

Centros Qualifica

Etapas de intervenção e dimensões de trabalho

*Maria João Alves
Junho 2016*

Organização da Apresentação

Parte 1 - Orientação ao longo da vida

- **Acolhimento**
- **Diagnóstico**
- **Informação e orientação**
- **Encaminhamento**

Parte 2 – RVCC escolar

- **Metodologias**
- **Instrumentos**

Estas etapas têm como principais dimensões de trabalho ...



Instrumento de Suporte – Guia Metodológico de Orientação ao Longo da Vida

Objetivos

- *Desenvolver o autoconceito*
- *Interagir eficazmente*
- *Gerir informação*
- *Gerir a mudança*
- *Decidir*
- *Aceder a percursos qualificantes e preparar a integração ou transição para o mundo do trabalho*

Etapas

Diagnóstico

Informação
e
Orientação

	Objetivo a explorar	Níveis de realização - como atingir o objetivo (exemplos)
Diagnóstico	<p>Desenvolver o autoconceito</p> <p>Adotar atitudes e comportamentos que demonstrem uma percepção mais realista de si próprio</p>	<p>1 Explorar: Identificar como se vê e como os outros o veem nos diferentes papéis.</p> <p>2 Analisar: Analisar atitudes e comportamentos que contribuam positiva ou negativamente para o autoconceito.</p> <p>3 Agir: Adotar estratégias (atitudes e comportamentos) que reflitam uma representação positiva, com influência na aprendizagem e no trabalho.</p> <p>4 Avaliar: Avaliar os comportamentos nos diferentes contextos que reflitam uma representação positiva de si.</p>

	Objetivo a explorar	Níveis de realização - como atingir o objetivo (exemplos)
Diagnóstico	Interagir eficazmente Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação ou da interação, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos.	1 Explorar: Identificar a importância da comunicação nos diferentes contextos de vida. 2 Analisar: Analisar técnicas comunicacionais que permitam estabelecer relações interpessoais adequadas. 3 Agir: Adotar estratégias de comunicação e de interação positiva nos vários contextos de vida. 4 Avaliar: Avaliar os efeitos da comunicação no relacionamento interpessoal e selecionar as estratégias comunicacionais mais indicadas.

Objetivo a explorar

Níveis de realização - como atingir o objetivo

(exemplos)

Informação e Orientação

Gerir a mudança

Ajustar-se a novos desafios e empenhar-se no seu desenvolvimento e atualização, dominando as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida, enquanto agente de mudança.

1 Explorar: Identificar as diferentes atitudes face à mudança (atitude passiva, atitude empreendedora).

2 Analisar: Analisar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida.

3 Agir: Adotar comportamentos criativos e empreendedores de resolução de problemas.

4 Avaliar: Avaliar os impactos das atitudes criativas e empreendedoras.

	Objetivo a explorar	Níveis de realização - como atingir o objetivo (exemplos)
Informação e Orientação	<p>Decidir</p> <p>Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo.</p>	<p>1 Explorar: Identificar os princípios subjacentes à tomada de decisão.</p> <p>2 Analisar: Analisar os passos do processo de tomada de decisão.</p> <p>3 Agir: Implementar a estratégia de tomada de decisão.</p> <p>4 Avaliar: Avaliar a decisão/decisões tomada e o impacto da(s) mesma(s) na gestão da carreira/projeto de vida .</p>

Objetivo a explorar

Níveis de realização - como atingir o objetivo

(exemplos)

Informação e
 Orientação

***Aceder a percursos
 qualificantes e preparar
 integração
 ou transição para o
 mundo do trabalho***

Identificar estratégias de
 (re)inserção em percursos
 qualificantes e de
 preparação para a
 integração ou
 (re)inserção no mundo do
 trabalho...

1 Explorar: Identificar métodos de estudo e hábitos de trabalho promotores do sucesso nas aprendizagens.

2 Analisar: Reconhecer como as aprendizagens e competências podem ser transferíveis para o desempenho de uma atividade profissional.

3 Agir: Desenvolver estratégias de procura ativa de qualificações e de trabalho.

4 Avaliar: Avaliar as competências detidas para (re)construir cenários de carreira e projetos de vida.

O que é o Projeto Individual de Carreira (PIC)?

Documento de apoio à tomada de decisão sobre a(s) resposta(s) de educação formação mais ajustada(s) a cada perfil.



Estrutura do PIC:

- **Definição de um projeto de carreira:** (de aprendizagem e/ou profissional/ocupacional), estabelecendo metas e objetivos a alcançar a curto, médio e longo prazo em diferentes papéis sociais.
- **Fundamentação da escolha do projeto:** elementos relevantes para a escolha /definição do projeto .
- **Formas de implementação do projeto:** percursos e meios para a concretização dos objetivos.
- **Identificação de constrangimentos e estratégias de superação:** obstáculos que podem dificultar a concretização do projeto e respetivas formas de o ultrapassar.
- **Cronograma para a concretização do projeto:** faseamento de momentos e atividades.

Em que consiste o Portefólio de Desenvolvimento Vocacional?



Consiste na **compilação dos produtos das atividades realizadas nas etapas de Diagnóstico e Informação e Orientação.**

O **PDV** é de **pertença pessoal e transversal a todo o processo de Orientação**, tendo como finalidade apoiar a tomada de decisão sobre escolhas a efetuar em determinados momentos da vida e incentivar a construção e reformulação de projetos de vida.

Tipologia de informação a integrar o Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Dados pessoais (idade; nível de escolaridade e de qualificação; situação face ao emprego; situação profissional; contexto de vida....)

Motivos, expectativas e aspirações (nível de qualificação a atingir- curto; médio e longo prazo; perspetivas e ambições profissionais,....)

Percurso de Educação e Formação (áreas de estudo e formação; modalidades; disciplinas/módulos em falta; retenções...)

Percurso Profissional (atividades; funções e cargos; áreas de atividade; locais de trabalho...)

Outras Ocupações (as realizadas e as que pretende vir a realizar; estágios; voluntariado; motivos do envolvimento e/ou abandono; facilidades e/ou dificuldades....)

Tipologia de informação a integrar o Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Tempos livres e interesses (atividades que realiza(ou) com mais frequências; razões do envolvimento e/ou abandono; áreas de interesse mais salientes; hierarquização dos interesses por ordem de preferência....)

Competências (literacia; línguas estrangeiras; numeracia; TIC; hábitos e métodos de estudo e de trabalho; inovação e criatividade; iniciativa e empreendedorismo; trabalho e equipa e relações interpessoais...)

Outra Informação relevante (formação, mercado de trabalho, etc)

COMO PODE SER TRABALHADA A ETAPA DE ENCAMINHAMENTO?

Tipologia de sessões	1 sessão individual na qual se formaliza a decisão do percurso de qualificação (modalidade formativa ou realização de um processo RVCC - escolar e/ou profissional). Formalização do <i>Plano Individual de Encaminhamento</i> (PIE).
Instrumento	Plano Individual de Encaminhamento (PIE)

Perfil do candidato para processo RVCC

- Conhecimentos de **língua portuguesa** (leitura, escrita, compreensão e expressão oral)
- Conhecimentos de **matemática** (operações de cálculo e raciocínio aritmético)
- **TIC** (ótica do utilizador)
- Competências de **cidadania** (adaptabilidade, flexibilidade, proatividade)

- Sentido de **responsabilidade**
- **Motivação** e disponibilidade para novas aprendizagens
- Pensamento crítico e **reflexivo**
- Disponibilidade para **procura de informação** (estabelecer relação com contextos /experiências pessoais)

Perfil do candidato

- **Experiências de vida** significativas (promotoras de aprendizagens)
- Capacidade de **relacionar conhecimentos transversais**
- Conhecimentos de **língua estrangeira**

- **Experiências diversificadas** de trabalho
- **Aptidões profissionais**
- Atividades de **voluntariado/associativismo/tempos livres**

O que é?

Processo que permite identificar saberes e competências adquiridos ao longo da vida, em diferentes contextos (formais, não formais e informais), através do recurso a atividades assentes nas metodologias de Narrativa (Auto)Biográfica/História de Vida, Portefólio e Balanço de Competências, orientadas segundo um Referencial de Competências-Chave.



Competência

“Capacidade reconhecida de mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contexto de trabalho, desenvolvimento profissional, educação e desenvolvimento pessoal.”

(alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro)

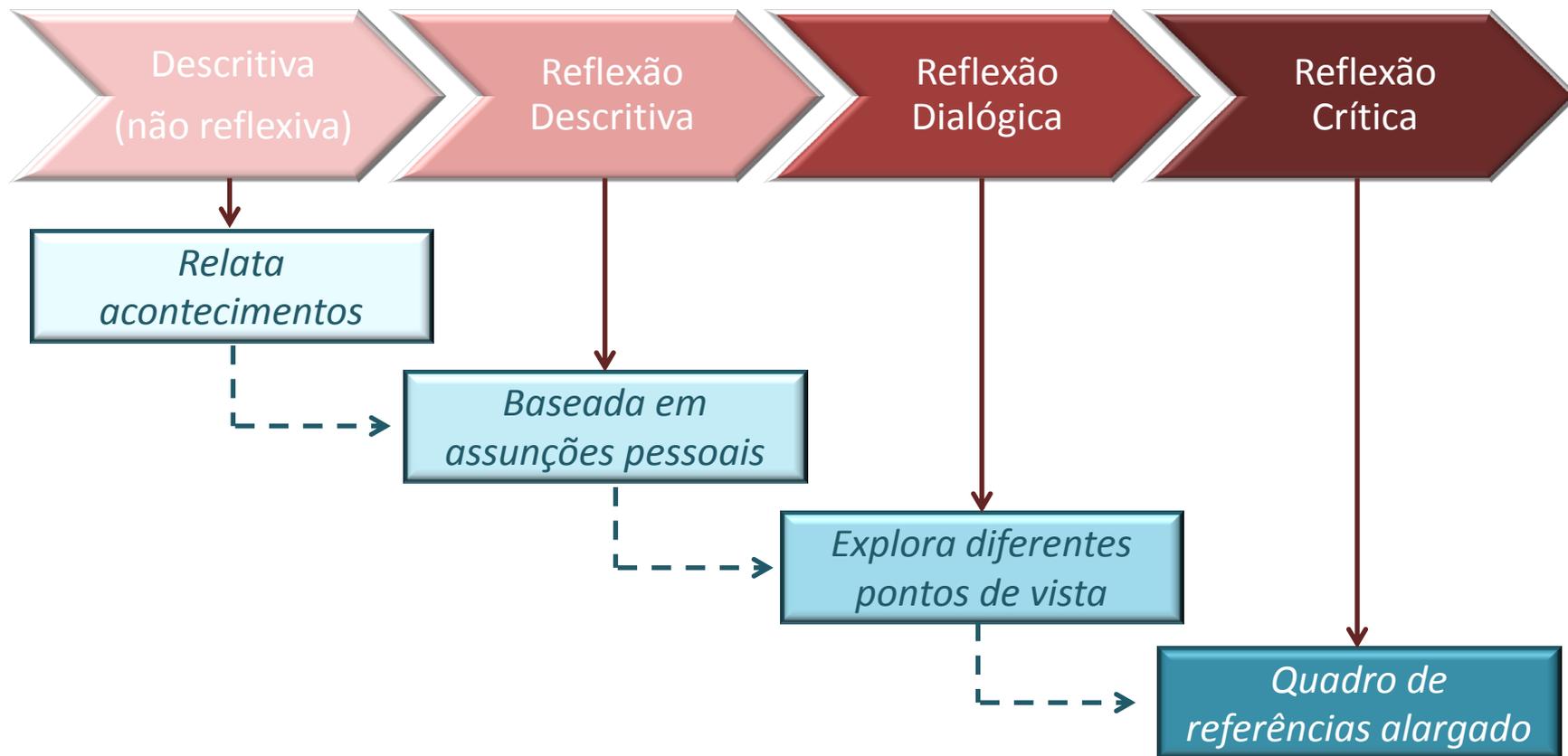
Competência – Características Fundamentais

- Está (sempre) ligada à pessoa...
- Articula (necessariamente) com a ação...
- Desenvolve-se num contexto concreto e datado de uma prática profissional, social, familiar...
- Resulta, não de mais recursos, mas de uma ação combinada, de uma reconstrução de recursos existentes...
- É passível de ser identificada a partir da situação em que foi apreendida e é transferível para novas situações...

Narrativa (Auto)Biográfica/História de Vida

- Abordagem formativa assente na reflexão do candidato sobre a sua identidade, escolhas, decisões, ideias...
- Permite centrar a atenção na pessoa do candidato, na sua experiência e percurso de vida, dando um sentido temporal aos factos.
- Tomada de consciência dos momentos de aprendizagem e das competências que foram sendo desenvolvidas ao longo da vida, em diferentes contextos.
- Deve apelar à interrogação permanente.

Narrativa (Auto)Biográfica/História de Vida



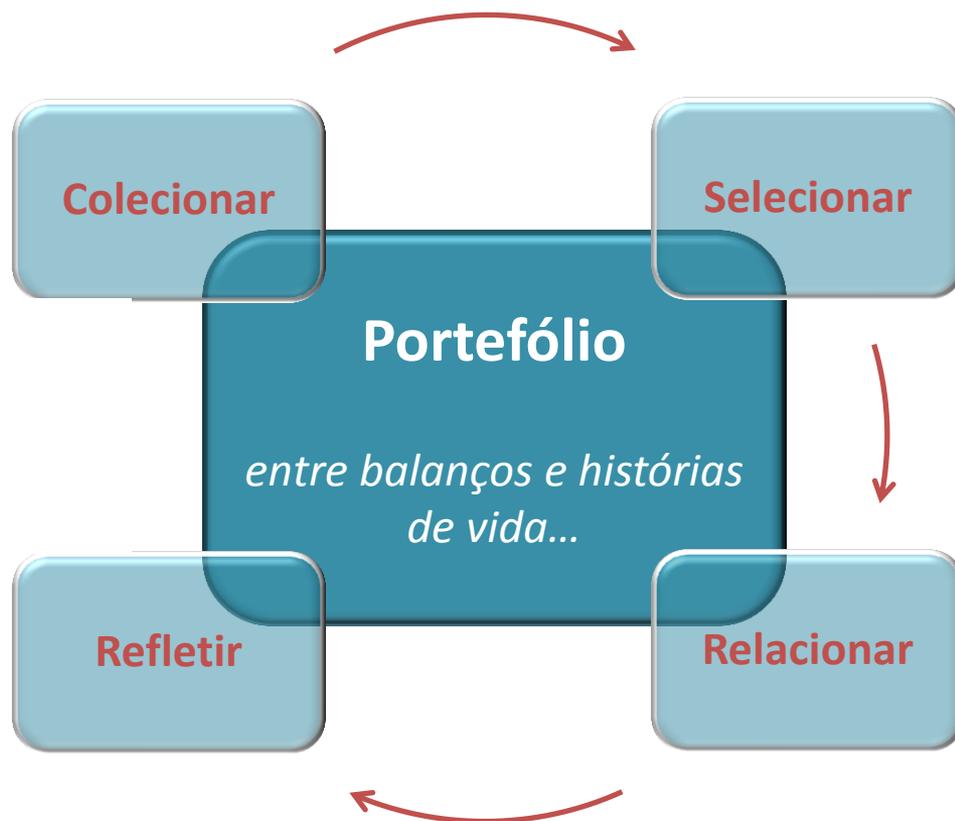
Balanco de Competências

- Procedimento dinâmico, progressivo, introspetivo e reflexivo sobre práticas de (auto)reconhecimento.
- O candidato constrói e monitoriza o seu desenvolvimento, refletindo sobre as experiências vividas.
- Intervenção indutora da exploração e avaliação dos indícios de competências e das competências evidenciadas.

Portefólio

- Instrumento de caráter reflexivo e documental que agrega documentos de natureza biográfica e curricular, no qual se explicitam e organizam as evidências e/ou provas das competências detidas, de modo a permitir a validação das mesmas face ao respetivo Referencial de Competências-Chave.
- Documento de avaliação articulado e em constante reformulação, que decorre do Balanço de Competências.
- Retrata o percurso de aquisição de competências, a partir de situações significativas (contextos reais) de aprendizagem e de avaliação.

Portefólio



Portefólio – Como orientar a sua (re)construção?

Apoiar na:

- Recolha de informação pertinente;
- Seleção e na fundamentação da documentação a incluir;
- Reflexão sobre as aprendizagens mobilizadas face às experiências descritas;
- Articulação entre as competências evidenciadas (inseridas na autobiografia) e as peças documentais que as complementam;
- Correspondência entre as experiências descritas (competências evidenciadas) e as competências definidas no respetivo Referencial de Competências-Chave.

Portefólio – Que documentos poderão fazer parte?

Atividades desenvolvidas durante o processo de RVCC

- Narrativa autobiográfica/história de vida, atividades de demonstração de competências, ...

Documentos pessoais que revelem atividades, práticas e testemunhos

- Trabalhos elaborados, fotografias, cartas de recomendação, respostas a questionários e entrevistas, certificados, *Curriculum Vitae*, ...

Registo do acompanhamento por parte da equipa

- Relatórios, pareceres, orientações, grelhas de análise, grelhas de avaliação, ...

Portefólio

Componente Reflexiva

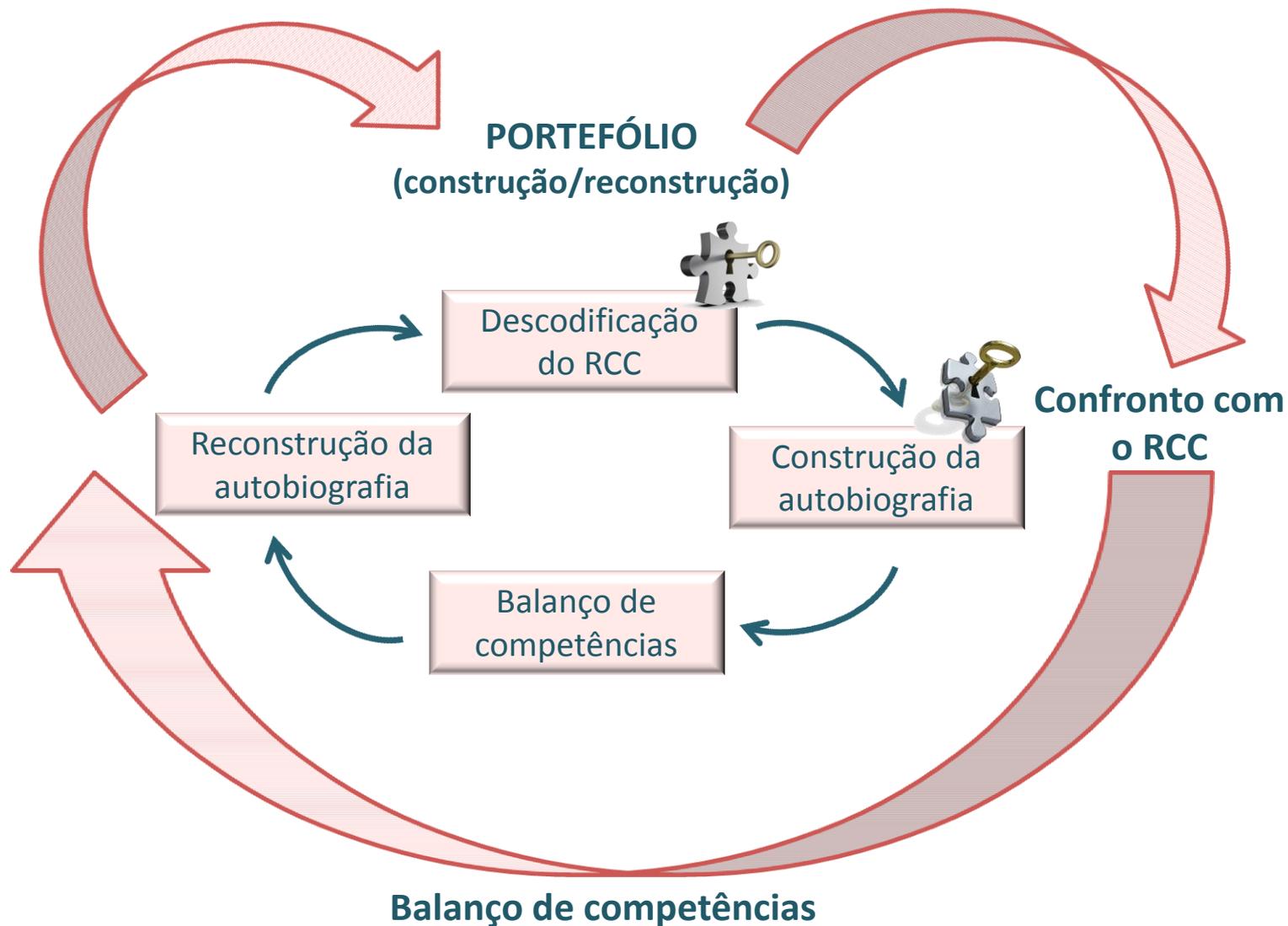
- Aspectos mais significativos das experiências vividas.
- Reflexão acerca das dificuldades encontradas e dos problemas resolvidos.
- Articulação entre as experiências significativas e as evidências das competências.

Componente Prospetiva

- O que é que eu serei capaz de fazer amanhã?
- O que é que eu poderei ensinar a outra pessoa?

Referencial de Competências-Chave

- Dispositivo base para o “desenho curricular” de percursos de educação e formação de adultos, assente em diferentes competências-chave em função do nível de escolaridade.
- Instrumento flexível, que permite uma pluralidade de combinações de competências, bem como de diferentes ritmos e processos individuais de aprendizagem.
- Instrumento adaptável à diversidade de grupos sociais e profissionais.
- Quadro orientador e estruturador para o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida, em diferentes contextos de aprendizagem.



Sessões Iniciais

- Apresentação da equipa responsável pelo acompanhamento dos candidatos (Técnico de ORVC e Formadores);
- Explicação e planificação do processo de RVCC (cronograma e processo de avaliação);
- Descodificação do Referencial de Competências –Chave;
- Exploração de instrumentos e atividades potenciadoras do Balanço de Competências;
- Enquadramento do Portefólio de Desenvolvimento Vocacional;
- Contextualização da abordagem (Auto)Biografia/História de Vida;
- Início da construção da (Auto)Biografia/História de Vida.

Sessões Intermédias

- Orientação relativa à seleção de documentos relevantes a integrar na (Auto)Biografia/História de Vida;
- Reconstrução/reorganização da (Auto)Biografia/História de Vida, face às competências definidas no Referencial;
- Orientação para a reflexão sobre situações significativas de aprendizagem;
- Construção/reconstrução do Portefólio, explorando situações de vida reveladores das competências-chave definidas no referencial.

Sessões finais

- Acompanhamento e orientação individual para a conclusão do portfólio;
- Confronto (final) do Portefólio com o Referencial de Competências-Chave.

O impacto...

Reforço **positivo** ao nível das diferentes dimensões pessoais, sociais e profissionais, refletidas em termos de autoconhecimento e autoestima

Reforço da capacidade de **adaptação à mudança**, definição e/ou reconstrução do projeto pessoal e/ou profissional

Postura assente na importância da **aprendizagem ao longo da vida**, como um processo necessariamente “contínuo e ininterrupto”

Desafios...

Encontrar a metodologia certa, para a pessoa certa, no momento certo

Conciliar saberes construídos para a resolução dos problemas do cotidiano com as competências definidas no referencial

Reconhecer a complexidade do processo pelas suas condicionantes externas (éticas, metodológicas e pedagógicas) e internas (representações, padrões, tradições e rotinas)

Considerações Finais

- A equipa deve assegurar que o portefólio de cada candidato obedece a um mesmo padrão de exigência, sem deixar de espelhar a especificidade do percurso e da experiência individual de cada um.
- A equipa deve desenvolver as atividades necessárias à verificação da autenticidade do portefólio.
- A equipa deve promover momentos de partilha e reflexão acerca das competências que podem ou não ser validadas ou que necessitam de ser exploradas.
- A operacionalização desta etapa pressupõe uma elevada capacidade de trabalho autónomo por parte dos candidatos (sessões não presenciais), orientado pela equipa do Centro.