



LLL DESPORTO

ACÇÕES PARA UMA ESTRATÉGIA DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA NO SECTOR DO DESPORTO

EOSE Secretariat
1, Grande rue des Feuillants
69001 Lyon – France

Tel. : +33 (0) 437 431 939
Fax : +33 (0) 437 430 988
Email : eosesec@eose.org

www.eose.org



Lifelong Learning Programme

AGREEMENT NUMBER - 2009 - 5146 / 001 - 001

The LLL Sport project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the view of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Se o projecto for devidamente cumprido, e em apoio do Quadro de Educação e Formação, do Tratado de Lisboa ratificado e do Livro Branco do Desporto da União Europeia, este trabalho deve apoiar as partes interessadas nacionais e locais a melhor alinharem com o QEQ e contribuir para a introdução de mudanças nos sistemas nacionais de Educação e Formação Profissional e práticas pela transferência e aplicação da metodologia inovadora para uma Aprendizagem ao Longo da Vida no sector do Desporto.

Reconhecimento do âmbito do Sector do Desporto

O desporto é um sector que assenta numa relação muito directa com os recursos humanos onde o envolvimento das pessoas - quer na base ou ao nível do alto rendimento, é fundamental para o seu sucesso. Além disso, o desporto está enraizado em todas as comunidades, abrangendo uma grande percentagem da população, e contribui para a implementação de grandes áreas de política dos Governos como a saúde, inclusão social, reabilitação e a educação. Se pretendermos responder a estes desafios é imperativo que aqueles que trabalham (profissionalmente ou em regime de voluntariado) em funções que envolvem o contacto directo com pessoas, no final do processo produtivo do sector, estejam equipados com as necessárias competências através de adaptação às qualificações finais.

O sector tem registado um rápido crescimento em toda a UE e as entidades empregadoras procuram colaboradores preparados e capazes de corresponder às imposições de uma clientela mais exigente. Globalmente, há uma lacuna entre as competências exigidas pelas entidades empregadoras do desporto e os resultados de aprendizagem adquiridos pelos colaboradores através de formação.

Como a União Europeia continua a expandir-se, a Comissão colocou uma maior ênfase no aumento da mobilidade dos trabalhadores. O reconhecimento da importância de uma força de trabalho competente e qualificada (remunerada/não remunerada) é crucial e a tarefa do EOSE é, portanto, de grande importância. O EOSE tem a expectativa de manter um diálogo regular com a Comissão Europeia e de obter apoio para a importância deste trabalho para o sector.

O diagrama abaixo ilustra a contribuição que o desporto tem para a sociedade e é notório ver que a educação e a formação desempenham um papel importante nesse desenvolvimento. Quer estejamos a falar de desporto de elite, recebendo visitantes de um país ou servindo-nos de um determinado desporto para incluir grupos desfavorecidos, as competências das pessoas a trabalhar no sector são uma característica central para que este cumpra o seu potencial.



EOSE Secretariat

1, Grande rue des Feuillants
69001 Lyon – France

Tel. : +33 (0) 437 431 939

Fax : +33 (0) 437 430 988

Email : eosesec@eose.org

www.eose.org

A abordagem do sector do Desporto

A Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida para o sector do Desporto

PORQUÊ?

Ao analisar a educação e formação profissional na União Europeia, fomos capazes não só de destacar as complexidades que existem dentro do sector do Desporto, mas também as principais barreiras e as realidades que exigem ser consideradas, se o sector pretende atingir o seu potencial de afectar indivíduos e comunidades.

A situação pode ser sumarizada da seguinte forma:

- O que é oferecido no campo académico do sector não é considerado suficientemente relevante pelas entidades empregadoras e federações.
- O talento é desperdiçado: não há uma clara estrutura de carreira e os licenciados não conseguem encontrar emprego no desporto.
- O potencial económico e de emprego do sector não é reconhecido/entendido e, na maioria das vezes, é subestimado.
- O sector é fragmentado (por desportos, por subsectores, por exemplo comercial / voluntário / público).
- A formação em treino desportivo, na maioria dos países, dirige-se às necessidades de voluntários e por isso está fora das estruturas nacionais de qualificação.

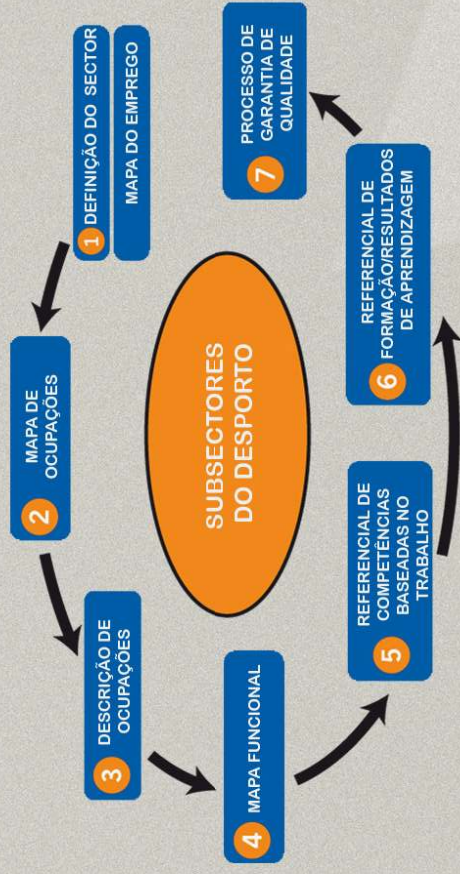
O Livro Branco do Desporto da UE apresentou uma nova oportunidade para o EOSE e o sector do Desporto continuar o trabalho desenvolvido, na medida em que este documento incentiva e destaca a importância das principais áreas de interesse, que são a Educação e a Formação profissional, o Diálogo Social e a Saúde e Actividade Física.

O QUÊ?

Recentemente, através do projecto QEQ-Desporto promovido pelo EOSE, uma Estratégia comum de Aprendizagem ao Longo da Vida para o desenvolvimento de perfis profissionais foi desenvolvida para o sector do Desporto.

O desenvolvimento de perfis profissionais é guiado pela indústria e o conteúdo específica padrões de desempenho é guiado pela indústria e o seu trabalho e os conhecimentos e aptidões de que as pessoas devem atingir no desempenho eficaz. Isto é, os referenciais definem as competências, aptidões e conhecimentos necessários para as profissões do sector.

O objectivo final é que esses referenciais sejam aprovados e implementados pelas respectivas autoridades nacionais, no sistema de educação e formação, de modo a garantir uma forte ligação com o mercado de trabalho e a atender às necessidades das entidades empregadoras.



1 PASSO 1: Definir o sector e mapa do emprego

Este primeiro passo consiste em ser capaz de definir o sector do Desporto e ter uma visão actualizada a nível europeu e nacional, incluindo as principais características, estatísticas, dados, mudanças e realidades em termos de Mercado de Trabalho, Educação, etc. Para isso, o objectivo é usar as classificações desenvolvidas por intermédio do projecto QEQ Desporto (2008) para as Actividades (NEARS) e Profissões (NEORS) em cada um dos estados membros de modo a recolher dados comparáveis e estar em posição de obter um mapa preciso do emprego no sector.

2 PASSO 2: Mapa de ocupações

O mapa de ocupações fornece um quadro de referência para o sector e é desenvolvido paralelamente ao mapa funcional. Este deve incidir principalmente sobre os perfis profissionais-chave no sector. No entanto, para proporcionar uma visão da posição em relação às áreas relacionadas com que o sector interage, este mapa de ocupações inclui, por exemplo, uma revisão de como o sector está organizado para cumprir os seus objectivos, os tipos de ocupações no sector, mudanças previstas nos padrões de emprego, oportunidades de progressão e clarificação das trajectórias de carreira, a ligação entre o sector e outros sectores relacionados, o papel desempenhado pelas principais organizações do sector, etc.

3 PASSO 3: Descrição das ocupações

Esta abordagem do Sector do desporto visa desenvolver um documento simples que identifique as principais tarefas e os atributos que dizem respeito a uma profissão específica e, igualmente importante, que identifique as tarefas que são consideradas para além da competência da ocupação descrita, assim definindo a carreira e identificando os requisitos de competência de uma determinada profissão, incluindo o nível do QEQ atribuído em toda a Europa. É prática comum o uso deste tipo de ferramenta para identificar se as ocupações emergentes são realmente diferentes em carácter ou apenas uma forma de reembaagem de uma ocupação antiga.

Há uma série de formas de desenvolver estas descrições, mas o método mais frequente actualmente é a utilização de inquéritos e de entrevistas focalizadas de grupo junto de profissionais para identificar a tarefa global e as actividades desenvolvidas, que podem então ser comparadas com os referenciais de competências emergentes, elaborados a partir de mapas funcionais dos sectores e garantindo que o referencial em desenvolvimento está alinhado com a prática profissional real, especialmente nas áreas técnicas da ocupação.

4 PASSO 4: Análise e Mapa Funcional

Um mapa funcional é uma representação gráfica dos resultados da análise funcional relacionada a um sector da indústria. O mapa oferece uma representação das funções produtivas necessárias para cumprir o objectivo fundamental em ambiente de trabalho. As funções são representadas numa estrita estrutura desagregada hierarquicamente, em que cada desagregação acrescenta mais detalhes à função original.

O mapa começa com a definição do objectivo principal e, normalmente, expande-se através de áreas-chave, papéis-chave para funções-chave, cada nível com mais detalhe do que o anterior. A partir do nível de funções-chave são desenvolvidos critérios de desempenho no referencial de competências, novamente desagregando cada função em declarações pormenorizadas de competência que podem ser medidas e comprovadas.

5 & 6 PASSOS 5 e 6: Referencial de competências baseadas no trabalho e Referencial de formação/resultados de aprendizagem

Um mapa funcional não fornece uma imagem detalhada do que um indivíduo faz no trabalho, o nível que se espera dele ou como pode ser avaliado. Os referenciais de competência no local de trabalho podem ser equiparados a *benchmarks* mensuráveis na medida em que especificam o que os trabalhadores devem ser capazes de fazer em diferentes níveis de qualificação ou de responsabilidade no emprego. Estes devem estar ligados a funções de trabalho reconhecidas dentro da indústria. As áreas-chave identificadas no mapa funcional derivam de uma análise funcional do papel profissional e das responsabilidades dos trabalhadores no quadro mais amplo da indústria. O referencial de competências é a secção mais desagregada e detalhada, elaborada a partir do mapa funcional.

A partir do Referencial de Competência baseado no trabalho, um Referencial de formação (Resultados de Aprendizagem*) será desenvolvido para destacar as aptidões e conhecimentos através de unidades de resultados de aprendizagem exigidas mas deve incluir também o ensino, aprendizagem e estratégias de avaliação.

(* *Conjunto dos conhecimentos, aptidões e/ou competências que um indivíduo adquiriu e ou é capaz de demonstrar após a conclusão de um processo de aprendizagem formal, não-formal ou informal.* - CEDEFOP, 2003).

Os referenciais descrevem as competências, aptidões e conhecimentos nucleares mínimas necessárias para o desempenho de funções específicas e que devem ser suficientemente flexíveis de forma a permitir aos países e organizações de formação europeias interpretar e aplicarem o modelo aos seus próprios sistemas nacionais.

7 PASSO 7: Processo de garantia de qualidade

Acreditação/Certificação de um programa de educação ou formação:

"Processo de controlo de qualidade que visa o reconhecimento e aprovação oficiais de um programa de ensino ou de formação pela autoridade competente, após a verificação da sua conformidade com as normas estabelecidas" - CEDEFOP 2008

Este processo pode ser considerado como crucial para uma eficiente aplicação dos referenciais europeus. Este está directamente relacionado com a "certificação" e "acreditação" de qualificações actuais que estejam a ser fornecidas por entidades formadoras. O acompanhamento da garantia de qualidade está relacionado com a promoção de confiança, entre os empregadores, profissionais, entidades formadoras e o público, de que um programa de aprendizagem cumpriu com as normas estabelecidas.

É particularmente importante que possa ser comprovado, através de um sistema de verificação por uma terceira parte, que as entidades formadoras e as suas qualificações estão a cumprir as normas e expectativas do sector, tal como definido no mapa funcional e Referencial de Competências (Conhecimentos, aptidões e competências).

Vários cenários e ferramentas podem ser úteis para o sector, na sua busca de garantia de qualidade no processo de Acreditação e Certificação.

As 7 Etapas da Estratégia de Aprendizagem ao Longo foram delineadas e desenvolvidas no sentido de:

- ★ Organizar o sector do desporto na Europa, em apoio dos elementos do Livro Branco do Desporto da União Europeia, publicado pela Comissão Europeia em Julho 2007, especialmente relacionados com as qualificações profissionais, QEQ, ECVET e EQARF.
- ★ Aproveitar a grande oportunidade criada pelo QEQ para coordenar as qualificações e formações do sistema de formação profissional e do ensino superior no sector.
- ★ Aumentar a inclusão social, desenvolvimento pessoal e cidadania activa, mas também a empregabilidade.
- ★ Promover uma educação transparente e flexível e um sistema de formação com claras aprendizagens e percursos profissionais, e responder aos desafios da Educação e Formação Profissional.
- ★ Assegurar o desenvolvimento de uma competente força de trabalho com as adequadas aptidões e competências de acordo com as expectativas dos empregadores no sector do Desporto na Europa.
- ★ Facilitar o movimento entre educação e emprego, e apoiar o processo de Aprendizagem ao Longo da Vida.
- ★ Desenvolver a mobilidade, a transparência e a confiança mútua das qualificações, elevar os padrões e facilitar o crescimento de oportunidades de negócio.
- ★ Assegurar a existência de qualificações e formação que capacitem as pessoas para trabalhar no sector do desporto, pois muitos empregos exigem conhecimentos e competências técnicas específicos (como exemplo muito importante, estão as questões da saúde e segurança).

COMO?

O EOSE e a *Alliance* têm um papel crucial a desempenhar no sentido de garantir que todos os subsectores do desporto estejam informados desta metodologia e sejam incentivados a seguir a mesma metodologia de forma a assegurar a utilização de um quadro transparente, e como resultado, uma força de trabalho qualificada e competente. É também uma oportunidade para o sector do desporto estender e partilhar essa metodologia a outros sectores. Começamos a divulgação desta proposta de metodologia comum para o ensino e formação profissionais na Europa junto do sector mais vasto do desporto e apoiamos e incentivamos a transferência desta metodologia integrada para os subsectores de forma a assegurar uma equipa qualificada e competente para o sector.

Em apoio ao Plano de Educação e Formação 2010, do Tratado de Lisboa ratificado e do Livro Branco do Desporto da EU, este trabalho oferece a possibilidade de contribuir e introduzir mudanças nos sistemas nacionais de Educação e Formação Profissional e nas práticas através da transferência e aplicação da inovadora metodologia para a aprendizagem ao longo da vida no sector do Desporto. Para atingir essa tarefa de forma eficiente, é necessário considerar, transferir e aplicar ao sector os instrumentos inovadores que são QEQ, ECVET e EQARF.

No sentido de fomentar estes resultados, foi desenvolvido o projecto de um ano - LLL Desporto - financiado pela Comissão Europeia, visando não só incrementar a sensibilização sobre a Estratégia comum para a Aprendizagem ao Longo da Vida para o desenvolvimento de perfis profissionais, considerada fundamental a nível nacional, regional e local, mas também incentivando à sua aplicação concreta e contribuindo para uma maior coerência e coordenação na criação e implementação de abrangentes estratégias nacionais de Aprendizagem ao Longo da Vida no âmbito do sector do Desporto.

O papel do Embaixador Nacional do EOSE através do projecto LLL Desporto será não só incentivar uma maior sensibilização sobre a abordagem do sector desenvolvida, que é considerado como crucial a nível nacional, regional e local, mas também contribuir para uma maior coerência e coordenação na implementação de abrangentes estratégias nacionais de Aprendizagem ao Longo da Vida no âmbito do sector do Desporto. Para atingir esse objectivo, os 9 Embaixadores nacionais seleccionados serão decisivos na medida em que a sustentabilidade e a implementação desta abordagem inovadora vai depender do apoio, empenho e compromisso das principais partes interessadas nacionais, tais como Autoridades Nacionais para as Qualificações, Ministérios da Educação e Desporto, Parceiros Sociais, Entidades Formadoras, Movimento desportivo, formandos, etc. Será essencial para os embaixadores a utilização de todos os canais relevantes para comunicar, reunir e incentivar as partes interessadas a tomarem em consideração e aplicarem a estratégia a nível nacional para o desenvolvimento de perfis profissionais e referenciais de formação assente numa base comum.