de Inscrição e na Ficha de Motivação Profissional e Pessoal, nomeadamente no que respeita às necessidades e expectativas, e às estratégias utilizadas para lidar com sucessos e insucessos, entre outros assuntos. A entrevista deve ser individual e seguir um guião **adaptado a cada candidato tendo em conta a informação previamente recolhida**.

A entrevista **não é um instrumento obrigatório** e o guia pode não ser necessariamente aplicado na íntegra se as informações e os documentos

comprovativos forem considerados suficientes para validar informações específicas.

De acordo com as informações previamente recolhidas, podem ser efetuados dois tipos de entrevistas:

- Entrevista semi-estruturada: deve ser utilizada sempre que haja pouca informação sobre o candidato; devem ser fornecidos tópicos sugestivos que levem o candidato a falar livremente e o entrevistador a fazer perguntas mais específicas e a tirar conclusões.
- Entrevista estruturada: a utilizar sempre que exista informação suficiente sobre o candidato; devem ser colocadas as perguntas do Guia, explorando as ambiguidades e incoerências identificadas.

A entrevista pode ser efetuada no local de trabalho do candidato, sempre que se considere uma mais-valia para o candidato demonstrar a sua capacidade de execução de determinada tarefa, utilizando exemplos de documentos/trabalhos realizados. No entanto, é importante salientar que esta **não deve ser considerada a Entrevista Técnica**.

#### 4. Grelha de autoavaliação

A grelha de autoavaliação é utilizada pelo candidato durante a fase de acolhimento e documentação para o autodiagnóstico. Através desta ferramenta, o candidato pode comparar a sua própria experiência com as Normas de Resultados de Aprendizagem (LOs) e identificar o contexto em que as competências e os conhecimentos foram adquiridos (por exemplo, se através do desempenho de tarefas profissionais ou se através de formação). Deve também ser fornecida uma lista pormenorizada e uma explicação das provas que sustentam a sua aplicação.

O cruzamento da informação registada na grelha de autoavaliação com as evidências identificadas no Portefólio sobre o candidato é fundamental para reduzir a subjetividade inerente ao processo de autoavaliação.

Note-se que a grelha de autoavaliação não tem uma função avaliativa efetiva, uma vez que o seu preenchimento nunca determina, por si só, a validação ou não validação da unidade de competência.

## 5. Portfólio e lista de verificação do portfólio

O portefólio é constituído por um conjunto de evidências e provas relativas às competências adquiridas.

O portefólio, para além de ser um elemento de avaliação, é também o produto de todo o processo, em constante atualização, uma vez que não só integra as evidências das competências previamente adquiridas em contextos formativos ou profissionais, como também inclui os relatórios que suportam a validação das competências do candidato de acordo com o referencial de competências profissionais.

O Portefólio começa a ser criado durante a fase de acolhimento e documentação, estruturando-se com maior objetividade na sequência da informação contida nas Fichas de Inscrição, Profissional e Pessoal. As fichas preenchidas devem fazer sempre parte do Portefólio do Candidato.

Os resultados da entrevista técnica, bem como as demonstrações práticas realizadas na fase de avaliação, devem também fazer parte do portefólio, uma vez que constituem, eles próprios, uma forma de demonstrar o domínio da execução de determinadas tarefas/comprovação de determinadas competências.

Para além destes elementos, podem também ser anexados relatórios, certificados e testemunhos ou outros elementos que justifiquem a competência profissional detida.

Juntamente com a grelha de autoavaliação, o portefólio é examinado e é a partir deste ponto que a lista de verificação do portefólio pode ser preenchida. A análise e o desenvolvimento da informação recolhida com a Lista de Verificação do Portefólio, juntamente com os dados retirados das entrevistas e do (auto)preenchimento dos instrumentos, permitirão validar de acordo com o padrão de competências profissionais.

## **6. Documento de análise técnica da carteira**

Se o candidato cumprir os requisitos, a avaliação começa com a análise técnica do Portefólio. Este documento tem a mesma estrutura que a grelha de autoavaliação, permitindo ao Comité de Avaliação controlar a coerência entre os dados da grelha de autoavaliação e o conteúdo do Portefólio. A informação recolhida com o documento de revisão técnica do Portefólio é importante para preparar uma entrevista técnica direcionada para o candidato.

## **7. Guia de entrevista técnica**

O Guião da Entrevista Técnica tem um papel altamente avaliativo, no sentido em que confirma se o candidato possui ou não o nível de conhecimentos e competências necessário para passar à fase seguinte do processo RPL (validação). Este Guia deve ser utilizado neste contexto, como uma ferramenta para orientar o Comité de Avaliação na condução da entrevista.

Para ser aprovado na entrevista, o candidato deve obter uma pontuação de, **pelo menos, 60 pontos.**

Cada resposta deve ser avaliada e pontuada com um mínimo de 0 e um máximo de 5 pontos. A nota final é a soma total de todos os pontos, variando de 0 a 100. Para ser aprovado, o candidato deve obter uma pontuação de, **no mínimo, 60 pontos.**

## 8. Exame

O exame é uma fase obrigatória e destina-se a verificar se o candidato possui ou não os requisitos, ou seja, os conhecimentos exatos, as competências, a autonomia e a responsabilidade da qualificação EID.

Esta fase é conduzida como:

**a) Exame escrito:** prova escrita que consiste numa série de perguntas de escolha única.

**b) Exame oral:** uma entrevista entre o candidato e todos os membros do comité de avaliação.

**c) Exame prático:** uma demonstração prática das competências.

A duração do exame pode variar em função do número de unidades de competência avaliadas.

## Conclusão

A Orientação para o Desenvolvimento do Esquema e Ferramentas de Reconhecimento da Aprendizagem Prévia do QUEST espera dar aos trabalhadores mais oportunidades no domínio do Instructional Design, fornecendo aos parceiros as melhores ferramentas para o efeito.

No que diz respeito à metodologia Open Badge, embora esta eleve o processo de aprendizagem, ao possibilitar a partilha de competências e realizações verificáveis à medida que os trabalhadores as vão adquirindo, identificando e celebrando o talento e o crescimento, existem algumas preocupações, tais como: a) Valor (a dificuldade associada à determinação do valor de um badge, bem como a implementação do método) e b) Motivação (por exemplo, alguns trabalhadores/alunos são intrinsecamente motivados, pelo que a atribuição de um badge pode levar a que essa motivação seja substituída por uma motivação extrínseca, o que, a longo prazo, é uma consequência negativa).

Por conseguinte, recomenda-se a utilização da abordagem clássica RPL quando não for possível implementar a metodologia Open Badge.



## ANEXOS

Anexo 1 - Formulário de inscrição

Anexo 2 - Formulário de motivação profissional e pessoal

Anexo 3 - Guia de entrevista

Anexo 4 - Lista de validação do portefólio

Anexo 5 - Grelha de autoavaliação + Entrevista técnica

Anexo 6 - Exame

Anexo 7a - Certificado de UC

Anexo 7b - Diploma

# Quest

Qualifying for the Ultimate Engaging Smart Training

Consortium



Project n° 2021-1PT01-KA220-VET-000034676



**Co-funded by  
the European Union**

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