



II Jornadas técnicas

**Instrumentos utilizados no âmbito do Guia Metodológico
“Orientação ao Longo da Vida nos CQEP”**

www.cqep.anqep.gov.pt

Guia Metodológico - Orientação ao Longo da Vida nos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional

Este documento apresenta um **Referencial de Orientação ao Longo da Vida (OLV)**, que se integra nas **etapas de intervenção dos CQEP**:

- ☐ Acolhimento
- ☐ Diagnóstico
- ☐ Informação e Orientação
- ☐ Encaminhamento

Apresenta ainda estratégias de **desenvolvimento de outras atribuições dos CQEP**, como:

- ☐ Recolha, validação, sistematização e divulgação da informação, e
- ☐ Monitorização

De acordo a Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março

<http://cqep.anqep.gov.pt/documentacao.html>

Porquê um referencial de OLV e não um programa de Orientação?

- ❑ Diversidade de públicos que podem aceder aos CQEP (nível etário, nível de qualificações, situação perante os estudos e o trabalho, expectativas,...)
- ❑ Diversidade de contextos: entidades promotoras dos CQEP (escolas, centros de formação profissional, outras entidades formadoras e de reabilitação, associações empresariais, autarquias,...)
- ❑ Diversidade nas abordagens dos Técnicos de ORVC (formação inicial, formação contínua, experiência profissional, preferência por determinada metodologia de trabalho,...)

Flexibilidade do desenvolvimento do processo de Orientação

**Recolha, Validação, Sistematização e
Divulgação da Informação**

Acolhimento

1 Sessão – 1 a 4 horas

Diagnóstico

- Desenvolver o autoconceito
- Interagir eficazmente

1 a 6 Sessões – 1 a 2 horas
cada

Informação e Orientação

- Gerir Informação
- Gerir a mudança
- Decidir
- Aceder a percursos qualificantes e preparar a transição para o mundo do trabalho

1 a 8 Sessões – 1 a 2 horas
cada

Encaminhamento

1 Sessão – 1 a 2 horas

Monitorização

II Jornadas Técnicas

O Referencial OLV - Objetivos

Objetivos (metas ou resultados a atingir) aplicáveis aos diversos públicos:

Desenvolver o autoconceito – Adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma perceção de si próprio mais realista.

Interagir eficazmente – Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação e da interação, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos.

Gerir Informação – Utilizar estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação, implicando-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira.

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.

Decidir – Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo

Aceder a percursos qualificantes e preparar a integração ou transição para o mundo do trabalho – Dominar estratégias de (re)inserção em percursos qualificantes e de preparação para a integração ou (re)inserção no mundo do trabalho.

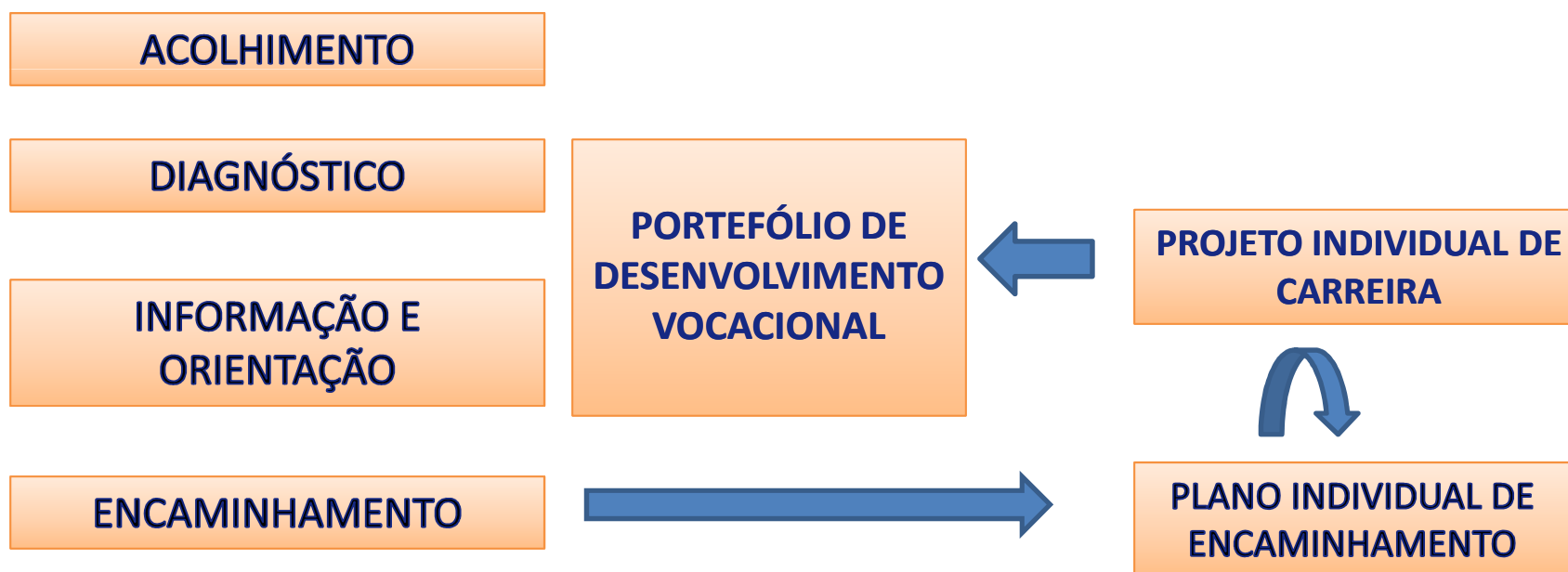
Flexibilidade na gestão do Referencial OLV

- **Todos os candidatos têm de passar pelas etapas de intervenção** – acolhimento, diagnóstico, informação e orientação e encaminhamento.
- Os candidatos **não têm de desenvolver todos os objetivos do referencial.**
- O **número de horas e de sessões pode variar** entre 4 horas/4 sessões, no mínimo, e 34 horas/16 sessões, no máximo.
- Todas as etapas **implicam um registo no SIGO.**

Apesar da flexibilidade, o candidato deve concretizar as etapas de intervenção e desenvolver os objetivos considerados necessários pelo técnico de orientação, evitando-se o encaminhamento inadequado com custos para o próprio e para o sistema.

Instrumentos do processo de Orientação: PDV; PIC; PIE

Integrado no **Portefólio de Desenvolvimento Vocacional (PDV)** está o **Projeto Individual de Carreira (PIC)**, documento de apoio à tomada de decisão e a base do **Plano Individual de Encaminhamento (PIE)** que se efetiva na etapa de Encaminhamento.



O Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Portefólio

“Identificação e compilação de evidências de competências (aptidões, conhecimentos e capacidades), interesses, valores, expectativas e de experiências detidas por um indivíduo. Pode ainda conter qualificações formais ou exemplos de trabalhos, registos de formação realizada, experiências profissionais ou atividades não profissionais desenvolvidas pelo indivíduo. Tem em vista promover a reflexão e autoavaliação.”

(Fonte: ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network, 2013)

Exemplos de utilização do portefólio vocacional na Europa

Relativamente a práticas de orientação bem-sucedidas, alguns países europeus desenvolveram **estratégias de portefólio** (sistema de pastas), para ajudar a integrar o conhecimento, as competências e as atitudes adquiridos nas experiências de vida, incluindo situações de aprendizagem e de trabalho, estabelecendo relação com os projetos de carreira.

- Áustria – **passaporte de emprego;**
- Na Dinamarca – **diário educativo;**
- Alemanha – **passaporte de escolhas profissionais.**

Exemplo: "Passaporte de escolhas profissionais" - Alemanha

- O processo de orientação nas escolas é apoiado pela cooperação com o serviço de orientação do serviço público de emprego.
- Desde 2005 que o "passaporte de escolhas profissionais" está integrado no currículo escolar, no âmbito do programa "Escola, Economia e Trabalho".
- Esta estratégia ajuda a analisar e avaliar os pontos fortes e os interesses pessoais, estabelecendo a correspondência entre exigências profissionais e os pontos fortes pessoais, documentando as etapas do processo de escolhas vocacionais.
- Procura avaliar a aprendizagem sobre as profissões e estimular uma reflexão e partilha de ideias entre alunos.
- Através da sua abordagem é reforçado o autoconhecimento, a autoestima e a autoeficácia.

O Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

O *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* 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.

Consiste na compilação dos produtos das atividades realizadas nas etapas de Diagnóstico e Informação e Orientação, ou apenas os que resultam do *Balanço de Competências* que, regularmente, vai sendo feito pelo candidato com o apoio do técnico de ORVC, ao longo do processo.

* Mas a considerar no Portefólio desenvolvido no processo RVCC (se for o caso)

O Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Etapas da metodologia de Portefólio

- ❑ **Clarificação dos objectivos** do PDV
- ❑ **Planificação:** previsão de um cronograma (calendário/atividades)
- ❑ **Coleção:** constituir um acervo de evidências sobre as competências pessoais, sociais e vocacionais (produtos das atividades e/ou os resultantes do balanço de competências)
- ❑ **Organização:** os produtos a integrar o PDV devem estar organizados de forma a que seja facilmente consultado pelo candidato ou pelo técnico de ORVC (pasta, dossiê, ficheiro informático, por ordem cronológica, por etapas, por tema,...)
- ❑ **Reflexão:** nos momentos em que se elabora um balanço de competências (pontos fortes, como mantê-los e pontos fracos, como superá-los)
- ❑ **Avaliação:** a autoavaliação e a coavaliação com o técnico ORVC permite **elaborar e integrar o Projeto individual de Carreira (PIC)**

O Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Pistas para a elaboração do portefólio

- ☐ Dados de identificação pessoal
- ☐ Identificação de características pessoais, de áreas de interesses e de valores
- ☐ Balanço do percurso de educação/formação (competências adquiridas por via formal, não formal ou informal)
- ☐ Balanço do percurso profissional (mobilidade, atividades profissionais desempenhadas, situação face ao emprego)
- ☐ Balanço de experiências ocupacionais (atividades como voluntariado, estágios, intercâmbio, extracurriculares, atividades de tempos livres)

O Portefólio de Desenvolvimento Vocacional

Pistas para a elaboração do portefólio (cont.)

- ☐ Projetos a curto e médio prazo quanto à disponibilidade e motivação para a aprendizagem/ prosseguimento de estudos
- ☐ Projetos a curto e médio prazo quanto à disponibilidade e aspirações relativamente ao mercado de trabalho, à reconversão da atividade profissional e mobilidade
- ☐ Avaliação das acessibilidades necessárias ao desenvolvimento do seu projeto (ajudas técnicas; mobilização de técnicos especializados na área de reabilitação; acompanhamento por terceiros (familiares ou outros); adaptações do posto de formação/trabalho,...)
- ☐ Assinalar as áreas de desenvolvimento pessoal que necessitam de mudar ou de melhorar para conseguirem atingir os seus objectivos

Estando o **PDV** construído passa-se à elaboração do **Projeto Individual de Carreira (PIC)**, a integrar o PDV, e que deve conter aspetos como:

- ☐ **A definição de um projeto de carreira**, estabelecendo metas e objetivos a alcançar a curto, médio e longo prazo e em diferentes papéis sociais.
- ☐ **A fundamentação da escolha do projeto** quando identifica os elementos relevantes para a definição do projeto.
- ☐ **As formas de implementação do projeto**, isto é, percursos e meios para a concretização dos objetivos.
- ☐ **A identificação de constrangimentos e estratégias de superação**, como sejam os obstáculos que podem dificultar a concretização do projeto e respetivas formas de os ultrapassar.
- ☐ **Um cronograma para a concretização do projeto**, que facilite o faseamento de momentos e de atividades que levem à concretização do projeto.

DADOS PESSOAIS

PERCURSO DE CARREIRA (educação, formação, trabalho, ocupação)

Modalidade: _____ Nível: _____

Outro: _____

Nota: Para os jovens que estão dentro da escolaridade obrigatória, deve ser sempre indicada a modalidade de qualificação que pretende prosseguir.

FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO

- Definição de um projeto de carreira
- Fundamentação da decisão/projeto
- Formas de implementação do projeto
- Identificação de constrangimentos e estratégias de superação
- Cronograma para a concretização do projeto

O candidato

O técnico de ORVC

Nota: A informação constante deve ser relevante para justificar a decisão, respeitando sempre o princípio da confidencialidade.

PIE para registo no SIGO, na etapa de *Encaminhamento*

DADOS PESSOAIS

Nome: _____

N.º de Identificação: _____ válido até: _____

PERCURSO DE QUALIFICAÇÃO

Modalidade: _____ Nível: _____

Outro: _____

(Não aplicável a jovens que se encontrem dentro da escolaridade obrigatória)

Responsáveis pelo encaminhamento:

Candidato

Técnico de ORVC

Encarregado de Educação*

*** Para candidatos menores de 18 anos de idade.**

QUESTÕES – Grupos de Trabalho

- ☐ A(s) atividade(s) adequam-se ao público-alvo a que se destina(m)?
- ☐ Onde se podem enquadrar essas atividades no Referencial OLV (objetivos) e nas Etapas de intervenção dos CQEP?
- ☐ Essas atividades são suficientes para a construção do PDV ou a elaboração do PIC? Que elementos poderiam recolher para integrar no PIC?
- ☐ Qual a vossa proposta relativamente ao desenvolvimento ou não de outras atividades complementares a estas, considerando o público-alvo; como as integrariam no Referencial OLV e nas Etapas de intervenção dos CQEP?

QUESTÃO

Grupos de Trabalho

- ☐ Apresentação de proposta de construção de um PDV;
- ☐ Elementos a recolher para a elaboração do PIC, enquanto momento de reflexão entre o candidato e o TORVC, antes da decisão do encaminhamento (PIE).

Instrumentos do processo de Orientação: PDV; PIC; PIE

Obrigada pela vossa atenção

anqep@cqep.gov.pt

Situação atual:

A Rita frequentava o 11.º ano de um curso científico-humanístico de Ciências Socioeconómicas quando, no final do ano, falou com os pais revelando a sua insatisfação com as aulas, que eram muito teóricas, e até em relação a algumas disciplinas.

Pela primeira vez os pais aperceberam-se da sua desmotivação. Sabiam da sua paixão pelos números, mas também a facilidade que tinha na aprendizagem das línguas.

Rita lembrava-se de, no 9º ano, ter ido à Futurália com a escola e de ter visto divulgados cursos mais práticos, virados para o mundo do trabalho.

Decidiu enfrentar os pais quanto ao seu descontentamento. Estes ficaram preocupados pois mudar de curso poderia significar um retrocesso, logo agora que estava a concluir o 11º ano. No entanto, incentivaram-na a procurar apoio para a ajudar a definir melhor o seu percurso escolar.

O que pretende:

Reorientar o seu percurso educativo.

Situação atual:

António nunca gostou da escola, foi sempre um aluno irrequieto e desatento.

Os professores e os pais não duvidavam das suas capacidades, no entanto, abandonou a escola aos 16 anos, após duas retenções e sem concluir o 9.º ano de escolaridade.

Apesar do conselho dos pais e dos longos e repetidos “discursos” dos professores, como ele dizia, nada o demoveu.

A sua paixão pela informática ocupava-lhe os dias. Com os conhecimentos nesta área, como autodidata, sempre teve facilidade em arranjar trabalho, uns “biscates” que lhe permitiam ganhar dinheiro suficiente para as saídas com os amigos.

Hoje, quase com 18 anos e com outra maturidade, sente que precisa de ter uma qualificação para ser reconhecido no mundo do trabalho.

O que pretende:

Continuar os estudos na sua área de interesses.

Jovem/Adulto NEET – desistente: qualificação

Situação atual:

Aos 29 anos de idade e com o 1º ano de estudos superiores em Economia, Luís resolveu dirigir-se a um CQEP, depois de conversar com um amigo de longa data (e das farras), que atualmente estava a trabalhar no ramo da hotelaria e com bastante sucesso. Porque não tentar?

Este jovem faz parte da geração “nem-nem”, que não estuda, não está em formação, não trabalha e nem sequer tem uma ocupação de utilidade social não remunerada. Os dias do Luís são passados em casa vendo televisão, nas redes sociais, ajudando a mãe em pequenas tarefas domésticas e a discutir com o pai que o chama de “calinas”.

Gosta de atividades ao ar livre e, quando sai com os amigos, leva, cheio de orgulho, a bicicleta motorizada que ele mesmo montou.

O que pretende:

Uma qualificação que lhe permita facilitar a inserção no mercado de trabalho.

Situação atual:

Joana concluiu com 18 anos o curso técnico de contabilidade e administração numa Escola em Lisboa. Viajou pela Europa e aos 20 anos iniciou a sua vida profissional na área comercial da empresa da família.

Trabalhadora qualificada, empenhada e reconhecida por todos, viu aos 40 anos, após vários anos de trabalho e dedicação, a empresa entrar em processo de insolvência e já há 18 meses que está desempregada.

Neste momento, devido à situação económica que o país atravessa, o marido encontra-se na iminência de também ficar desempregado.

Numa situação financeira insustentável, com muito tempo disponível, e sem filhos (projeto que foi sendo adiado por ambos por se terem dedicado à carreira profissional), consideram que uma nova qualificação ou a saída de Portugal se apresentam como hipóteses para dar um novo rumos às suas vidas.

O que pretende:

Informação sobre hipóteses de trabalho no estrangeiro, considerando as habilitações que possuem (o casal), e/ou que novas qualificações adquirir em áreas com maior saída profissional.