



**Co-funded by
the European U**



Detalhes do Resultado do Projeto (2)

Título do Resultado: Perfil de competências de um Tutor da Abordagem Dialógica

Organização responsável pelo Resultado:

STICHTING HOGESCHOOL ROTTERDAM (E10135501 – Países Baixos)

Janeiro de 2023

Marieke Groot

Rens Martijn

Com agradecimentos aos nossos parceiros do projeto e à Mirjam Koning



Introdução

A mudança cultural necessária para o desenvolvimento do trabalho multiprofissional e multisectorial que se pretende alcançar através da abordagem dialógica poderá apenas ser sustentável se o Grupo de Governança apoiar e reconhecer capacidades de tutoria transversais. O tutor auferirá um papel fundamental enquanto **ponte** entre o Grupo de Governança e as equipas multidisciplinares que intervêm nos diferentes contextos de cuidados e assistência indicados pelos parceiros. É desta forma que existe uma garantia de aquisição sistemática da abordagem dialógica pelo Grupo de Governança referente aos processos de implementação em equipas multidisciplinares. Este resultado do projeto é dedicado à identificação de um **conjunto de competências-chave** que permitirão aos profissionais, que desempenham a função de ponte entre os diversos elementos, tornarem-se tutores de forma eficaz, justa e inclusiva. Neste seguimento, a aprendizagem organizacional acerca da abordagem dialógica será realizada.

Este resultado do projeto tem um duplo objetivo:

- Delinear um conjunto intersectorial de competências-chave - especificamente competências básicas, conhecimentos, habilidades e comportamentos - para os tutores começando pelas suas experiências profissionais, atitudes e desafios tendo em conta o contexto de cada parceiro.
- Preparar a implementação de atividades de formação. Este resultado do projeto é um passo fundamental no design das capacidades e competências que serão adquiridas pelos tutores durante as formações e (uma vez que o projeto esteja terminado) na delimitação dos módulos de formação transferíveis.

A principal inovação neste resultado do projeto é o facto de termos criado um perfil de competências para os tutores que não existe atualmente na abordagem dialógica. Estas competências são necessárias para assegurar um perfil de formação elevado para os tutores. Para além disso, um elemento inovador consiste na introdução das competências do tutor ao agir sobre os recursos já existentes no sistema e direcionando-os para atividades que se tornam sistémicas, lançando as bases para a sustentabilidade do design geral do sistema. O impacto esperado baseia-se em complementar as capacidades já existentes dos profissionais que se tornarão tutores. Assim, os tutores terão a capacidade de criar uma nova posição na qual poderão acompanhar as equipas multiprofissionais, assim como o Grupo de Governança e assegurar uma transmissão mais eficaz dentro dos processos verticais. A potencial transferibilidade torna-se evidente através de um efeito sistémico também garantido pela evidência promovida pelas ações colocadas em prática.

Curso / currículo - Processo de design e desenvolvimento

A construção do Perfil de Competências é resultado de um processo de investigação coletivo. Baseado no desenvolvimento do perfil de competências utilizado por estudantes de honra da Universidade de Ciências Aplicadas de Roterdão, iniciámos a abordagem dialógica com os diferentes nós, de forma a desenvolver um modelo a ser utilizado na formação dos tutores no início de Janeiro de 2023.

A pergunta “O que deveria um profissional saber e o que deveria um profissional demonstrar para se tornar um tutor, ex.: para se tornar a ponte entre o Grupo de Governança e a equipa multiprofissional?” é a questão principal neste processo. No primeiro evento Multiplicador, que decorreu no dia 27 de outubro de 2022, deu-se início à ativação e ao envolvimento das redes de contactos com o objetivo de reunir dados empíricos, incluindo entrevistas, observação dos participante, focus groups, entre outros. Os atores-chave envolvidos no processo de investigação



foram identificados entre os profissionais com responsabilidades políticas e de gestão. Depois desta reunião, Roterdão e D&D ltd disponibilizaram um guião com tutoriais para os próximos passos de investigação no projeto. O resultado final é um Perfil de Competências para os Tutores da Abordagem Dialógica que será utilizado na preparação da formação de tutores em 2023. Uma abordagem baseada em fenómenos foi o método que utilizámos para desenvolver o perfil juntamente com os parceiros e stakeholders deste projeto.

O resultado do projeto 2 refere-se ao objetivo 2 “Disponibilizar ferramentas e metodologias para melhorar o trabalho em equipa integrado, multidisciplinar e centrado na pessoa a nível institucional, organizacional e profissional”, correspondendo às atividades relacionadas com o WP2.

Especificamente, o objetivo do resultado do projeto 2 é:

Identificar um perfil de competências para os Tutores da abordagem Dialógica

O que é uma abordagem baseada em fenómenos?

“Num contexto progressivamente complexo com problemas também complexos, existe a necessidade de uma abordagem mais centrada em fenómenos do que uma abordagem centrada na definição de tarefas concretas. Esta abordagem desafia as estruturas tradicionais hierárquicas e semelhantes a silos das organizações. Isto requer também uma organização dinâmica em volta dos fenómenos. Fenómenos complexos não reconhecem limites administrativos e, por isso, as suas causas e mecanismos requerem uma abordagem mais abrangente. Para tal, é necessária uma forte cultura de cooperação interadministrativa que ultrapasse as fronteiras organizacionais.” (Publicações do governo Finlandês: Guia de Gestão de Redes de Contactos 2019, 12).

Operações otimizadas, desenvolvimento contínuo e o encontrar de novas soluções requerem uma perspetiva baseada na aprendizagem à base de fenómenos, ao invés de uma aprendizagem à base de problemas. Enquanto a aprendizagem baseada em problemas se baseia em problemas claramente descritos e delimitados, a base da orientação fenomenológica é ambígua e baseia-se em diversas perspetivas, preocupando-se com a experiência e participação.

Um problema ou uma preocupação?

Quando uma situação problemática é complexa e difícil de definir, descrevemo-la como sendo um “wicked problem” (problema complexo ou perverso, em português). Problemas com limites e descrições claros e bem definidos são descritos como “tamed problems” (problemas moderados). Isto não significa que são sempre fáceis. Os profissionais são formados para diagnosticar problemas, desenhar soluções e trabalhar com essas soluções para resolver problemas. No caso dos problemas moderados, podemos refinar a lógica inúmeras vezes, assim como os algoritmos e a implementação técnica da solução. Para resolver os problemas, é importante existir informação suficiente na qual se possa basear o processo de tomada de decisões, bem como usar experiência e conhecimento prévios quando se fazem escolhas. No seguimento de versões de rascunho dá-se início à preparação das decisões pelos especialistas no trabalho de campo. Mas e se não se encontrar nenhuma solução ou se não for possível chegar a acordo?

A nível individual poderá começar-se por falar acerca de uma preocupação. A preocupação é uma experiência subjetiva que surge da falta de uma ação própria e da combinação de necessidade de apoio. A preocupação não pode ser transferida para outra pessoa. Com base na informação de contacto, a pessoa com a preocupação poderá falar com a pessoa que tem a possibilidade de agir. O melhor resultado é alcançado quando a pessoa com a preocupação fala com a pessoa que a pode



ajudar. Quanto maior a preocupação, maior é a necessidade de diálogo. Uma situação poligonal também requer a produção de soluções de natureza poligonal e a produção de várias alternativas enquanto base para as escolhas. O diálogo pressupõe pensar em conjunto, escutar ativamente os outros, pensar sem preconceitos e trabalhar com orientação para o futuro. Isto acaba por produzir várias opções criativas no início do processo. No entanto, tentar tomar decisões muito cedo poderá resultar na perda de soluções úteis e viáveis. A orientação para o futuro significa olhar para a situação atual de uma perspectiva futura, e não olhar para o futuro da perspectiva da situação atual. Neste tipo de casos, somos normalmente prisioneiros das possibilidades da situação atual. Tudo começa por escutar ativamente.

A Universidade de Ciências Aplicadas de Roterdão desenvolveu um perfil de competências para estudantes de honra inovadores e vários institutos têm utilizado este perfil especificamente para desafiar estes estudantes ambiciosos, oferecendo-lhes a possibilidade de progredir e reforçar o seu desenvolvimento profissional para além dos limites do seu próprio sector profissional. Este perfil de honra da RUAS baseia-se em parte na investigação sobre o valor acrescentado dos Honras nas várias áreas de prática profissional que constituem o foco do programa de estudos da Universidade. De acordo com várias reuniões com os parceiros do consórcio e questões específicas que foram discutidas, foram reunidos comentários sobre o perfil, incorporados e discutidos mais uma vez e finalmente chegou-se a uma versão final com a qual iremos trabalhar ao longo do projeto.

Para a nossa UCA é importante experienciar a utilização da abordagem dialógica num ambiente cada vez mais complexo e com problemas igualmente complexos. É, portanto, importante abordar os problemas complexos enquanto fenómenos, mais do que como tarefas bem definidas.

Ao definir o perfil de competências dos tutores no projeto, começámos por usar o método da abordagem dialógica com os nossos parceiros de forma a desenvolver este perfil para os tutores no nosso projeto.



Co-funded by
the European U



*O Programa de Honras Excelência de Equipa na Educação,
Universidade de Ciências Aplicadas de Roterdão*

Cinco competências complementares básicas:

1. Orientado para a inovação
2. Orientado para a procura
3. Trabalho colaborativo
4. Aprendizagem interativa
5. Criação de conhecimento



Competências para o Trabalho Inovador - “Aprender a Inovar”

As competências requeridas de um Tutor estão descritas abaixo. Este perfil é sobre as cinco competências seguintes:

1. Orientado para a inovação
2. Orientado para a procura
3. Trabalho colaborativo
4. Aprendizagem interativa
5. Criação de conhecimento

1. Orientado para a inovação

Papel: Inovador

Domínio: Prática profissional

Especificação: Inovação e investigação

Competência

Na contribuição para o desenvolvimento de um produto profissional inovador, o tutor apresenta uma atitude curiosa, e identifica e explora oportunidades para introduzir inovações à prática profissional.

Contexto

Na vida profissional, deparamo-nos com problemas persistentes, problemas para os quais não existem soluções prontas a utilizar. Poderão existir várias razões para isto acontecer: a complexidade do problema, a falta de conhecimentos especializados, abrangentes e atualizados suficientes e, por vezes, simplesmente a velocidade a que a evolução se processa. Em tais situações a capacidade de inovação é necessária para produzir soluções criativas.

Enquanto inovador, reconhece esta complexidade e experiencia-a como uma oportunidade, como um desafio para refletir e discutir potenciais soluções com colegas profissionais da sua disciplina e de outras. Ousa pôr-se em risco e partilhar as suas ideias com os outros. Sabe a importância de uma solução e que de nada serve tentar ignorar situações difíceis. Investiga o problema usando os seus conhecimentos próprios, procurando sempre caminhos para descobrir novas perspetivas, por exemplo ao combinar conceitos existentes para criar novas soluções. Tem audácia e é decisivo e enquanto inovador acaba por ser empreendedor e proativo. Procura ativamente novas oportunidades, sabe como transformá-las em ações efetivas, e testa novos métodos e cenários - trabalhando sempre a partir de uma visão bem informada e bem pensada. A sua perspetiva, atitude e trabalho são valorizados. Envolve-se cada vez mais na inovação. Nota que pode ser um parceiro crítico e equitativo nas discussões.

Para

Contribuir para a inovação



Deve

1. ser proativo e engenhoso em situações profissionais complexas;
2. investigar problemas e potenciais soluções;
3. ser audaz e ousar experimentar;
4. ser criativo ao olhar tanto para os problemas como para as soluções
5. Utilizar o kit de ferramentas da Abordagem Dialógica, se apropriado

Para que

A sua abordagem para a inovação leve ao desenvolvimento de produtos profissionais inovadores.

Indicadores e descrições comportamentais

Ser capaz de agir de forma empreendedora em situações profissionais complexas

- Pensa e age proativamente. Mostra iniciativa e não espera pelos outros; avança e investiga. Apresenta ideias e soluções inovadoras por sua própria iniciativa.
- É decidido. Familiariza-se com a situação e toma decisões rápidas, bem ponderadas e fundamentadas acerca dos passos que é necessário tomar.
- Consegue transformar oportunidades em ações direcionadas. Consegue identificar percursos eficazes para atingir os objetivos.

Explorar o problema e as possíveis estratégias de solução

- Prefere explorar outras ideias, assim como métodos tradicionais, uma vez que existe evidência que demonstra que os métodos tradicionais já não são suficientes
- Apresenta novas perspetivas sobre os problemas
- Traduz os desenvolvimentos e tendências na sua própria área profissional e de especialização em possíveis cenários futuros.
- Usa de forma responsável os métodos e técnicas práticos em investigação relevantes

Demonstrar audácia e coragem para experimentar

- Experimenta
- Age, mesmo se o resultado for incerto
- Atreve-se a arriscar; não evita riscos

Olhar de forma criativa tanto para o problema como para a solução

- Demonstra a capacidade de se afastar do quadro conceptual existente
- Demonstra que consegue utilizar abordagens de outras disciplinas para chegar a novas descobertas e combinações de soluções estratégicas
- Demonstra que pensa “fora da caixa”
- Demonstra originalidade, humor e engenho
- Apresenta novos cenários em caso de mudança das circunstâncias
- É capaz de pensar em várias soluções, abordagens ou perspetivas sobre um problema que



Co-funded by
the European U



são inesperadas e que aproximam as soluções .



2. Orientado para a procura

Papel: Observador crítico

Domínio: Prática Profissional

Especificação: Consciência acerca do meio

Competência

Ao trabalhar de forma inovadora, o tutor demonstra consciência acerca do meio profissional no qual opera e identifica oportunidades para introduzir inovações na prática profissional.

Contexto

Enquanto profissional em desenvolvimento aprenderá aquilo que for necessário acerca da prática profissional. Acompanhará os desenvolvimentos no seu campo de trabalho. Interessa-se pela razão de ser de determinados desenvolvimentos e pelas forças que os impulsionam, o que lhe permite situar as tendências e os desenvolvimentos na prática num contexto mais vasto. Nota que isto permite-lhe identificar mais facilmente a causa e efeito das relações. Vê também que as certezas desaparecem rapidamente. Entende que, muitas vezes, as mudanças são tão rápidas que tornam as tarefas muito mais complexas, elevando a fasquia para os profissionais.

Ao mesmo tempo, vê grande potencial neste ambiente dinâmico e procura ativamente oportunidades para contribuir, juntamente com outros, a fazer a diferença. Pretende dar um contributo válido para uma questão social. Explora as possibilidades e discute-as com stakeholders relevantes e outros grupos, mas sem partir diretamente para a solução. Demonstra o seu valor enquanto parceiro bem informado e em pé de igualdade. A sua preparação trouxe-lhe um fundamento minucioso na dinâmica da situação e pode explicar e justificar a razão de considerar a situação promissora. Ao mesmo tempo, escuta ativamente o que os seus parceiros têm a dizer. Mantém um diálogo e certifica-se de que o problema está claramente definido, fazendo perguntas críticas ao cliente e a outras partes interessadas, o que lhe permite avaliar o contexto de forma ainda mais aprofundada. Sabe que esta fase exploratória é essencial se quiser ajudar a apresentar soluções viáveis ou, se necessário, apresentar bons argumentos para as abandonar.

Para

Cultivar a consciência do que se passa à sua volta de forma geral, e relativamente à prática profissional inovadora, em particular,

Deve

1. estar consciente do seu ambiente/meio
2. identificar e descrever problemas relevantes para a prática profissional
3. ser capaz de traduzir teoria em ações práticas
4. Utilizar o kit de ferramentas da Abordagem Dialógica se apropriado

Para que



A sua análise da situação leve à identificação dos problemas com importância reconhecida para a prática profissional, assim como quais os passos práticos que podem ser tomados para os resolver.

Indicadores e descrições comportamentais

Demonstrar consciência do meio - contexto social

- Sabe ou explora as tendências e desenvolvimentos num contexto mais amplo do que a sua própria área de conhecimento e consegue relacionar o seu significado com os problemas em que está a trabalhar
- Consegue ver mais longe do que o seu nariz; prevê mudanças (mais cedo do que os outros) e antecipa-se a elas
- Procura ativamente por situações práticas que poderão providenciar novas evidências e faz uso delas em discussões.
- Vê oportunidades e tira proveito delas
- Reconhece que os fatores externos afetam ou podem afetar os problemas nos quais está a trabalhar
- Demonstra envolvimento social e pode responder pelas suas ações profissionais

Ser capaz de identificar e especificar questões relevantes para a profissão

- Investiga o problema em mãos em diálogo com o cliente e outros stakeholders relevantes
- Aprofunda a definição do problema delineado; é mesmo este o problema, é necessário fazer mais pesquisa preliminar, isto levará a uma definição diferente do problema?
- Explora o que já se sabe acerca do problema; é capaz de editá-lo e apresentá-lo
- Consegue realizar a questão de forma explícita e ajustá-la
- Demonstra conhecimento acerca do clima social que desempenha um papel no encontro e na aceitação de soluções

A habilidade de converter soluções em aplicações práticas

- Cria soluções inesperadas e viáveis
- Consegue converter soluções descobertas através da combinação de conhecimento e experiência de várias áreas do conhecimento em resultados práticos



3. Trabalho colaborativo

Papel: Jogador de equipa
Domínio: Prática profissional inovadora
Especificação: Comunicação e trabalho colaborativo

Competência

Ao participar em processos inovadores, o tutor torna-se um jogador de equipa capaz de utilizar as suas competências de comunicação, de colaboração e de trabalho em rede para trabalhar de forma eficaz e eficiente com outros profissionais e assim alcançar resultados.

Contexto

Trabalhar eficazmente numa equipa para obter soluções para problemas reais requer uma grande variedade de competências. Com efeito, estas são ferramentas que permitem que compreenda o contexto inovador e que o tornam um parceiro de discussão em pé de igualdade. Profissionais inovadores são verdadeiros jogadores de equipa; eles aprendem uns com os outros e partilham ideias.

Aprender e trabalhar em situações reais é um processo social no qual cooperar e trabalhar em rede com outros é essencial. Isto não só difunde conhecimentos e experiências, como também envolve mais pessoas. Enquanto jogador de equipa sabe o quão importante é o trabalho colaborativo. O seu desejo não é retirar a atenção dos outros só para si. O valor real do trabalho colaborativo é a possibilidade de preencher as ideias entre todos, “treinar” uns com os outros, discutir ideias e sugestões para obter estratégias e soluções e examiná-las de forma crítica - para não falar do valor acrescentado de estar aberto à possibilidade de dar e receber feedback. A comunicação profissional eficaz previne qualquer "ruído" desnecessário de deturpar o processo de trabalho colaborativo.

Para

Trabalhar eficazmente com os outros em aperfeiçoamentos, novos desenvolvimentos e inovações

Deve

1. estar disposto a trabalhar com os outros e deixar que os objetivos partilhados prevaleçam sobre os objetivos individuais
2. contribuir para o desenvolvimento de uma rede de peritos e utilizá-la de forma estratégica
3. utilizar de forma correta e atempada uma variedade de competências de comunicação
4. utilizar o kit de ferramentas da Abordagem Dialógica, sempre que apropriado

Para que

Os jogadores de equipa com competências pessoais e profissionais complementares



podem trabalhar em conjunto e comunicar entre si durante um processo de desenvolvimento ou de inovação.

Indicadores e descrições comportamentais

Estar preparado para colaborar e fazer com que os objetivos gerais prevaleçam sobre os objetivos individuais

- Alinha-se com os objetivos comuns que surgem através da procura de novas respostas para os problemas em causa
- Reconhece que a cocriação entre as disciplinas profissionais contribui para o aparecimento de soluções inovadoras
- Procura por oportunidades e formas de trabalhar de forma cooperativa em respostas para os problemas
- É capaz de trabalhar num contexto interdisciplinar/transdisciplinar; ex.: trabalha em proximidade com profissionais de outras áreas de conhecimento através de contribuições construtivas e ganhando reconhecimento pela sua própria área de conhecimento
- Contribui para o melhor alinhamento possível entre contribuir com o seu próprio conhecimento, experiência e qualidades e a dos membros da equipa.
- Coloca os interesses da equipa acima dos seus interesses pessoais e responsabiliza os seus colegas de equipa pelo seu comportamento e responsabilidades. Também é responsável por si próprio
- Tem a capacidade de fazer cedências de forma a alcançar um objetivo ou resultado comum. Tem a capacidade de fundamentar estas cedências

Ser capaz de contribuir para o desenvolvimento de uma rede de peritos e ser capaz de consultar esta rede de forma direcionada.

- Constrói uma rede de contactos funcional
- Usa as redes de contactos de forma direcionada

Ser capaz de utilizar uma variedade de competências de comunicação da forma certa e no momento certo.

- Desperta o entusiasmo e estimula os outros
- Tem discussões eficientes e eficazes
- Partilha o seu trabalho com os outros
- Contribui construtivamente para a colaboração



5. Aprendizagem Interativa

Papel: Aprender

Domínio: Comunidades de prática em práticas profissionais inovadoras

Especificação: Aprendizagem interativa

Competência

Ao guiar o seu desenvolvimento profissional, o tutor reconhece a necessidade de aprendizagem ao longo da vida e esforça-se por adquirir as competências de aprendizagem necessárias.

Contexto

O mundo do trabalho está em rápida mudança. Ser-lhe-ão feitas várias exigências e corre o risco de não conseguir acompanhar o ritmo destes eventos. A educação encontra o mesmo problema. Não obstante fazermos o nosso melhor para manter o seu curso vocacional o mais atual possível, não é sempre possível cobrir os últimos desenvolvimentos. Isto significa que deve preparar-se para trabalhar num meio profissional em rápida mudança. Será esperado que não só saiba resolver problemas para os quais se preparou na sua formação e que conhece suficientemente bem para implementar soluções reais; também se deparará com problemas que são novos para si, problemas que não são possíveis de resolver com o conhecimento atual. Estes novos problemas poderão requerer conhecimento novo, conhecimento que ainda terá de ser adquirido, bem como novos contextos nos quais o conhecimento atual terá de ser utilizado de diferentes formas.

Irá também progressivamente colaborar com pessoas qualificadas em diferentes áreas de estudo. Neste contexto de trabalho e aprendizagem será desafiado a aprender com e dos outros, ativamente, eficazmente e focado na obtenção de resultados. À medida que trabalha em conjunto neste processo inovador, o seu desejo de aprender virá muitas vezes do seu interior - encontrará problemas que querera mesmo resolver. Isto faz de si a pessoa com vontade de aprender “algo” ou mesmo “desaprender” algo.

A complexidade da situação não o assusta. Vê um desafio e aceita-o. Atira-se de cabeça e não desiste. Sabe que vai deparar-se com barreiras frequentemente e que terá de voltar a erguer-se - mas rapidamente descobrirá que está a aprender mais do que pensava ser possível, que o que em primeira instância parecia confuso, agora fará sentido. Está muito mais capaz de ter de uma perspetiva geral.

Para

Aprender conjuntamente com os outros

Deve

1. demonstrar capacidades de aprendizagem autónoma
2. estar disposto a aprender em contextos variados e desafiantes
3. ser capaz de refletir sobre a eficácia dos seus objetivos, métodos e resultados de aprendizagem



Co-funded by
the European U



4. utilizar o kit de ferramentas da Abordagem Dialógica, sempre que apropriado

Para que

Possa guiar o desenvolvimento das suas capacidades de aprendizagem



Indicadores e descrições comportamentais

Demonstrar capacidades de aprendizagem autónoma

- Dá substância e orientação ao seu próprio processo de aprendizagem; em outras palavras, tem a capacidade de traçar objetivos de aprendizagem e desenvolvimento e agir de acordo com esses objetivos.

Prontidão e vontade de aprender em vários cenários desafiantes

- Reflete-se nas suas próprias ações e pede feedback aos outros naturalmente; pondera as sugestões para as melhorar e aplica-as imediata e eficazmente
- Está consciente de como o alinhamento dos seus valores e objetivos afetam as suas ações e demonstra vontade em discuti-los
- Responsabiliza-se pelas suas ações
- Está preparado para mudar as suas atitudes
- Abdica de conhecimentos obsoletos se houver bons argumentos para o fazer
- Tem a coragem de ultrapassar os seus próprios limites para se desenvolver pessoal e profissionalmente

A capacidade de refletir na eficácia das suas ações profissionais

- Demonstra capacidade de refletir e consegue analisar as suas próprias ações em termos de
 - conteúdo
 - abordagem
 - dinâmica de grupo – poderá incluir as ações de todos os envolvidos
 - considerações éticas e sociais ao pensar em novas soluções
 - o seu próprio desenvolvimento relativamente aos pontos acima mencionados
- Aprendeu quais são as suas forças e fraquezas (ou desenvolver uma melhor compreensão acerca delas) e é capaz de realizar melhorias em ambos



6. Criação de Conhecimento

Papel: Produtor de conhecimento
Domínio: Prática Profissional Inovadora
Especificação: Criação de Conhecimento

Competência

Ao melhorar continuamente o seu conhecimento e ao atualizá-lo, o tutor não só aprende num contexto formal (como a escola), mas também expande a sua área de especialização ao aprender num contexto de trabalho.

Contexto

Com o rápido desenvolvimento de novas tecnologias da informação, o conhecimento está a expandir-se a um ritmo crescente, estando disponível virtualmente sempre que necessário, sendo que o novo conhecimento pode ser disseminado de forma igualmente rápida. Já não é suficiente saber os factos e como aplicá-los. O conhecimento que mais precisa num contexto de inovação é definido, normalmente, por "conhecimento amplo". É sobre saber as razões de vários fenómenos, como as coisas funcionam e compreender os princípios e processos (saber quem pode disponibilizar ideias ou conhecimento específico). Estas questões são particularmente importantes, uma vez que o conhecimento factual pode tornar-se desatualizado (especialmente descobertas concretas), enquanto que o conhecimento dos primeiros princípios (que servem de base a estas descobertas) não desatualiza tão rapidamente.

É esperado que desenvolva uma abordagem "e se..." para aprender. Isto significa que ousa perguntar questões críticas sobre a causa e efeito. Aprende a compreender as ligações e padrões sobre o que acontece à prática profissional, mas também a ter uma atitude de aprendizagem crítica e curiosa. Deseja descobrir a causa-efeito das relações e é um utilizador crítico do conhecimento. Acima de tudo, mede o valor da teoria pela sua utilidade em resolver problemas que encontra no trabalho. Não segue cegamente um conjunto de ideias já estabelecidas. Encontra novas ideias, trabalhando com e no diálogo com outros profissionais, acerca de se algo irá resultar e como resultará na prática. No processo, aprende como combinar o seu conhecimento e experiência com a dos outros e descobre o que resulta, criando novo conhecimento que poderá ser usado na prática profissional. Além disso, pode avaliar criticamente o que são os "ingredientes ativos", descobrindo o valor da abordagem escolhida e dos princípios condutores (os quais determinam como irá funcionar). Rapidamente aprende a jogar com o seu conhecimento. Descobre que as teorias e ideias de outras disciplinas podem ser também úteis ou suscetíveis para outro contexto. Descobre também que o conhecimento adquirido para outro propósito pode também ser de utilidade prática no seu trabalho. Resumindo, descobre, experimenta, aplica o seu conhecimento, testa como funciona e, desta forma, gera novo conhecimento. A isto chama-se oficialmente "aprendizagem produtiva" e "far transfer" ("transferência para longe", em português, que subentende a transferência de competências e conhecimentos que são aplicados em condições de mudança).

Entende o quão importante é partilhar conhecimento com os outros. Está também



consciente que os outros têm conhecimento do qual pode beneficiar. E assim, procura formas eficazes e eficientes para encontrar o conhecimento e experiência que os outros estão dispostos a partilhar ou trocar. Já sabe o quão rápida e facilmente as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) abrem portas para um ambiente rico em conhecimento. As redes sociais tal como a Web 2.0 tornar-se-ão plataformas cada vez mais úteis para se manter informado e partilhar novos conhecimentos recentemente adquiridos.

Para

Trabalhar continuamente no aumento do seu conhecimento dentro de um ambiente inovador de aprendizagem

Deve

1. ter capacidade de partilhar e aceder a conhecimento e ser capaz de aprender num contexto de aplicação
2. ser capaz de usar o conhecimento e competências em vários níveis de aplicação e contexto
3. conseguir partilhar e aceder a conhecimento
4. Utilizar o kit de Abordagem Dialógica, sempre que apropriado

Para que

Possa dar um contributo real para o avanço do conhecimento

Indicadores e descrições comportamentais

Ser capaz de desenvolver conhecimento em contexto de aplicação

- Pode fazer uso do conhecimento e experiência dos outros de forma a reforçar o seu próprio conhecimento para que possa desenvolver novos conhecimentos que sejam passíveis de levar a prática profissional mais longe; procura inovar
- Encontra-se aberto à contribuição das aptidões de outras pessoas, convidando-as ativamente a contribuir
- Constrói o seu conhecimento com base no conhecimento existente e consegue interligar o novo conhecimento desenvolvido com o já existente

Ser capaz de aplicar o conhecimento e competências em vários níveis e em vários contextos

- Faz uso do conhecimento acerca de diferentes áreas de forma a descobrir padrões nos problemas
- Aplica o conhecimento e informação adquirido para, posteriormente desenvolver ou desenhar novas soluções
- Demonstra ter consciência do efeito de fatores sociais, económicos, técnicos, éticos e/ou psicológicos que podem ajudar a encontrar respostas para os problemas em que está a trabalhar

A capacidade de partilhar e aceder a conhecimento

- Partilha ativamente o conhecimento e experiência que adquiriu com outras pessoas
- Procura ativamente por novo conhecimento e formas eficazes de aceder e



Co-funded by
the European U



partilhar novo conhecimento. Fá-lo de uma forma que é apropriada à prática profissional e consegue fundamentar as suas escolhas sobre a matéria

- Procura ligações que vão para além da partilha de conhecimento e experiência dos membros da equipa e apoia-os a compreender estas ligações