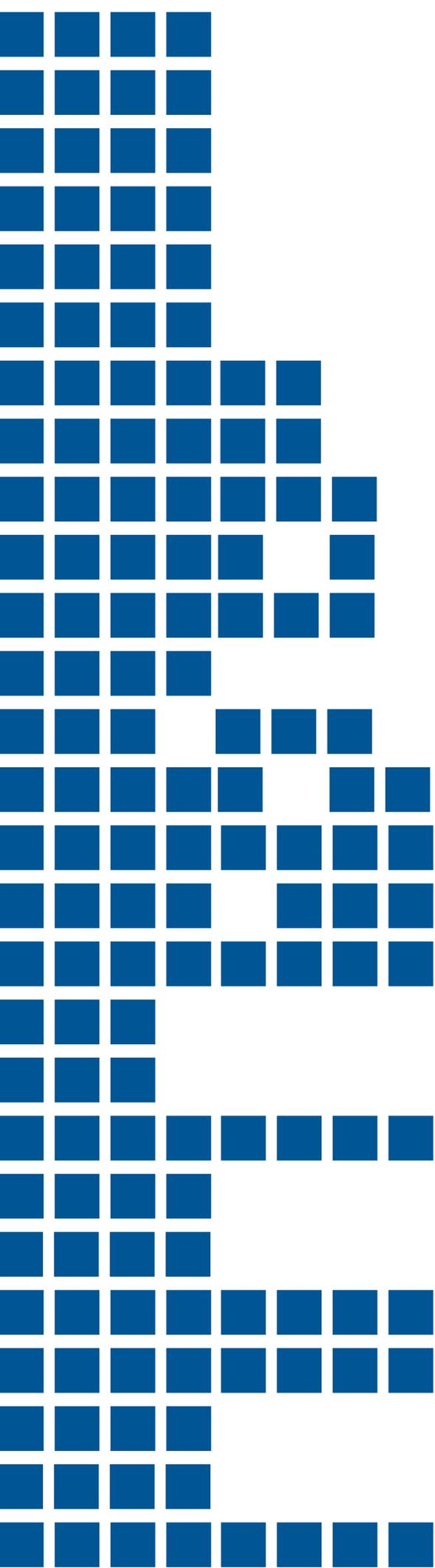


Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades



Helena Rebelo Pinto • Isabel Ferreira do Vale
• Maria da Conceição Soares
• Etelvina Cristovão Morais



Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades



Helena Rebelo Pinto • Isabel Ferreira do Vale
• Maria da Conceição Soares
• Etelvina Cristovão Morais

Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades / Helena Rebelo Pinto...[et al.]. - (Recursos e dinâmicas ; 1)
ISBN 978-972-8743-40-6 - PINTO, Helena Rebelo, 1937-

CDU 331

37

Ficha técnica

Título:

Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades

Editor:

Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
(1ª edição, Fevereiro 2008)

Autores:

Helena Rebelo Pinto
Isabel Ferreira do Vale
Maria da Conceição Soares
Etelvina Cristovão Morais

Design Gráfico:

Modjo Design, Lda.

Paginação:

Regina Andrade

Execução Gráfica:

Fernandes & Terceiro, Lda.

ISBN:

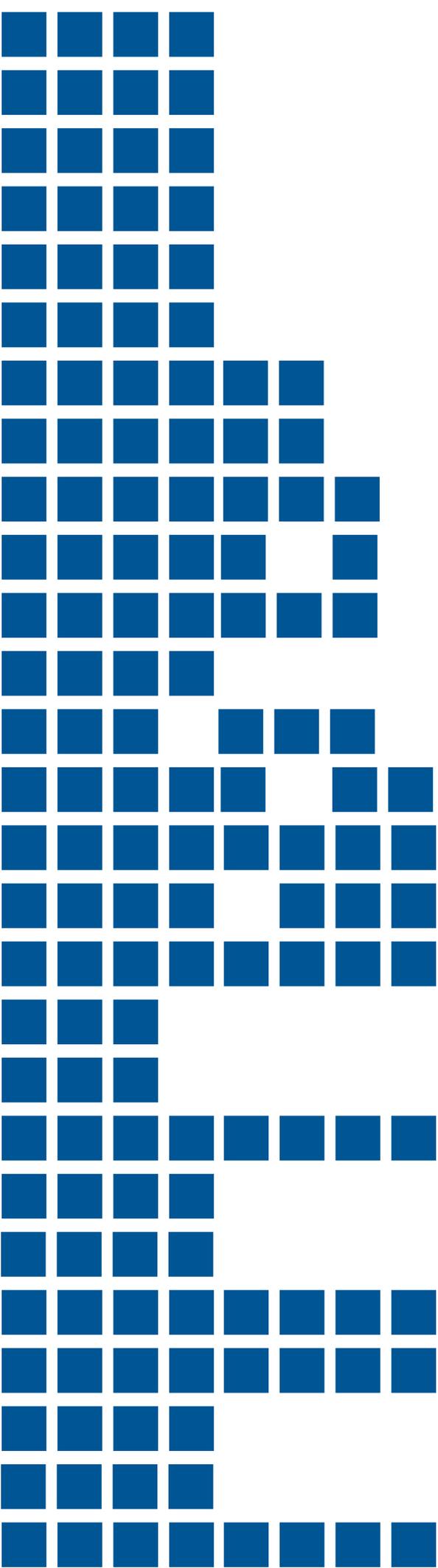
978-972-8743-40-6

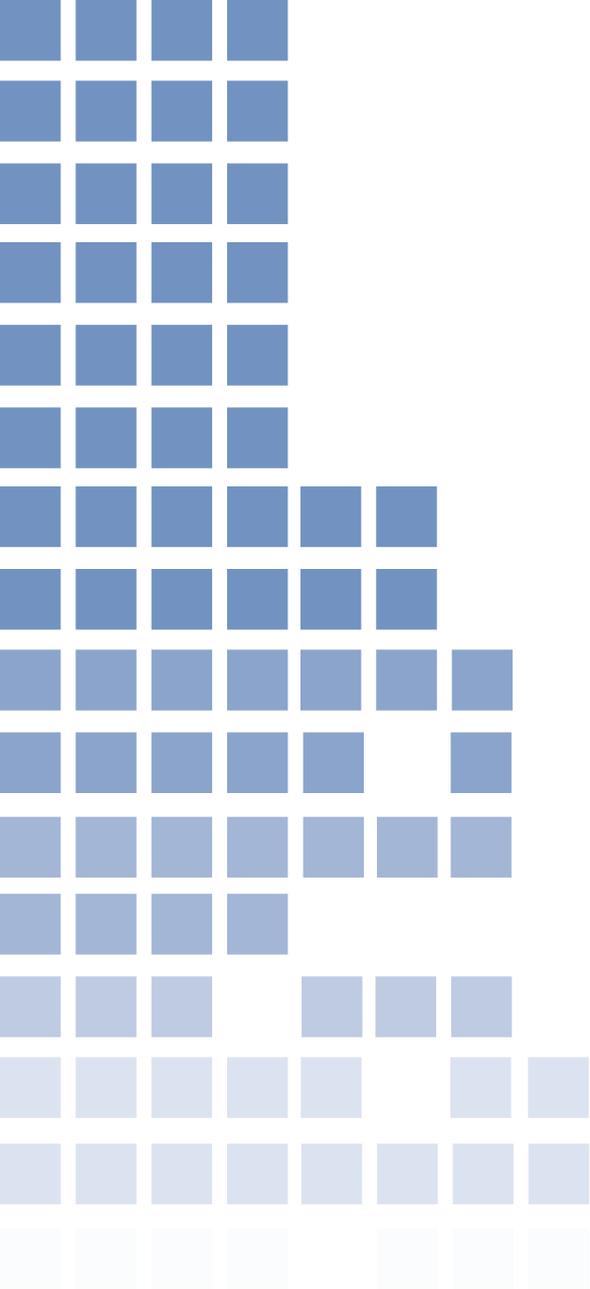
Documento produzido no âmbito do Protocolo de Cooperação entre a Agência Nacional para a Qualificação e o Instituto de Orientação Profissional.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Av. 24 de Julho, nº138, 1399-026 Lisboa Tel. 213 943 700 Fax. 213 943 799 www.anq.gov.pt

Introdução	7
Fundamentação conceptual e enquadramento	11
– Componentes teóricos	11
– Contexto de intervenção	14
– Componentes pedagógicos gerais	15
Instrumentos de apoio	21
– Módulo I – Ser – Como é que eu sou?	23
– Actividades do tema 1 - Conhecer-se melhor	23
– Fichas de trabalho do tema 1	24
– Actividades do tema 2 - Reconhecer atributos	28
– Fichas de trabalho do tema 2	29
– Actividades do tema 3 - Valorizar-se mais	34
– Fichas de trabalho do tema 3	35
– Módulo II – Estar – Como me relaciono com os outros?	41
– Actividades do tema 4 - Estar com os outros	41
– Fichas de trabalho do tema 4	42
– Actividades do tema 5 - Desenvolver a flexibilidade e a adaptabilidade	45
– Fichas de trabalho do tema 5	47
– Actividades do tema 6 - Explorar e otimizar oportunidades	52
– Fichas de trabalho do tema 6	53
– Módulo III – Agir – O que quero fazer?	55
– Actividades do tema 7 - Aprender ao longo da vida	55
– Fichas de trabalho do tema 7	56
– Actividades do tema 8 - Desenvolver o poder pessoal	60
– Fichas de trabalho do tema 8	61
– Actividades do tema 9 - Construir o projecto vocacional	67
– Fichas de trabalho do tema 9	68
Referências Bibliográficas	77





Introdução



Introdução

As concepções tradicionais da Orientação, nas primeiras décadas do século XX, emergiram em contextos formativos e profissionais relativamente estáveis e previsíveis. No decurso da escolaridade ou na transição para o mundo do trabalho, e com recurso a técnicas sobretudo de natureza psicométrica, tratava-se de encontrar, pontualmente, vias de formação ou colocações cujos requisitos melhor correspondessem às características dos indivíduos, de modo a potenciar possibilidades de êxito e satisfação, de produtividade e de eficácia, no desempenho de tarefas e no exercício de profissões que pouco mudavam ao longo da vida.

No início do século XXI, o pensamento sobre as questões vocacionais alterou-se profundamente. A mudança constante e vertiginosa, em termos sociais, económicos, políticos e tecnológicos, tem fortes repercussões no mercado de trabalho, designadamente em termos de exigências de qualificação, de aprendizagem ao longo da vida, de empregabilidade activa, de mobilidade e adaptabilidade, de atitudes e competências para lidar com a precariedade e a incerteza que marcam hoje o mundo laboral. Por outro lado, o progresso do conhecimento científico sobre o desenvolvimento humano e social, a criação de novos modelos e instrumentos de análise e de intervenção suscitam novas formas de abordagem das trajectórias de formação e de trabalho de pessoas e grupos, ao longo da vida e em diferentes contextos, com características de continuidade e de cariz mais acentuadamente educativo (Pinto, 2004b).

A sociedade do conhecimento e o mundo aberto e global em que vivemos têm desenvolvido mecanismos selectivos poderosos que rápida e inexoravelmente marginalizam os que não podem ou não conseguem corresponder, por si só e em diferentes fases da sua vida, às novas exigências de formação, qualificação e desempenho decorrentes desta evolução. Daí a importância de intervenções vocacionais potenciadoras de conhecimentos, atitudes e comportamentos que preparem cada pessoa para assumir um papel profissional com significado pessoal e utilidade social, numa linha de prevenção e/ou correcção de previsível ou real marginalização, ajudando a aumentar a flexibilidade laboral e a melhorar a empregabilidade.

O esforço técnico de qualificação, requalificação ou certificação de competências ganhará por isso em ser integrado num processo mais amplo e mais profundo de redefinição de capacidades, interesses, experiências e objectivos de vida, da activação e treino de comportamentos de exploração, de adaptabilidade e de compromisso, no desenvolvimento de capacidades de aprendizagem, de novas atitudes face à formação e ao trabalho,

numa perspectiva educativa e promocional de intervenção continuada e contextualizada.

Nos últimos anos, a iniciativa Novas Oportunidades tem procurado operacionalizar um esforço concertado de promoção dos níveis de qualificação da população portuguesa, apontando o nível secundário como o objectivo de referência para a qualificação de jovens e adultos face aos desafios da actual sociedade. Neste âmbito foi criada uma rede de Centros – inicialmente designados Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, actuais Centros Novas Oportunidades – que têm vindo a desempenhar um papel central para o esforço de qualificação da população adulta portuguesa e para a promoção da sua aprendizagem ao longo da vida.

Os Centros Novas Oportunidades destinam-se a assegurar aos adultos maiores de 18 anos, que não tenham completado os níveis básico ou secundário de escolaridade, a orientação, consoante o caso, para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, para um curso de educação e formação de adultos, ou ainda para um outro percurso educativo e formativo que se revele mais adequado (Portaria nº 86/2007, de 12 de Janeiro).

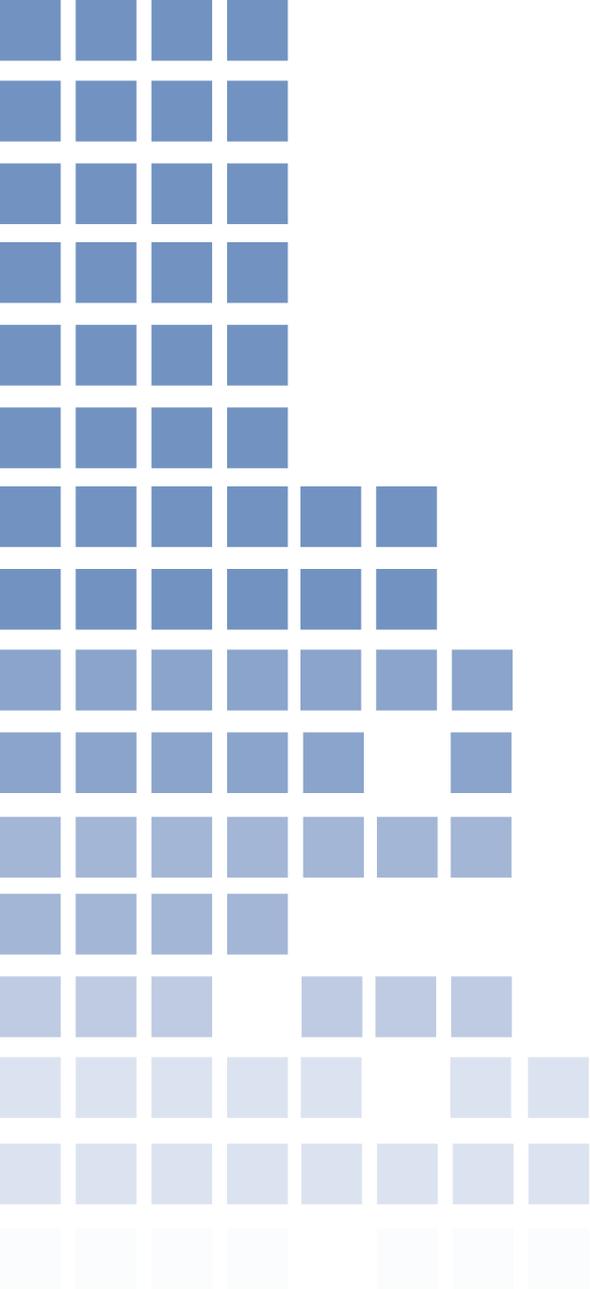
Os Centros Novas Oportunidades assumem assim um papel central enquanto centros de recursos para a qualificação da população adulta, quer através da implementação do processo que conduz à certificação das competências adquiridas ao longo da vida, nos mais diversos contextos, quer através da disponibilização e articulação com outras ofertas formativas, no pressuposto de que a promoção da qualificação de base da população adulta promove também a eficácia e os resultados do investimento ao nível da formação contínua de activos. Para o desempenho cabal deste papel estão previstas funções de dinamização local, de informação, de aconselhamento, de encaminhamento, de acompanhamento, de formação complementar e de provedoria.

Na linha do preconizado por diversos especialistas e entidades europeias, os Centros Novas Oportunidades constituem-se assim como espaços privilegiados para a execução de uma perspectiva de Orientação ao longo da vida, englobando nas suas funções a promoção da reflexão e da decisão no âmbito dos percursos formativos, profissionais e dos projectos de vida da população adulta (OCDE, 2004).

É com este objectivo que se propõe “Instrumentos de apoio

à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” como repertório organizado de actividades de promoção e energização do desenvolvimento vocacional para adultos que procuram os Centros Novas Oportunidades, auxiliando os seus profissionais para uma vertente de acção relativamente independente dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (estes possuidores de instrumentos próprios).

Os instrumentos que agora se propõem dirigem-se a três vertentes importantes do processo de Orientação do utente de um Centro Novas Oportunidades: por um lado, a fase inicial que visa assistir o adulto na consideração de uma alternativa de percurso qualificante e adequada às suas características pessoais (Módulo I – Ser); por outro, e consoante os casos, a fase de motivação e responsabilização pessoal, particularmente útil para desempregados e para adultos para os quais prevaleceu, durante um período de tempo significativo, uma imagem negativa do mundo do estudo e do trabalho, com dificuldades subsequentes ao nível da adaptabilidade social (Módulo II – Estar); finalmente, e concluído um processo de qualificação, o apoio à consideração de alternativas subsequentes, numa lógica de consolidação da aprendizagem ao longo da vida (Módulo III – Agir).



Fundamentação conceptual e enquadramento



Fundamentação conceptual e enquadramento

A fundamentação de um programa ou conjunto articulado de instrumentos visando a educação para a carreira implica transpor uma estrutura de necessidades de intervenção para um dado contexto, tal como conceptualizada por uma determinada abordagem teórica. Tal fundamentação permite definir finalidades expressas, em termos de expectativas e de percursos de desenvolvimento, bem como objectivos, gerais ou específicos, traduzidos em metas ou resultados a atingir. Finalidades e objectivos reflectem a filosofia subjacente ao programa, os referenciais teóricos em que se fundamenta e o contexto em que se aplica. Por sua vez, a estrutura do programa, os conteúdos que integra e as estratégias que preconiza configuram o itinerário de aprendizagem proposto aos destinatários. Finalidades e objectivos reflectem a filosofia, a teoria e o contexto, mas decorrem também de pressupostos pedagógicos facilitadores da progressão nesse percurso (Pinto, 2004).

Para a fundamentação de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” convergem três grupos de componentes: componentes teóricos, componentes contextuais (relativos ao contexto de intervenção) e componentes pedagógicos (relativos à estrutura pedagógica que se preconiza).

Os componentes teóricos constituem o quadro conceptual que sustenta a legitimidade teórica da finalidade geral do programa. Permitem identificar domínios e níveis de intervenção, que inspiram a formulação dos objectivos gerais e específicos e os conteúdos dos módulos que o integram.

Os componentes do contexto de aplicação relacionam-se com a organização e o funcionamento dos sistemas de formação e de qualificação, com as características das populações abrangidas e a abrangência e com as perspectivas dos técnicos intervenientes sobre necessidades, possibilidades e previsíveis obstáculos à intervenção.

Os componentes pedagógicos são expressos na formulação de objectivos do programa, dos módulos e dos temas e com as actividades propostas para a sua concretização. Confluem na consideração de três categorias de objectivos: cognitivos, atitudinais e accionais.

Componentes teóricos

A fundamentação teórica deste tipo de Programas tem sido referida por diversos especialistas como um imperativo de qualidade científica, potenciador da eficácia da sua aplicação

(Guichard, 2001; Herr & Cramer, 1996). É necessário traçar um quadro conceptual claro, devidamente sustentado na investigação, onde se inscrevam inequivocamente as actividades propostas e, naturalmente adequado ao público-alvo a que se destina.

No caso de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” tomou-se como primeiro referencial teórico o modelo proposto por Pinto (2002) para a construção de um conjunto de Programas de Educação Vocacional em contexto educativo. Três ordens de razões levaram a esta opção. A primeira tem a ver com a actualidade do modelo que decorre de uma revisão teórica, recente e de âmbito internacional, no domínio da psicologia vocacional, com o objectivo específico da fundamentação de programas estruturados nesta área. A segunda relaciona-se com o carácter abrangente e inovador do modelo que, partindo de perspectivas desenvolvimentistas, integra outras abordagens teóricas do domínio da personalidade e da motivação e propõe uma metodologia inspirada na teoria da acção. A terceira ordem de razões decorre da coerência conceptual do modelo devidamente avaliada no decurso e no final do processo de construção; e da consistência que revelou relativamente à definição e organização da estrutura de objectivos, de conteúdos e de métodos formulados em programas para diferentes grupos etários (Pinto, 2004a).

Enuncia-se seguidamente a filosofia subjacente ao modelo proposto e a respectiva fundamentação teórica. Explicitam-se os conceitos fundamentais que integram o modelo, referenciados às perspectivas do desenvolvimento vocacional (Super, 1990), às perspectivas da personalidade de MacAdams (1995) e ao conceito de projecto segundo Vallach, Young e Lynam (2002).

As perspectivas do desenvolvimento vocacional que, emergiram em meados do século XX nos Estados Unidos da América e que vieram a influenciar de forma decisiva a Orientação em todo o mundo nas épocas subsequentes, trouxeram importantes contributos à teoria e à prática. Salienta-se, pela suas implicações científicas e pedagógicas, a ideia de que esse desenvolvimento pode ser promovido e apoiado. Com efeito, a investigação e a prática, com diversas populações de jovens e de adultos e em diferentes contextos, têm vindo a reconhecer que é possível preparar as pessoas para melhor construírem as suas escolhas e vivências escolares e profissionais. Esta possibilidade é um elemento relevante para a fundamentação conceptual e a justificação social da Orientação. A utilidade comprovada é acrescida em situações de fragilidade pessoal ou

social, quer em sede de formação, quer de empregabilidade.

O conjunto de instrumentos de apoio que se apresenta legitima-se neste pressuposto, assumindo a educabilidade vocacional como filosofia dominante. E procura traduzir essa filosofia em finalidades e objectivos, conceitos e práticas, assegurando a coerência conceptual e a adequação à especificidade dos contextos de intervenção.

Para além do reconhecimento da educabilidade vocacional, as primeiras formulações dos modelos de desenvolvimento vocacional enunciaram outras proposições fundamentais (Super, 1953), cuja análise constituiu o primeiro referencial teórico para a fundamentação do conjunto de instrumentos de apoio que se propõem. A saber: a valorização das características individuais e da sua relação satisfatória com padrões de desempenho em actividades formativas e profissionais; a evolução dessas características ao longo do tempo e a sua interacção com as experiências vivenciadas pelos sujeitos em diferentes contextos; e ainda a identificação de fases e tarefas de desenvolvimento vocacional, que possibilitam a formulação antecipada de objectivos de intervenção visando promover esse mesmo desenvolvimento.

Em formulações posteriores, estes e outros conceitos foram organizados na perspectiva de ciclo de vida e de espaço de vida, que veio a constituir-se como núcleo temático fundamental na teorização vocacional (Super, 1980) e que se toma aqui como um novo pilar de fundamentação conceptual do conjunto de instrumentos de apoio que aqui se propõem. Faz-se convergir para o conceito integrador de estilo de vida a influência de determinantes pessoais e situacionais do desenvolvimento vocacional, nas suas dimensões longitudinal e interactiva: a dimensão longitudinal representando o processo ao longo do ciclo de vida, numa sucessão de estádios; a dimensão interactiva ou latitudinal, designada por espaço de vida, correspondendo à constelação de posições e papéis sociais, que interagem ao longo desse ciclo em diferentes cenários, como a família, a escola, o trabalho, ou a comunidade.

Progressos dos modelos desenvolvimentistas, no sentido de uma maior especificação da natureza multifacetada do processo de desenvolvimento vocacional, propõem formas mais elaboradas de organização e interpretação e são também integrados neste percurso conceptual. É o caso da organização das dimensões pessoais num conceito mais abrangente de personalidade, mediador do desempenho, em particular, das tarefas de desenvolvimento vocacional nos diferentes estádios

e da construção e implementação dos auto-conceitos relativos aos papéis de vida; e também da organização das dimensões situacionais, englobadas em conceitos mais amplos e analisadas de forma similar por referência a estádios e auto-conceitos de papel. Na fundamentação dos instrumentos de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” valoriza-se sobretudo a função integradora que é atribuída ao auto-conceito global; e ainda o recurso à aprendizagem como o cimento para a sua construção, numa óptica simultaneamente experiencial e interactiva como é patente nas reformulações da teoria desenvolvimentista do final do século XX (Super, 1990).

Enfim, os modelos desenvolvimentistas evoluíram para um quadro teórico centrado no construto pessoal, trazendo para a conceptualização de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” contributos relacionados com a importância de especificar determinantes pessoais e situacionais e respectiva organização; mas também de valorizar os significados que lhes são atribuídos na experiência do sujeito. Assim, no desempenho dos diversos papéis durante o ciclo de vida, no contexto das relações recíprocas e dinâmicas entre as pessoas e as condições políticas, económicas, sociais e culturais em constante mudança, importa considerar as características individuais e os sistemas de crenças e de imagens em que os indivíduos baseiam a construção dos seus projectos vocacionais. As perspectivas interactivas pessoa-meio, também presentes na evolução dos modelos, abrem caminho à análise da interacção com figuras-chave em diferentes contextos de vida, à descoberta de modelos de papel, de sentimentos e competências de controlo interno e externo, à valorização da auto-estima, da auto-eficácia, da perspectiva temporal e do planeamento (Super, 1990).

O progresso teórico da Psicologia Vocacional, assim como as mudanças profundas nos percursos de carreira do mundo actual, levaram à exploração de novos quadros teóricos susceptíveis de actualizar e especificar conceitos que pudessem contribuir para actualizar e enriquecer o referencial teórico a construir. De facto, a irregularidade e a mobilidade das trajectórias pessoais parecem exigir uma maior flexibilização quanto à sequência dos estádios e à sua caracterização. Por outro lado, as tendências de evolução para uma abordagem holística do desenvolvimento vocacional acentuam a importância da singularidade individual e da autonomia na condução do curso de vida.

Estas perspectivas valorizam a compreensão da subjectividade

de cada um, incrustada nos múltiplos contextos em que interage o desempenho dos papéis. Contextos cada vez mais complexos, imprecisos e efémeros, onde a auto-regulação do comportamento se torna importante elemento de adaptabilidade. Obrigam também ao aprofundamento do significado atribuído por cada indivíduo aos seus diferentes papéis e à experiência no seu desempenho. E recomendam ainda uma maior especificação dos mecanismos do desenvolvimento (Pinto, 2004a).

A consideração destes elementos contribui para valorizar a vertente estrutural dos modelos de desenvolvimento vocacional porque incluem na compreensão da personalidade, para além da descrição das variáveis psicológicas da organização intrapessoal, a interpretação dessas variáveis em termos de significados de experiências de vida. E também porque fazem apelo a variáveis psicossociais de interacção e de auto-regulação. Por sua vez, a conveniência de uma maior especificação dos processos de desenvolvimento vocacional tem levado a enfatizar a vertente processual dos modelos, como um contributo determinante para a compreensão dos comportamentos vocacionais, em contextos de incerteza e de imprevisibilidade.

Esta análise confirmou a utilidade de recorrer a outros quadros teóricos que proporcionassem contributos capazes de alargar e aprofundar as perspectivas tradicionais do desenvolvimento vocacional, tomando em consideração os aspectos atrás referidos. Recorreu-se, para o efeito, à teoria de McAdams (1995), designadamente aos três níveis propostos para abordagem de personalidade: níveis descritivo, interpretativo e extensivo; e à proposta de Savickas (2001) no sentido de introduzir um quarto nível – desenvolvimental – nesta abordagem.

O percurso conceptual atrás descrito conduziu assim à definição de três domínios e de quatro níveis de abordagem desses domínios, cuja intersecção fundamenta os “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”.

Os domínios foram identificados a partir de perspectivas mais tradicionais, designadamente os modelos clássicos do desenvolvimento vocacional, como foram atrás identificados. O primeiro domínio corresponde à abordagem da pessoa, através de um conjunto de variáveis caracterizadoras da sua singularidade individual, como são especificadas ao longo das sucessivas formulações da teoria. O segundo domínio corresponde aos papéis desempenhados em diferentes contextos, referenciados a auto-conceitos de papel, respectiva configuração e implementação, expectativas e objectivos,

satisfação e conflito. O terceiro domínio corresponde à história temporalizada da evolução pessoal nesses contextos, incluindo fases e tarefas desenvolvimentais, dimensões e níveis de adaptabilidade, transições e reciclagens, projectos e avaliação de experiências.

O recurso a outros modelos mais recentes (Savickas, 2001), conduziu à abordagem de quatro domínios: o nível descritivo, que corresponde à organização das variáveis intrapessoais e das variáveis sociais que é necessário identificar e caracterizar; o nível interpretativo, que corresponde ao significado subjectivo dessa organização, que pode ser traduzido no processo narrativo dos participantes, que a intervenção deve facilitar e aprofundar; o nível extensivo, que corresponde à compreensão e ao controlo psicossocial, traduzido em processos de interacção e auto-regulação, que se torna necessário clarificar, promover e reforçar; enfim, o nível desenvolvimental que corresponde a uma especificação dos mecanismos de desenvolvimento, designadamente mecanismos de optimização selectiva e de compensação, considerados particularmente úteis em contextos de precaridade e incerteza.

A partir da intersecção destes dois planos de análise, referenciados a três domínios e quatro níveis de abordagem desses domínios, é possível conceber uma matriz, simultaneamente geradora e organizadora, capaz de integrar e legitimar um repertório de elementos teóricos relevantes para a construção dos Programas.

A concepção do modelo teórico de referência para o conjunto de instrumentos de apoio construídos implicou ainda a adopção de uma estratégia motivacional. Para o efeito, recorreu-se à teoria da acção aplicada à área da carreira (Vallach, Young & Lynam, 2002), em particular ao conceito de projecto vocacional, entendido como antecipação do percurso escolar e profissional e enquanto um processo progressivo dirigido para objectivos, combinando acções individuais e grupais.

Com efeito, personalizado e integrado na globalidade da pessoa e na interacção com os meios de vida, temporalizado e contextualizado nos diferentes papéis de vida, designadamente no papel de trabalho, o projecto vocacional constrói-se a partir da integração dos domínios caracterizados no modelo. Por outro lado, estruturado em função de experiências e de expectativas, de objectivos, recursos e oportunidades, o projecto vocacional orienta-se em função de níveis de organização pessoal e social, objectivamente descritas e subjectivamente avaliadas, concretiza-se através de processos de interacção e auto-

regulação e progride através de processos de optimização de oportunidades e recursos, em função de objectivos previamente definidos ou emergentes.

Apresenta-se na Figura 1 o esquema conceptual de referência de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”, sob a forma de uma matriz composta por três domínios e quatro níveis de análise e de intervenção, a partir da qual é possível gerar e organizar os diversos elementos constituintes.

Figura 1 – Matriz Conceptual de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”

Níveis	Domínios		
	Pessoa	Papéis	História
Descritivo			
Interpretativo			
Extensivo			
Desenvolvimental			

Em síntese, é apresentado um quadro conceptual que permite proporcionar uma série de conceitos importantes na fundamentação teórica de um conjunto articulado de instrumentos de apoio, considerando-se diferentes domínios e níveis de intervenção. Assim, salienta-se a importância do domínio individual, relativo às determinantes pessoais do desenvolvimento vocacional, ou às dimensões da personalidade, ao significado atribuído ou às crenças que as pessoas possuem acerca dessas características, através de processos de interacção e de auto-regulação e de mecanismos de optimização e de compensação. Também são considerados os aspectos dinâmicos, recíprocos e interdependentes do processo de desempenho dos diferentes papéis, avaliados a partir de critérios exteriores objectivos, ou de critérios internos, como as crenças de auto-eficácia, por exemplo. As pessoas, por outro lado, possuem diferentes histórias relativas às actividades relacionadas com os diversos papéis, que reflectem encontros com uma variedade de determinantes pessoais e contextuais que interagem continuamente, e que permite introduzir um domínio que dá relevância à dimensão temporal de ciclo de vida. O conceito de projecto vocacional permite destacar os processos de desenvolvimento vocacional como mecanismos de aprendizagem, de tomada de decisão e de acção, centrados no conceito de adaptabilidade ao meio, através de mecanismos de selecção, optimização e compensação, bem como de interacção e de auto-regulação.

Contexto de intervenção

O contacto com os Centros Novas Oportunidades, etapa necessária para garantir a construção de materiais úteis e pertinentes no seu contexto de intervenção, foi levado a cabo no âmbito de reuniões realizadas com responsáveis da Agência Nacional para a Qualificação, da consulta de documentação por estes facultada, do contacto directo com dois Centros Novas Oportunidades. Esta última modalidade de recolha de informação possibilitou o diálogo directo com a coordenação dos centros, com alguns profissionais e formadores, assim como o contacto com actividades em grupo e com diversos materiais/instrumentos auxiliares aos processos de RVCC.

Relativamente às linhas políticas orientadoras para o contexto de intervenção dos Centros Novas Oportunidades, tem ocorrido uma vigorosa mobilização de organismos comunitários e outros ao nível internacional no sentido de promover a identificação e a validação da aprendizagem não formal e informal, como forma de valorizar e, em última análise, validar oficialmente, os conhecimentos e as competências detidas pelos indivíduos, independentemente do local ou da forma como foram adquiridos. Tal validação oficial constitui o primeiro passo para a reintegração do adulto no sistema formativo, que se pretende actuante ao longo de todo o ciclo de vida. Este movimento é considerado propulsor da integração social, da empregabilidade, do desenvolvimento e da utilização dos recursos humanos em contextos cívicos, sociais e económicos. Procura igualmente responder a necessidades individuais, operando de acordo com o princípio da aprendizagem ao longo da vida e confluindo para o objectivo estratégico, identificado pelo Conselho Europeu de Lisboa, de Março de 2000 – de que a economia europeia se afirme, até 2010, como a mais dinâmica do mundo, de entre as baseadas no conhecimento.

Em Portugal, os níveis baixos de qualificação escolar e profissional da população motivou o lançamento da Iniciativa Novas Oportunidades, no âmbito da qual se desencadeou, à semelhança do ocorrido anteriormente noutros países, a constituição de uma rede de Centros Novas Oportunidades e de Cursos de Educação e de Formação de Adultos através da qual todos os adultos não detentores do 4º, 6º, 9º ou 12º anos de escolaridade podem ver reconhecidos os conhecimentos e as competências adquiridas ao longo da vida. Para além do objectivo da qualificação escolar / profissional, a rede de Centros Novas Oportunidades propulsiona também a integração dos adultos certificados em processos subsequentes de educação e formação, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida.

A implementação desta rede tem sido, para a maior parte dos Centros, co-financiada pelo Fundo Social Europeu, no âmbito do Eixo 2 – Apoio à transição para a vida activa e promoção da empregabilidade, do Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal (PRODEP III). A Iniciativa Novas Oportunidades (2005), no âmbito de Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico, estabeleceu como objectivo a certificação de 650 000 pessoas até final de 2010, esperando-se que o número de Centros venha a crescer significativamente, de forma a atingir as cinco centenas no ano de 2010.

Um desafio importante no trabalho desenvolvido pelos Centros Novas Oportunidades consiste no número crescente de desempregados que passaram a integrar a sua oferta de serviços. Trata-se de uma população diversa da inicial, com mais dificuldade em valorizar o papel da qualificação, assim como menos motivada para os processos que a esta conduzem. Junto destes utentes urge valorizar a própria qualificação, enquanto ferramenta para a empregabilidade e para o desenvolvimento pessoal.

Por outro lado, as actividades desenvolvidas nos Centros Novas Oportunidades assentam em momentos individuais e no trabalho de grupos. O grupo potencia, em determinadas circunstâncias, a motivação para a manutenção no processo conducente à qualificação e sua conclusão. A exposição à percepção positiva que outros têm do processo, assim como o envolvimento em tarefas que são por todos sentidas como desafiadoras (não se confrontando o indivíduo com uma dificuldade solitária) constituem benefícios da situação de grupo. Contudo, o reconhecimento de alguma dificuldade no trabalho com grupos, por parte dos profissionais, a forte heterogeneidade dos percursos de vida dos indivíduos que os integram, assim como o carácter singular e até intimista de certas aquisições, motiva a necessidade de preparação de actividades / materiais que, respeitando o princípio da individualidade e, sobretudo o carácter privado do processo, permitam um trabalho em grupo proveitoso.

A síntese apresentada norteou a identificação de objectivos e conteúdos para a constituição de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”. Trata-se de um contributo que visa a disponibilização de instrumentos úteis na função de “apoiar e dinamizar o desenvolvimento dos processos de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento dos públicos que procuram os CNO para as respostas mais adequadas às suas características e necessidades de qualificação” (competência definida na

Portaria nº 959/2007, de 21 de Agosto para o Departamento de Coordenação e Gestão da Rede de Centros Novas Oportunidades). Nesse sentido, e no âmbito do enquadramento conceptual apresentado, foi desenhada uma estrutura de actividades potenciadoras do desenvolvimento vocacional de adultos utentes dos Centros Novas Oportunidades, procurando responder a requisitos que pareceram prioritários. Nomeadamente (1) dirigindo-se à fase inicial de acolhimento dos utentes e de definição de alternativas mais adaptadas às suas características e situação; (2) abordando a problemática que frequente urge desbloquear e que se associa a uma certa retirada social e a dificuldades motivacionais para interagir de forma positiva com as oportunidades de formação e de trabalho; (3) proporcionando elementos de planificação de acções posteriores a um processo de qualificação, na perspectiva do prosseguimento da aprendizagem ao longo da vida; (4) permitindo o trabalho em grupo, por forma a colher benefícios da interacção e da partilha, porém, salvaguardando materiais de registo individuais e um compromisso adequado com requisitos de privacidade e (5) facultando actividades e conteúdos adequados às realidades de um público alvo adulto e adoptando uma linguagem simples, porém, introduzindo conceitos e contribuindo para a aquisição de um repertório conceptual em si próprio estruturante para o desenvolvimento vocacional.

Componentes pedagógicos gerais

Os componentes pedagógicos relacionam-se com a definição dos objectivos gerais e específicos dos diferentes módulos de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” e com a formulação das sugestões de actividades. De forma a conferir unidade pedagógica aos diferentes módulos que integram os instrumentos, e de acordo com a sua fundamentação teórica, em cada módulo são contemplados objectivos de natureza cognitiva, atitudinal e accional. Os objectivos de natureza cognitiva visam a mobilização/aquisição de conhecimentos, a análise, bem como o aprofundamento e alargamento do conhecimento relativo ao projecto vocacional. Os objectivos de natureza atitudinal visam a progressiva interiorização de atitudes favoráveis à construção do projecto vocacional, nomeadamente a sensibilização à sua importância, a adesão às implicações da sua concretização, bem como a responsabilização pela sua condução. Os objectivos accionais visam a aquisição e o treino progressivo de competências para o desempenho eficiente das tarefas vocacionais necessárias à implementação do projecto vocacional.

A pessoa é considerada singular nas suas dimensões pessoais e interactivas e activa na promoção do seu desenvolvimento, sendo o projecto vocacional entendido como organizador e energizador das dimensões cognitivas, atitudinais e accionais do desenvolvimento vocacional.

“Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” proporciona um quadro conceptual e um conjunto de materiais e de sugestões de actividades e de procedimentos com vista à promoção do desenvolvimento vocacional dos adultos que recorrem a esses Centros, através de uma intervenção dirigida à mobilização de conhecimentos, desenvolvimento de atitudes e treino de competências pessoais (Módulo I – Ser), sociais (Módulo II – Estar) e de realização (Módulo III – Agir).

O conjunto de actividades e materiais foi preparado visando ajudar os adultos que se dirigem aos Centros Novas Oportunidades na:

- promoção da valorização pessoal, a partir da identificação, reconhecimento e clarificação de diferentes dimensões pessoais;
- construção de forma activa e progressiva de um conceito de si próprio multi-dimensional, evolutivo e interactivo;
- promoção da pró-actividade, com base na aquisição de conhecimentos e no desenvolvimento de atitudes e competências de exploração, selecção, interacção e optimização de oportunidades;
- aquisição, desenvolvimento e treino de competências de gestão de carreira flexível, adaptada a contextos de incerteza e imprevisibilidade;
- promoção de uma atitude favorável à aprendizagem ao longo da vida, valorizando a agência individual e interactiva nos diferentes papéis, momentos e contextos de vida;
- reforço da importância das competências pessoais, sociais e de realização na construção do projecto vocacional e da progressiva adesão e responsabilização pela sua formulação e implementação.

“Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” está organizado em três módulos com objectivos gerais de desenvolvimento vocacional. Os módulos, articuláveis mas independentes, possuem objectivos próprios de desenvolvimento vocacional mais centrados na pessoa (Módulo I – Ser – Como é que eu sou?) particularmente útil numa fase inicial de acolhimento e diagnóstico/triagem com definição de alternativas de percurso para o processo de qualificação, sendo que a informação

recolhida poderá fazer parte do Plano Pessoal de Qualificação (PPQ); na sua relação com os outros (Módulo II – Estar – Como me relaciono com os outros?) adequado a uma mobilização de competências interpessoais e motivacionais que frequentemente fragilizada em situação de desemprego; na construção activa do seu projecto vocacional (Módulo III – Agir – O que quero fazer?) especialmente apropriado para o processo de definição do Plano de Desenvolvimento Pessoal, elaborado após a finalização do processo de RVCC, que visa a efectiva implementação da aprendizagem ao longo da vida.

Cada módulo incide sobre uma temática geral do desenvolvimento vocacional, com objectivos próprios, cuja abordagem se processa em diversos temas, com sugestão de actividades e disponibilização de materiais adequados à realização das tarefas propostas, salvaguardando-se, assim, a necessária flexibilidade na sua utilização em diferentes grupos de participantes.

É feita uma introdução destinada à apresentação dos objectivos e temas de cada módulo. Em cada tema, prevê-se uma sugestão de actividades que, inicialmente, parte de uma reflexão e implicação de carácter mais pessoal, para uma situação de interacção e dinâmica de grupo e que culmina numa actividade de síntese temática.

“Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” contém os elementos necessários à aplicação dos diferentes módulos. Apresenta-se no Quadro 1 a sua estrutura geral, seguindo-se a apresentação sucessiva dos três módulos com referência ao enunciado dos respectivos objectivos e estrutura.

Quadro 1 – Estrutura geral de “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”

Instrumentos de apoio para profissionais / às equipas dos Centros Novas Oportunidades		
Ser	Módulo I	Como é que eu sou?
Estar	Módulo II	Como me relaciono com os outros ?
Agir	Módulo III	O que quero fazer?

Relativamente à fundamentação do Módulo I – Ser – Como é que eu sou? – o módulo procura promover a valorização pessoal, a partir da clarificação do conceito de si próprio, da identificação, reconhecimento e descrição das suas diferentes dimensões, da promoção de atitudes e comportamentos de exploração de si próprio, que resultem em aquisições significativas de

conhecimento e na aquisição e desenvolvimento de competências pessoais facilitadoras da construção do auto-conceito.

Quanto aos objectivos do Módulo I – Ser:

- Promover a valorização pessoal, a partir da aquisição de conhecimentos e do desenvolvimento de atitudes e competências facilitadoras do processo de construção do conceito de si próprio.
- Desenvolver atitudes favoráveis à exploração, identificação, reconhecimento e clarificação de diferentes dimensões do auto-conceito.
- Facilitar a aquisição de conhecimentos e a aquisição, desenvolvimento e treino de competências pessoais importantes na construção do auto-conceito.

A estrutura do Módulo I – Ser integra três temas que incidem sobre: o aprofundamento e alargamento do conhecimento acerca de si próprio; a identificação, reconhecimento e análise de diferentes dimensões pessoais; o desenvolvimento de atitudes e competências pessoais e a aquisição de conhecimentos facilitadores da clarificação pessoal, numa perspectiva de valorização pessoal.

Módulo I	Tema 1 - Conhecer-se melhor
Ser	Tema 2 - Reconhecer atributos
Como é que eu sou?	Tema 3 - Valorizar-se mais

No final do tema 1 – Conhecer-se melhor – os participante deverão:

- ter tomado consciência acerca da importância do autoco-nhecimento no processo de desenvolvimento vocacional;
- ser capazes de, a partir da reflexão sobre a sua história pessoal nos diferentes papéis, fases e contextos de vida, aprofundar o conhecimento acerca de si próprios, designadamente quanto a interesses, aptidões e valores;
- ter adquirido conhecimentos e desenvolvido competências facilitadoras do processo de construção do autoconhe-conhecimento.

No final do tema 2 – Reconhecer atributos – os participantes deverão:

- ser capazes de identificar, reconhecer e avaliar em si pró-prios diferentes dimensões do auto-conceito;
- ter adquirido conhecimentos e desenvolvido competênci-

as de análise de dimensões pessoais subjacentes em diversos anúncios de emprego;

- ter aprofundado e clarificado o conhecimento acerca de si próprios.

No final do tema 3 – Valorizar-se mais – os participantes deverão:

- ter recolhido, analisado, organizado e sintetizado informação sobre a sua história de vida pessoal;
- ser capazes de elaborar uma síntese escrita do seu percurso pessoal de vida e de proceder à sua apresentação oral aos outros;
- valorizar-se mais na sua singularidade individual.

Relativamente à fundamentação do Módulo II – Estar – Como me relaciono com os outros? – o módulo procura promover uma atitude de pró-actividade, com base na aquisição de conhecimentos e no desenvolvimento e treino de competências de gestão de carreira flexível, adaptada a contextos de incerteza e imprevisibilidade, que tendem a caracterizar a nova sociedade da informação.

Quanto aos objectivos do Módulo II – Estar:

- Promover a pró-actividade, com base na aquisição de conhecimentos e no desenvolvimento de atitudes e competências sociais e afectivas adaptadas a contextos de incerteza e imprevisibilidade (assertividade, empreendedorismo, flexibilidade, adaptabilidade, criatividade e capacidade de actuar em grupo e em rede).
- Sensibilizar para a importância da acção e responsabilização pessoal (agência pessoal) na exploração, selecção, inter-acção e optimização de oportunidades.
- Desenvolver competências de avaliação e antecipação dos resultados da interacção com diferentes oportunidades, em diferentes fases e contextos de vida.

A estrutura do Módulo II – Estar – integra três temas que incidem sobre: o desenvolvimento de competências sócio-afectivas úteis em contextos de incerteza e imprevisibilidade; a adaptação de sentimentos, pensamentos e comportamentos a condições e situações em mudança; a exploração, selecção, interacção e optimização de oportunidades.

Módulo II	Tema 1 - Estar com os outros
Estar	Tema 2 - Desenvolver a flexibilidade e a adapta-bilidade
Como me relaciono?	Tema 3 - Explorar e optimizar oportunidades

No final do tema 1 – Estar com os outros – os participantes deverão:

- ter desenvolvido competências de assertividade, empreendedorismo e de actuação em grupo e em rede;
- ser capazes de expressar sentimentos, crenças e pensamentos próprios aos outros;
- ter desenvolvido competências de comunicação eficiente.

No final do tema 2 – Desenvolver a flexibilidade e a adaptabilidade – os participantes deverão:

- ter desenvolvido a capacidade de adaptar sentimentos, pensamentos e comportamentos a contextos de precaridade e incerteza;
- ser capazes de avaliar o impacto de uma atitude de flexibilidade e adaptabilidade em diferentes percursos de vida;
- ter tomado consciência acerca dos contextos de mudança e imprevisibilidade que caracterizam a actual sociedade da informação.

No final do tema 3 – Explorar e otimizar oportunidades – os participantes deverão:

- ser capazes de explorar e otimizar diversos recursos e oportunidades disponíveis;
- ter recolhido, analisado e organizado informação relevante para a elaboração de planos de carreira para o futuro;
- ser capazes de utilizar as novas tecnologias de forma eficiente na exploração de informação sobre a carreira.

Relativamente à fundamentação do Módulo III – Agir – O que quero fazer? – o módulo procura promover a aprendizagem e o desenvolvimento ao longo da vida nos diferentes papéis, fases e contextos de vida, assim como a responsabilização pessoal na construção do projecto vocacional. Efectivamente, procura-se reforçar a interacção das dimensões cognitiva, atitudinal e accional. A própria acção, para além de ser um resultado dos processos anteriores, desempenha um papel importante ao nível da organização e energização das dimensões cognitiva e atitudinal.

Quanto aos objectivos do Módulo III – Agir:

- Promover uma atitude favorável à aprendizagem e desenvolvimento ao longo da vida, nos diferentes papéis, fases e contextos de vida.
- Estimular a agência individual e a progressiva adesão e responsabilização pela formulação e implementação do projecto vocacional.
- Facilitar a construção do projecto vocacional como

organizador e energizador das dimensões cognitivas, afectivas e accionais do processo de desenvolvimento vocacional.

A estrutura do Módulo III – Agir – integra três temas que incidem sobre: o alargamento do horizonte espacial e temporal dos processos de aprendizagem e desenvolvimento; a valorização da agência individual e interactiva nos diferentes papéis, fases e contextos de vida; a importância da construção do projecto vocacional como organizador e energizador das dimensões cognitivas, afectivas e accionais do processo de desenvolvimento vocacional.

Módulo III	Tema 1 - Aprender ao longo da vida
Agir	Tema 2 - Desenvolver o poder pessoal
O que quero fazer?	Tema 3 - Construir o projecto vocacional

No final do tema 1 – Aprender ao longo da vida – os participantes deverão:

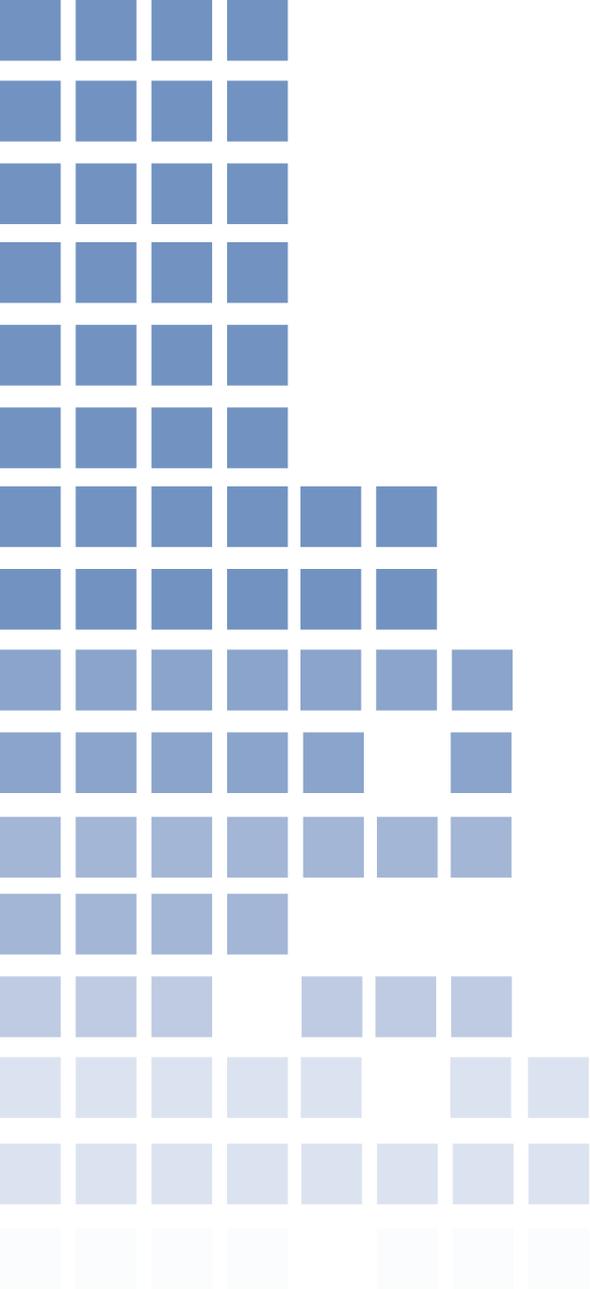
- ter alargado o horizonte espacial e temporal da aprendizagem e desenvolvimento;
- ser capazes de reconhecer os diversos papéis, fases e contextos de vida potenciadores do processo de aprendizagem e desenvolvimento;
- ter desenvolvido uma atitude favorável à aprendizagem ao longo da vida.

No final do tema 2 – Desenvolver o poder pessoal – os participantes deverão:

- ser capazes de reflectir sobre a sua história como pessoas, nos diferentes papéis, fases e contextos de vida;
- ter adquirido conhecimentos e desenvolvido e treinado competências que favoreçam a agência individual;
- ter aprofundado o seu conhecimento acerca do impacto da agência individual na adaptação a contextos de imprevisibilidade e incerteza.

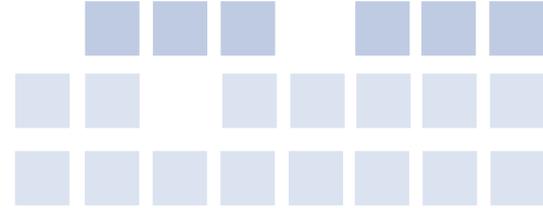
No final do tema 3 – Construir o projecto vocacional – os participantes deverão:

- ter ficado sensibilizados à importância da mobilização de competências pessoais, sociais e de realização na construção do seu projecto vocacional;
- ter desenvolvido atitudes e competências que favoreçam a sua adaptabilidade a contextos de imprevisibilidade;
- ter adquirido conhecimentos e desenvolvido atitudes e competências de auto-regulação e responsabilização pela formulação e implementação do seu projecto vocacional no âmbito do Plano de Desenvolvimento Individual.



Instrumentos de apoio





Instrumentos de apoio

Considerando os módulos e os temas anteriormente apresentados foram delineados actividades e materiais orientados para a prossecução dos respectivos objectivos. O quadro seguinte sintetiza a estrutura geral dos instrumentos de apoio, assim como as actividades e fichas que seguidamente serão apresentadas.

Módulos	Temas	Actividades	Fichas
Módulo I - SER Como é que eu sou?	1. Conhecer-se melhor	1.1. Descrição de si próprio 1.2. Apresentação da descrição de si próprio 1.3. Compatibilidade entre características pessoais e papéis desempenhados	Ficha 1.1 Ficha 1.3
	2. Reconhecer atributos	2.1. Análise e identificação de conhecimentos e competências 2.2. Aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências 2.3. Desenvolvimento pessoal em diversos papéis de vida	Ficha 2.1 Ficha 2.3
	3. Valorizar-se mais	3.1. A síntese do meu percurso de vida 3.2. Dizer aos outros quem sou 3.3. Valorizar quem sou	Ficha 3.1 Ficha 3.3

Módulos	Temas	Actividades	Fichas
Módulo II - ESTAR Como me relaciono com os outros?	4. Estar com os outros	4.1. Resolução de um dilema 4.2. Discussão e resolução consensual de um dilema 4.3. Competências sócio-afectivas intrapessoais e interpessoais	Ficha 4.1 Ficha 4.3
	5. Desenvolver a flexibilidade e a adaptabilidade	5.1. Auto-descrição sócio-afectiva 5.2. Treino de competências sócio-afectivas 5.3. Plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva	Ficha 5.1 Ficha 5.3
	6. Explorar e otimizar oportunidades	6.1. Exploração e optimização de oportunidades na Internet 6.2. Análise conjunta das oportunidades exploradas na Internet 6.3. Plano para a exploração e optimização de oportunidades	Ficha 6.1 Ficha 6.3

Módulos	Temas	Actividades	Fichas
Módulo III - AGIR O que quero fazer?	7. Aprender ao longo da vida	7.1. Análise de casos de vida 7.2. Análise conjunta de casos de vida 7.3. Crenças, atitudes e comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida	Ficha 7.1 Ficha 7.3
	8. Desenvolver o poder pessoal	8.1. História de vida 8.2. Agência individual nas histórias de vida 8.3. Quatro fontes de auto-eficácia	Ficha 8.1 Ficha 8.3
	9. Construir o projecto vocacional	9.1. Construir o meu projecto vocacional 9.2. Melhorar o meu projecto vocacional 9.3. Monitorizar o meu projecto vocacional	Ficha 9.1 Ficha 9.3

“Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades” possibilita diferentes modalidades de utilização por parte dos profissionais de RVC e mediação ou de outros elementos da equipa técnico-pedagógica, nomeadamente dos formadores das áreas de competências-chave. Assim, poderá ter lugar uma utilização sequencial propondo-se

a realização dos três módulos e respectivas actividades; poderá ocorrer uma selecção de apenas um ou dois módulos e respectivas actividades; ou ainda poderá fazer-se recurso à utilização de apenas algumas das fichas de actividades sugeridas em cada um dos temas. Cabe à equipa dos Centros Novas Oportunidades seleccionar os módulos, os temas ou os materiais que considera adequados ao grupo com que está a trabalhar ou a cada um dos utentes. É ainda da iniciativa do profissional RVC a eventual adaptação da linguagem usada nas fichas às características da população com que trabalha designadamente em função da sua faixa etária, do seu nível de escolaridade ou do nível sócio-cultural.

Módulo I – Ser – Como é que eu sou?

Actividades do tema 1 - Conhecer-se melhor

Este tema visa o aprofundamento do auto-conhecimento e a promoção de atitudes e competências de exploração de si próprio facilitadoras do processo de construção do auto-conceito, recorrendo a exercícios de auto-descrição que se baseiam nos seis modelos de pessoas, ou nos seis tipos de personalidade preconizados por Holland.

Sugestão de materiais:

- Ficha 1.1 – Descrição e síntese de características pessoais;
- Ficha 1.3 – Compatibilidade entre as características pessoais e as actividades desempenhadas.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 1.1 – Descrição de si próprio

Introduzir a noção de conceito de si próprio e de alguns dos elementos que o constituem (experiências pessoais – as situações vividas anteriormente e as actividades realizadas; interesses – o que se prefere, gosta mais e gosta menos; aptidões – o que se é capaz de aprender ou fazer com mais ou menos eficiência).

Fazer referência ao facto de as escolhas que as pessoas tendem a fazer em diferentes fases, papéis e contextos de vida e dos comportamentos vocacionais que tendem a exibir serem influenciados pelas crenças pessoais, baseadas na interpretação da história de vida de cada um, acerca daquilo que se gosta mais e menos de fazer e daquilo que se é mais ou menos capaz de aprender ou realizar com eficiência, salientando, assim, a importância de um conhecimento adequado acerca de si próprio.

Referir que a reflexão sobre a história de vida singular de cada um, designadamente em termos de horizonte temporal (as diferentes fases que já se percorreram), espacial (os diferentes papéis ou actividades desempenhadas) e contextual (os diferentes locais de desempenho das actividades), pode ajudar a aumentar o conhecimento acerca de si próprio.

Distribuir a cada participante a ficha 1.1 – Descrição e síntese de características pessoais. Pedir-lhes que preencham a ficha, procurando, com base numa reflexão acerca da sua história de vida, descrever-se e indicar os tipos de personalidade de Holland com que mais pensam parecer-se em primeiro, segundo e terceiro lugar, em termos de traços ou características de personalidade, aptidões ou competências e interesses ou preferências por domínios de actividade.

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 1.1 em casa.

Actividade 1.2 – Apresentação da descrição de si próprio

Solicitar aos participantes que se organizem em grupos de duas pessoas. Pedir que em cada grupo uma pessoa, com base na descrição de si próprio efectuada na actividade 1.1, se descreva à outra pessoa do seu grupo, sintetizando os tipos de Holland com que se parece mais em termos de traços ou características de personalidade, aptidões ou competências e interesses ou preferências por domínios de actividade. A pessoa que escuta deve evitar fazer comentários ou interromper. Posteriormente, solicitar que em cada grupo se invertam os papéis.

No final da actividade, juntar novamente todos os participantes e solicitar que cada pessoa descreva ao grupo a pessoa com quem esteve a falar, em termos das diferentes dimensões consideradas.

Actividade 1.3 – Compatibilidade entre características pessoais e papéis desempenhados

Salientar que nem sempre existe compatibilidade ou congruência entre as características de personalidade, interesses e capacidades e o tipo de actividades desempenhadas nos diferentes papéis da vida, aspecto com influência no grau de satisfação apresentado pelas pessoas em matéria de desenvolvimento vocacional.

Distribuir a cada participante a ficha 1.3 – Compatibilidade entre as características pessoais e as actividades desempenhadas. Pedir-lhes que preencham a ficha, respondendo às perguntas formuladas acerca dos tipos de Holland com que se parecem mais em termos de traços ou características de personalidade, aptidões ou competências e interesses ou preferências por domínios de actividade (utilizar a ficha 1.1) e acerca da compatibilidade existente entre a forma como se descrevem a si próprios e as actividades que desempenham na sua vida, dos sentimentos associados ao grau de compatibilidade verificado e das estratégias que pensam adoptar para melhorar os sentimentos menos favoráveis.

Fichas de trabalho do tema 1 - Conhecer-se melhor

Ficha 1.1 – Descrição e síntese de características pessoais

1. Considere os seguintes grupos de adjectivos que se referem a traços ou características de personalidade. Assinale os três grupos com que se parece mais em primeiro, segundo e terceiro lugar.

Vigoroso Rápido Engenhoso Metódico Habilidoso Corajoso
Tipo Realista – R

Reflectido Perseverante Capaz Lógico Inteligente Curioso
Tipo Intelectual – I

Idealista Original Individualista Sonhador Impulsivo Imaginativo
Tipo Artístico – A

Cordial Solidário Cooperativo Sincero Compreensivo Sociável
Tipo Social – S

Activo Autoritário Voluntarioso Responsável Enérgico Ambicioso
Tipo Empreendedor – E

Trabalhador Educado Organizado Conscencioso Sério Preciso
Tipo Convencional – C

2. Considere os seguintes grupos de aptidões ou competências. Assinale os três grupos com que se parece mais em primeiro, segundo e terceiro lugar.

- Aptidões técnicas e mecânicas - Pragmatismo (sentido prático) - Facilidade em lidar com máquinas ou ferramentas
Tipo Realista – R

- Aptidões científicas - Aptidão para a matemática - Aptidão para a investigação
Tipo Intelectual – I

- Aptidões artísticas - Capacidade de expressão - Originalidade (sentido criativo)
Tipo Artístico – A

- Competências para o relacionamento interpessoal - Capacidade para ajudar os outros - Facilidade na compreensão dos outros
Tipo Social – S

- Capacidade para liderar grupos - Capacidade para ser popular junto dos outros - Competências verbais
Tipo Empreendedor – E

- Capacidade para executar tarefas administrativas - Capacidade para respeitar as normas instituídas - Competências de organização
Tipo Convencional – C

3. Considere os seguintes grupos de actividades. Assinale os três grupos que prefere em primeiro, segundo e terceiro lugar.

<ul style="list-style-type: none">- Trabalhar manualmente- Utilizar máquinas, ferramentas e materiais- Efectuar reparações técnicas ou mecânicas	<ul style="list-style-type: none">- Ler- Estudar- Pensar na resolução de problemas	<ul style="list-style-type: none">- Fazer desenhos ou pintar- Ler ou escrever- Tocar um instrumento musical, representar, ou realizar outra actividade artística
Tipo Realista – R	Tipo Intelectual – I	Tipo Artístico – A
<ul style="list-style-type: none">- Ajudar outras pessoas- Ouvir outras pessoas- Ensinar	<ul style="list-style-type: none">- Dirigir ou chefiar um grupo de pessoas- Propor e dinamizar projectos empresariais- Persuadir outras pessoas	<ul style="list-style-type: none">- Executar tarefas burocráticas- Actualizar dossiers- Organizar dados e informações
Tipo Social – S	Tipo Empreendedor – E	Tipo Convencional – C

Ficha 1.3 – Compatibilidade entre as características pessoais e as actividades desempenhadas

1. Características ou traços de personalidade

Os grupos de características ou traços de personalidade com que me pareço mais em primeiro, segundo e terceiro lugar correspondem aos tipos _____ (indicar os três códigos por ordem decrescente) de Holland.

2. Competências ou aptidões

Os grupos de competências ou aptidões com que me pareço mais em primeiro, segundo e terceiro lugar correspondem aos tipos _____ (indicar os três códigos por ordem decrescente) de Holland.

3. Interesses ou preferências

Os grupos de actividades que prefiro em primeiro, segundo e terceiro lugar correspondem aos tipos _____ (indicar os três códigos por ordem decrescente) de Holland.

4. Compatibilidade entre os tipos de personalidade de Holland e as actividades desempenhadas

4.1 No trabalho...

a) utilizo as minhas características ou traços de personalidade

muito bastante mais ou menos pouco nada

b) utilizo as minhas competências ou aptidões

muito bastante mais ou menos pouco nada

c) realizo actividades que correspondem aos meus interesses

muito bastante mais ou menos pouco nada

4.2 Nos tempos livres...

a) utilizo as minhas características ou traços de personalidade

muito bastante mais ou menos pouco nada

b) utilizo as minhas competências ou aptidões

muito bastante mais ou menos pouco nada

c) realizo actividades que correspondem aos meus interesses

muito bastante mais ou menos pouco nada

4.3 Em casa...

a) utilizo as minhas características ou traços de personalidade

muito bastante mais ou menos pouco nada

b) utilizo as minhas competências ou aptidões

muito bastante mais ou menos pouco nada

c) realizo actividades que correspondem aos meus interesses

muito bastante mais ou menos pouco nada

4.4 Na comunidade...

a) utilizo as minhas características ou traços de personalidade

muito bastante mais ou menos pouco nada

b) utilizo as minhas competências ou aptidões

muito bastante mais ou menos pouco nada

c) realizo actividades que correspondem aos meus interesses

muito bastante mais ou menos pouco nada

4.5 No estudo...

a) utilizo as minhas características ou traços de personalidade

muito bastante mais ou menos pouco nada

b) utilizo as minhas competências ou aptidões

muito bastante mais ou menos pouco nada

c) realizo actividades que correspondem aos meus interesses

muito bastante mais ou menos pouco nada

5. Em conclusão, quando analiso a compatibilidade existente entre as características ou traços de personalidade, aptidões e interesses e as actividades que desempenho em diferentes papéis considero que existe um grau de ajustamento...

muito elevado elevado razoável baixo muito baixo

6. Quando penso no ajustamento que existe entre a forma como me descrevo a mim próprio e as actividades que realizo, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

7. (Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

Actividades do tema 2 - Reconhecer atributos

Este tema visa o aprofundamento do auto-conhecimento, a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de atitudes e competências importantes na exploração de diferentes dimensões do auto-conceito, através do recurso a exercícios de análise de diversos anúncios de oferta de emprego.

Sugestão de materiais:

- Ficha 2.1 – Grelha de análise de anúncios de oferta de emprego;
- Ficha 2.3 – Desenvolvimento de conhecimentos e competências em diferentes papéis.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 2.1 – Análise e identificação de conhecimentos e competências

Referir que, entre outras, os jornais e as revistas, os centros de emprego e a Internet podem ser fontes de informação muito úteis sobre as profissões e o mercado de trabalho.

Salientar que os anúncios de oferta de emprego incluem usualmente informações respeitantes ao posto de trabalho a que se referem: indicações gerais acerca do posto de trabalho (posto de trabalho, posição, empresa, instituição); perfil do candidato (habilitações escolares, formação profissional, experiência profissional, características pessoais); informações sobre as condições oferecidas (remuneração, regalias sociais, condições de trabalho, possibilidades de promoção); outras informações (indicação acerca do tipo de resposta pretendida, divulgação dos contactos para envio da resposta).

Distribuir a cada participante a ficha 2.1 – Grelha de análise de anúncios de oferta de emprego. Pedir-lhes que preencham a ficha, procurando, a partir da utilização da grelha, indicar quais os conhecimentos e competências exigidos nos anúncios de emprego aí apresentados. Em opção, uns dias antes da realização desta actividade, pode pedir-se aos participantes que recolham anúncios de oferta de emprego para serem utilizados nesta actividade, podendo também o profissional do Centro Novas Oportunidades assumir a responsabilidade dessa recolha. Posteriormente, devem analisar se possuem os conhecimentos e competências exigidos nos anúncios de emprego e, em caso negativo, indicar o que podem fazer para adquiri-los ou desenvolvê-los.

Actividade 2.2 – Aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências

Pedir aos participantes que se organizem em grupos de três ou quatro pessoas. Solicitar que a partir da análise das fichas 2.1 individuais seja efectuado, em cada grupo, um balanço dos conhecimentos e competências que mais necessitam de ser adquiridos ou desenvolvidos, para melhor corresponder às exigências das funções preferidas pelas pessoas que integram esse grupo.

Posteriormente, solicitar que indiquem as estratégias que pensam ser mais úteis e que se encontram disponíveis para promover esses conhecimentos e competências (como por exemplo, a frequência de cursos ou a participação em actividades de natureza diversificada).

No final da actividade, solicitar que cada grupo indique algumas estratégias para a promoção de conhecimentos e competências. O profissional do Centro Novas Oportunidades pode ir registando no quadro os contributos dos diferentes grupos.

Actividade 2.3 – Desenvolvimento pessoal em diversos papéis de vida

Salientar que as pessoas podem adquirir ou desenvolver diferentes conhecimentos e competências ao longo de toda a vida, úteis para o desempenho de diversas actividades, salientando assim a importância de uma atitude favorável à aprendizagem ao longo da vida.

Distribuir a cada participante a ficha 2.3 – Desenvolvimento de conhecimentos e competências em diferentes papéis. Pedir-lhes que preencham a ficha, indicando o contributo que diferentes papéis podem ter na aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências (de acordo com as necessidades de aquisição ou desenvolvimento de conhecimentos e competências identificadas no decurso das actividades 2.1 e 2.2).

Fichas de trabalho do tema 2 - Reconhecer atributos

Ficha 2.1 – Grelha de análise de anúncios de oferta de emprego

1. Considere os seguintes anúncios de oferta de emprego retirados de um jornal nacional de grande tiragem. Escolha um anúncio que pense corresponder melhor ao tipo de trabalho que mais lhe interessa, às suas características pessoais e à sua experiência de vida. Em opção, também podem ser utilizados outros anúncios já recolhidos pelos participantes ou disponibilizados pelo profissional do Centro Novas Oportunidades.

<p>Importante grupo do sector da saúde em fase de crescimento e expansão</p> <p>Procura (m/f)</p> <p>PROFISSIONAL NA ÁREA DAS VENDAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Dinâmico, autónomo e com grande espírito de iniciativa- Orientado para atingir objectivos e resultados e com alta capacidade de organização e planificação- Idade entre 28 e 35 anos- Disponibilidade para viajar- Bons conhecimentos de Inglês e de Informática na óptica do utilizador <p>Oferece</p> <ul style="list-style-type: none">- Remuneração atractiva, compatível com a experiência, e prémios- Viatura da empresa para uso total- Formação permanente	<p>CONSULTOR IMOBILIÁRIO (m/f)</p> <ul style="list-style-type: none">- empreendedor- motivado- organizado- mínimo 9º ano de escolaridade- conhecimentos de informática no âmbito do utilizador- viatura própria <p>Resposta por carta com <i>curriculum vitae</i> para a morada ... ou endereço de e-mail...</p>
<p>EMPREGADO / A</p> <p>Para gabinete de contabilidade, situado em Lisboa, com formação e alguma experiência em contabilidade, fiscalidade e informática (utilizador).</p> <p>Pretende-se pessoa metódica, com capacidade de análise e sentido de responsabilidade</p> <p>Resposta ao n.º ... do jornal ..., na morada ...</p>	<p>Empresa multinacional líder mundial no mercado da cosmética capilar pretende recrutar para a divisão profissional de cabeleireiro:</p> <p>FORMADOR / TÉCNICO DE COR (m/f) - Âmbito nacional -</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">- profissional de cabeleireiro / especialista de cor- Aptidão para formação e demonstração- Boa apresentação e forte capacidade de comunicação- Forte motivação, dinamismo e ambição- Domínio do Inglês (falado e escrito)- Disponibilidade para viajar <p>Oferecemos:</p> <ul style="list-style-type: none">- A mais alta valorização profissional- Integração numa equipa profissional e dinâmica- Formação em Portugal e no estrangeiro- Remuneração compatível com a função- Viatura de serviço <p>Resposta ao n.º ... do jornal ..., na morada ...</p>

2. Usando a seguinte grelha, indique os requisitos, conhecimentos e competências que acredita serem importantes para o desempenho do posto de trabalho considerado no anúncio de oferta de emprego que escolheu analisar.

Grelha para análise de anúncio de oferta de emprego:

Posto de trabalho _____ Empresa _____

Formação escolar e profissional necessária: _____

Experiência profissional necessária: _____

Domínio das Competências Chave	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos
Conhecimento de Língua Portuguesa (leitura, escrita, compreensão e expressão oral)			
Conhecimento de Línguas Estrangeiras (leitura, escrita, compreensão e expressão oral)			
Matemática (Operações de cálculo e raciocínio aritmético)			
Tecnologias da Informação e da Comunicação			
Cidadania e Empregabilidade (Adaptabilidade, flexibilidade, pro-actividade, aprendizagem ao longo da vida)			

Domínio da Sociabilidade	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos
Apresentação pessoal adequada			
Motivação para os contactos interpessoais			
Cordialidade			
Sensibilidade interpessoal / Empatia			
Capacidade de comunicação / Fluência verbal			
Capacidade de persuasão, negociação e influência			
Iniciativa Social / Capacidade para desenvolver redes de relações			
Facilidade de integração em equipas de trabalho			

Domínio da Eficácia Pessoal	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos
Maturidade			
Auto-controlo / Equilíbrio emocional			
Auto-confiança / Assertividade			
Sensibilidade interpessoal / Empatia			
Capacidade para lidar com o stress			
Flexibilidade adaptativa			

Domínio do Estilo de Trabalho	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos
Orientação para o sucesso / ambição			
Autonomia			
Iniciativa / Dinamismo			
Curiosidade			
Criatividade / Inovação			
Preocupação com a qualidade			
Orientação para o cliente			
Capacidade de decisão			
Capacidade de ponderação			
Capacidade de organização			
Capacidade de planeamento			
Responsabilidade / Interiorização do papel de profissional			

Domínio da Liderança	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos
Preocupação com os colaboradores			
Capacidade para promover o trabalho em equipa e a cooperação			
Assunção do papel de líder			

Domínio de Conhecimentos e Competências Técnicas (Indicar as competências – por exemplo, fabricar, construir ou reparar objectos, instrumentos ou máquinas)	Conhecimentos e competências exigidos no anúncio (Indicar com uma cruz)	Posse de conhecimentos e competências exigidos (Indicar com uma cruz)	Indicar o que pode fazer para adquirir ou desenvolver os conhecimentos e competências exigidos, mas que ainda não possui ou que se encontram pouco desenvolvidos

Ficha 2.3 – Desenvolvimento de conhecimentos e competências em diferentes papéis

Indique o contributo que os diferentes papéis podem ter na aquisição e no desenvolvimento de conhecimentos e competências que considera importante promover.

Papéis	Conhecimentos e competências a desenvolver					
Trabalho						
Casa e Família						
Tempos Livres						
Estudo						
Serviços à Comunidade						

Actividades do tema 3 - Valorizar-se mais

Este tema visa a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de atitudes e competências pessoais que facilitem a clarificação pessoal, numa perspectiva de valorização pessoal.

Sugestão de materiais:

- Ficha 3.1 – Síntese do meu percurso de vida - *Curriculum Vitae*;
- Ficha 3.3 – Dar valor a quem sou.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 3.1 – A síntese do meu percurso de vida

Solicitar aos participantes que reflectam sobre a sua história de vida, em termos de horizonte temporal (as diferentes fases da vida – desde a infância à idade actual), espacial (os diferentes papéis ou actividades desempenhadas – por exemplo, trabalho, casa e família, serviços à comunidade, estudo e tempos livres) e contextual (os locais de desempenho das actividades – por exemplo, escola, casa, local de trabalho, comunidade).

Introduzir a ideia da existência de diversas maneiras de organizar a informação relativa ao percurso singular de vida de cada pessoa, nomeadamente as que a organizam de forma cronológica (dos factos mais recentes para os mais antigos), que permitem realçar a história e evolução pessoal, e de forma funcional, de modo a destacar as experiências consideradas mais importantes e significativas, atendendo aos objectivos que as pessoas se propõem alcançar em momentos particulares das suas vidas.

Distribuir a cada participante a ficha 3.1 – Síntese do meu percurso de vida – *Curriculum Vitae*. Pedir-lhes que preencham a ficha, procurando, a partir da reflexão realizada neste e nos temas 1 e 2 deste módulo (Como é que eu sou?), incluir todos os aspectos que considerarem significativos e importantes nos diferentes domínios: dados de identificação pessoal; formação escolar; formação complementar; experiência profissional; outros conhecimentos, interesses, competências, características pessoais e actividades; outras informações importantes. Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 3.1 em casa.

Actividade 3.2 – Dizer aos outros quem sou

Pedir a um dos participantes que assuma o papel de um empregador que vai escolher um candidato para uma

determinada função (em alternativa, o profissional do Centro Novas Oportunidades pode assumir esse papel). Sugere-se que se escolha uma função que seja adequada, em termos de nível de formação exigida e campo de actividade, às expectativas, interesses, formação e experiência de vida das pessoas que integram o grupo em que é realizada a actividade.

Solicitar aos restantes participantes que assumam o papel de candidato a emprego, para a função em causa.

Pedir que se simule uma situação de entrevista de emprego, devendo o “empregador” entrevistar cada um dos “candidatos a emprego” (os restantes participantes ou, em alternativa, por imperativos de gestão do tempo, alguns dos participantes). De forma sucessiva, os “candidatos a emprego”, com base na síntese do percurso de vida realizada na actividade 1 deste tema, devem procurar descrever-se a si próprios de forma a convencer o “empregador” de que possuem os requisitos necessários para desempenhar eficientemente a função a que se candidatam.

No final da actividade, de forma opcional, pode pedir-se ao “empregador” que indique que “candidatos a emprego” mostraram possuir os requisitos e características pessoais que correspondiam melhor às exigências da função em causa.

Actividade 3.3 – Valorizar quem sou

Salientar que as pessoas são diferentes quanto à sua história de vida, interesses, capacidades, objectivos e planos de vida para o futuro e outros elementos.

Referir que os conceitos ou as crenças que as pessoas possuem acerca de si próprias podem não ser adequadas, sendo importante confrontá-los com a realidade. Introduzir a ideia de que um claro conceito de si próprio, baseado numa avaliação realista dos interesses, competências e experiências de vida, é importante dado o seu impacto não só nas escolhas que se realizam em diferentes momentos, papéis e contextos de vida, como também na persistência perante as dificuldades e os obstáculos e na valorização da singularidade individual própria de cada um.

Distribuir a cada participante a ficha 3.3 – Dar valor a quem sou. Pedir-lhes que preencham a ficha, respondendo às perguntas formuladas sobre o que mais e menos valorizam em si próprios, quando pensam em diferentes papéis ou actividades desempenhados ao longo do percurso de vida em diferentes contextos, e acerca daquilo que podem fazer para aumentar a sua valorização pessoal em cada um desses papéis.

Fichas de trabalho do tema 3 - Valorizar-se mais

Ficha 3.1 – Síntese do meu percurso de vida - *Curriculum Vitae*

1 – Identificação ou dados pessoais

(nome, local e data de nascimento, nacionalidade, estado civil, bilhete de identidade, endereço, contactos – telefone, telemóvel, e-mail)

2 – Formação escolar

(nível de escolaridade, instituição onde estudou, data de conclusão do curso, classificação obtida no curso)

3 – Formação complementar

(diplomas ou certificados de qualificação profissional, acções de formação, local da formação, data, duração e entidade promotora)

4 – Experiência profissional

(empregos anteriores, estágios, experiências de trabalho, funções desempenhadas, período de trabalho, instituição ou empresa)

5 – Outros conhecimentos, interesses, competências, características pessoais e actividades

(por exemplo, conhecimento de línguas e de informática, interesse por determinadas actividades, aquisição de competências em contextos informais de aprendizagem, traços de personalidade, actividades desenvolvidas ao nível do voluntariado ou associativismo)

6 – Outras informações importantes

(por exemplo, descrição de aspectos significativos e factos relevantes da história de vida pessoal, como lidar eficientemente com determinadas situações de vida: resposta simultânea a diversos papéis de vida exigentes – trabalho, família, serviços à comunidade; lidar com uma situação de desemprego; enfrentar a morte de um familiar)

O que os outros mais gostam em mim quando penso em actividades de...

trabalho

tempos livres

casa e família

estudo

serviços à comunidade

O que os outros menos gostam em mim quando penso em actividades de...

trabalho

tempos livres

casa e família

estudo

serviços à comunidade

O que posso fazer para melhorar os aspectos em que menos gosto de mim quando penso em actividades de...

trabalho

tempos livres

casa e família

estudo

serviços à comunidade

O que posso fazer para melhorar os aspectos em que os outros menos gostam de mim quando penso em actividades de...

trabalho

tempos livres

casa e família

estudo

serviços à comunidade

Módulo II – Estar – Como me relaciono com os outros?

Actividades do tema 4 - Estar com os outros

Este tema visa facilitar a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento e utilização de competências sociais e afectivas nas situações apropriadas, a partir de uma reflexão acerca do modo de se relacionar com os outros e do exercício de alternativas mais flexíveis, ajustadas e adaptadas aos contextos de incerteza que tendem a caracterizar a actual sociedade da informação.

Sugestão de materiais:

- Ficha 4.1 – Um dilema na vida;
- Ficha 4.3 – Competências sócio-afectivas utilizadas na minha vida.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 4.1 – Resolução de um dilema

Introduzir a ideia de que as competências sociais e afectivas são fundamentais para o desenvolvimento pessoal e para a adequação às circunstâncias sociais, favorecendo uma dinâmica de relacionamento interpessoal.

Referir que as competências sócio-afectivas dizem respeito não só a aspectos relativos ao domínio comportamental (por exemplo, comportamento assertivo), como a aspectos cognitivos (por exemplo, resolução de problemas) e às suas consequências sobre o desenvolvimento pessoal e o envolvimento social (por exemplo, grau de comprometimento com objectivos e metas ao longo da vida e grau de ajustamento às circunstâncias sociais).

Sublinhar que, entre outros, o aumento do reportório de respostas sociais, a optimização da comunicação interpessoal, a identificação e resolução de problemas pessoais e sociais e a antecipação dos resultados da interacção são alguns aspectos importantes a desenvolver no âmbito deste módulo.

Distribuir a cada participante a ficha 4.1 – Um dilema na vida. Pedir-lhes que reflitam individualmente acerca das diferentes dimensões e aspectos envolvidos no dilema apresentado. Posteriormente, solicitar que indiquem a sua posição face ao dilema e explorem as possíveis consequências daí resultantes.

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 4.1 em casa.

Actividade 4.2 – Discussão e resolução consensual de um dilema

Após se ter juntado todos os participantes, solicitar-lhes que discutam em grupo o dilema analisado na actividade 4.1 e que encontrem em grupo uma solução consensual para o mesmo.

Salientar que, na análise e resolução do dilema, é importante identificar o problema, reconhecer a informação relevante, encontrar tantas soluções quanto possível, escolher uma solução ou alternativa e antecipar as possíveis consequências daí resultantes em termos de grau de ajustamento e adaptação às circunstâncias sociais e de satisfação e desenvolvimento pessoal.

Actividade 4.3 – Competências sócio-afectivas intrapessoais e interpessoais

Referir que as competências sócio-afectivas são úteis no ajustamento e adaptação às circunstâncias sociais, tendo igualmente um importante impacto no desenvolvimento pessoal.

Distribuir a cada participante a ficha 4.3 – Competências sócio-afectivas utilizadas na minha vida. Pedir-lhes que preencham a ficha, indicando uma situação da sua vida em que sintam que teria sido importante utilizar de forma mais eficiente uma das competências apresentadas na ficha e outra em que a utilização eficiente de uma dessas competências tenha sido determinante para a resolução de um problema, para o desenvolvimento pessoal ou para o ajustamento às circunstâncias sociais. Solicitar que indiquem, também, as competências sócio-afectivas que acreditam ser ainda necessário adquirir ou desenvolver e as estratégias que pensam utilizar para consegui-lo.

Fichas de trabalho do tema 4 - Estar com os outros

Ficha 4.1 – Um dilema na vida

A Ana Esteves tem 39 anos. Quando concluiu o 6º ano de escolaridade, apesar de gostar bastante de estudar e de ter bons resultados escolares, teve de deixar a escola para ajudar os pais a cuidar da casa e dos seus irmãos mais novos. Ajudava, também, os pais a vender no mercado local os produtos agrícolas obtidos na pequena propriedade agrícola da família. Aos 18 anos, começou a trabalhar numa fábrica do sector de indústria têxtil, localizada nas proximidades da zona onde habitava, onde desempenhava tarefas relativas ao processo de finalização da confecção (etiquetar, passar a ferro, dobrar, embalar e armazenar). Essas tarefas suscitavam-lhe algum interesse, pois sempre gostou do mundo da moda e da produção de peças de vestuário, embora sentisse que os seus talentos e capacidades não eram suficientemente utilizados.

Ana Esteves permanece até hoje na mesma fábrica, onde é considerada pelos seus superiores hierárquicos como uma pessoa empenhada, rigorosa, com capacidade de organização e sentido de responsabilidade, embora continue a trabalhar no domínio da finalização da confecção e não propriamente na confecção, como gostaria. Nos seus tempos livres, desenhar, ler e aprender coisas novas encontram-se entre as suas actividades preferidas. É casada com um mecânico de automóveis e tem três filhos em idade escolar. A Ana Esteves, ao longo dos anos, tem assumido em grande parte a responsabilidade inerente aos papéis de casa e família, o que de certa maneira a tem levado a adiar a concretização do projecto de, primeiro, aumentar o seu nível de escolaridade e, depois, de frequentar um curso de formação profissional de modelista (profissional que confecciona o modelo de base – protótipo – a partir do desenho do estilista).

A fábrica onde Ana Esteves trabalha passa por uma grave crise financeira e a administração já anunciou a sua intenção de efectuar uma grande reestruturação, introduzir novas tecnologias e efectuar uma redução considerável no número de efectivos. Ana Esteves acredita que se fizer um investimento na sua formação escolar e profissional como modelista (onde desenvolverá os seus conhecimentos e competências no domínio da informática, do desenho assistido por computador e das novas tecnologias multimédia), a par com a crescente utilização de novas tecnologias e formas de organização do trabalho no sector da indústria têxtil, aumentará não só a probabilidade de não ficar desempregada, como de começar a desempenhar uma função que corresponde melhor às suas características e objectivos pessoais.

Porém, a concretização desse projecto implica um dispêndio de tempo e um investimento afectivo consideráveis, sendo de muito difícil ou mesmo impossível compatibilização com as tarefas que habitualmente desempenha nos papéis de casa e família.

1. O que deve Ana Esteves fazer? Porquê?

2. Analise as possíveis consequências dessa tomada de decisão, em termos de impacto sobre o grau de desenvolvimento pessoal e de ajustamento social da Ana Esteves.

Ficha 4.3 – Competências sócio-afectivas utilizadas na minha vida

Considere as seguintes competências sócio-afectivas, de natureza intrapessoal e interpessoal:

Competências Sócio-Afectivas	
Intrapessoais	Interpessoais
Auto-conceito (capacidade de se respeitar e de ser consciente de si mesmo, percebendo e aceitando o bom e o menos bom)	Empatia (capacidade para reconhecer as emoções nas outras pessoas, compreender e mostrar interesse pelos outros)
Auto-consciência emocional (capacidade de conhecer os próprios sentimentos e saber o que os causa)	Responsabilidade Social (capacidade para actuar como um membro construtivo do grupo social e respeitar as regras sociais)
Assertividade (capacidade de se expressar abertamente e defender os seus direitos pessoais, sem se mostrar agressivo ou passivo)	
Auto-controlo (capacidade para controlar as próprias emoções e pensamentos, sem deixar de consultar os outros para obter a informação necessária)	Relações Interpessoais (capacidade de estabelecer e manter relações emocionais caracterizadas por dar e receber afecto e estabelecer relações amigáveis)
Auto-actualização (capacidade para desenvolver e aplicar as potencialidades próprias e de levar uma vida rica e plena, comprometendo-se com objectivos e metas ao longo da vida)	

1. Indique uma situação da sua vida em que sinta que uma utilização mais eficiente de uma das competências sócio-afectivas acima indicadas teria sido importante para um mais amplo desenvolvimento pessoal e/ou ajustamento social.

2. Indique uma situação da sua vida em que a utilização eficiente de uma das competências sócio-afectivas acima indicadas foi determinante para o seu desenvolvimento pessoal e/ou ajustamento social.

3. Das competências sócio-afectivas indicadas, quais aquelas que considera ser importante desenvolver mais? O que pensa fazer para consegui-lo?

Actividades do tema 5 - Desenvolver a flexibilidade e a adaptabilidade

Este tema visa a aquisição de conhecimentos no domínio das competências sociais e afectivas e a aquisição, desenvolvimento e treino de competências sócio-afectivas importantes na adaptação a contextos de incerteza e imprevisibilidade, através da descrição de si próprio e do desempenho de novos papéis, o que proporciona uma experiência de descentração pessoal em que se ensaiam novas formas de estabelecimento de relações com o mundo.

Sugestão de materiais:

- Ficha 5.1 – Auto-descrição de competências sócio-afectivas;
- Ficha 5.3 – Plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 5.1 – Auto-descrição sócio-afectiva

Introduzir a ideia de que a flexibilidade e a adaptabilidade são fundamentais no ajustamento pessoal e social aos actuais contextos de incerteza e precaridade.

Referir que é importante aumentar o conhecimento pessoal acerca da forma como as pessoas tendem a construir o seu relacionamento com o sistema de oportunidades circundantes, do qual emergem as escolhas.

Sublinhar a ideia de que a flexibilidade e a adaptabilidade dependem de diversas competências sócio-afectivas no domínio da descentração pessoal e da coordenação de perspectivas.

Distribuir a cada participante a ficha 5.1 – Auto-descrição de competências sócio-afectivas. Pedir-lhes que preencham a ficha, respondendo às perguntas formuladas nos domínios da assertividade, comunicação interpessoal, tolerância ao stress, motivação, realismo, resolução de problemas e flexibilidade, indicando a forma como se vêem a si próprios em diversos papéis de vida, os sentimentos associados a essa auto-descrição e as estratégias que pensam adoptar para melhorar os sentimentos menos favoráveis.

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 5.1 em casa.

Actividade 5.2 – Treino de competências sócio-afectivas

Referir que a técnica de *role-playing* pode ser muito útil na aquisição, desenvolvimento e treino de competências sócio-afectivas, pois desempenhar novos papéis constitui uma

experiência de descentração pessoal, de diferenciação e coordenação de perspectivas, permitindo uma maior capacidade de intervenção, autonomia e responsabilização ao nível do próprio percurso de vida, uma maior capacidade de previsão ou antecipação das consequências de determinadas acções (aspecto importante na avaliação da viabilidade de determinados compromissos ou escolhas), a promoção da auto-eficácia e da auto-estima e, em consequência, uma maior flexibilidade e adaptabilidade a circunstâncias diversificadas, particularmente em contextos de mudança rápida e acentuada.

Pedir aos participantes que representem algumas das situações propostas nesta actividade, atendendo ao que já aprenderam sobre competências sócio-afectivas ao longo dos temas 4 e 5 do módulo Estar. Em alternativa, o profissional do Centro Novas Oportunidades pode propor a representação de outras situações que sejam úteis na aquisição, desenvolvimento e treino de competências sócio-afectivas em que o grupo de participantes manifeste mais necessidades. O profissional do Centro Novas Oportunidades ajuda na escolha de participantes para representar os diversos papéis, disponibiliza algum tempo para os “actores” se prepararem e, se necessário, praticarem.

Posteriormente, de forma sucessiva, pedir aos participantes que representem as diferentes situações.

No final da actividade, após as diversas representações, solicitar aos “actores” e “observadores” de cada representação que discutam e explorem as ideias e sentimentos vivenciados ao longo da actividade.

Situação 1 – A, B e C são trabalhadores que gostariam de pedir ao seu superior hierárquico para participar num curso de formação que implica a ausência do local de trabalho durante uma semana. D é o superior hierárquico que hesita em aceitar os pedidos de A, B e C. A, B e C vão insistir, adoptando A uma postura passiva, B uma postura agressiva e C uma postura assertiva.

Situação 2 – A sente-se incomodado pelo fumo do colega de trabalho (B). A pede a B para não fumar, mas B adora fumar e não está muito disposto a alterar o seu comportamento. A procura convencer B a não fumar no local de trabalho, usando uma estratégia assertiva.

Situação 3 – A recebe vários elogios do seu superior hierárquico (B), mas não é promovido há diversos anos. B considera A um excelente trabalhador, empenhado e responsável, tem promovido outros colegas de A, mas não A. A procura convencer B a promovê-lo, mantendo uma motivação e flexibilidade elevadas e procurando resolver o problema de forma eficiente.

Situação 4 – Os trabalhadores A e B são informados que a empresa onde trabalham irá sofrer uma forte reestruturação, prevendo-se uma redução substancial no seu quadro de efectivos. A mantém uma atitude positiva perante a adversidade e procura adaptar os seus sentimentos, pensamentos e comportamentos à situação em mudança. B mantém uma atitude pessimista perante a adversidade e não faz um esforço efectivo para adaptar os seus sentimentos, pensamentos e comportamentos à situação em mudança. A e B encontram-se e falam sobre o assunto.

Actividade 5.3 – Plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva

Salientar que as diferentes competências sócio-afectivas abordadas ao longo dos temas 4 e 5 do módulo Estar são importantes para o aumento da flexibilidade e da adaptabilidade das pessoas às diferentes circunstâncias sociais e indicar que estas se podem desenvolver ao longo da vida.

Distribuir a cada participante a ficha 5.3 – Plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva. Solicitar aos participantes que preencham a ficha, indicando uma competência sócio-afectiva que gostariam de desenvolver e estabelecendo um plano para a concretização desse objectivo.

Fichas de trabalho do tema 5 - Desenvolver a flexibilidade e a adaptabilidade

Ficha 5.1 – Auto-descrição de competências sócio-afectivas

Em cada uma das seguintes competências, indique a postura que tende a adoptar com maior frequência em diversos papéis de vida, a forma como se sente com isso e as estratégias que pensa adoptar para melhorar os sentimentos menos favoráveis.

1. Assertividade		
Passivo	Assertivo	Agressivo
<ul style="list-style-type: none"> - Não toma atitudes para assegurar os próprios direitos - Coloca os outros em primeiro lugar, em seu próprio prejuízo - Cede ao que os outros querem - Fica calado quando algo o aborrece 	<ul style="list-style-type: none"> - Defende os próprios direitos sem desprezar os direitos dos outros - Tem respeito por si próprio, como pelos outros - Sabe ouvir e falar - Expressa pensamentos positivos e negativos - É confiante 	<ul style="list-style-type: none"> - Defende os seus direitos, desprezando os direitos dos outros - Coloca-se em primeiro lugar, à custa dos outros - Expressa maioritariamente pensamentos negativos - Raramente cede ao que os outros querem - Não sabe ouvir

Tendo a ser...

_____ (Passivo/Assertivo/Agressivo) no trabalho
 _____ (Passivo/Assertivo/Agressivo) nos tempos livres
 _____ (Passivo/Assertivo/Agressivo) em casa
 _____ (Passivo/Assertivo/Agressivo) na comunidade
 _____ (Passivo/Assertivo/Agressivo) no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

2.1 Comunicação Verbal	
Não eficiente	Eficiente
<ul style="list-style-type: none"> - Comunica as suas ideias, sem as clarificar e organizar previamente - Não se considera um elemento da cadeia de comunicação - Não se mostra envolvido e interessado - Não efectua um <i>follow-up</i> da sua comunicação (será que fui claro na explicação?) - Não presta todas as informações pertinentes - Não procura ser um bom ouvinte - Não rectifica imediatamente as “distorções” da comunicação - Centra-se nas diferenças de pensamentos e sentimentos com o interlocutor 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarifica e organiza as suas ideias, antes de as comunicar - Considera-se um elemento da cadeia de comunicação - Mostra-se envolvido e interessado - Efectua um <i>follow-up</i> da sua comunicação (será que fui claro na explicação?) - Presta todas as informações pertinentes - Procura ser um bom ouvinte - Rectifica imediatamente as “distorções” da comunicação - Centra-se nas semelhanças de pensamentos e sentimentos com o interlocutor

2.2 Comunicação Não Verbal

Passiva	Assertiva	Agressiva
<ul style="list-style-type: none"> - Contacto visual evasivo - Dá um passo atrás e cobre a boca com a mão - Encolhe os ombros - Pestaneja com frequência - Postura de corpo inibida - Padrão de linguagem hesitante e cheio de pausas - Tempo de latência longo - Espaço interpessoal aumentado (evita a proximidade) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto visual com expressão de afecto - Tom de voz caloroso - Postura de corpo assertiva - Padrão de linguagem e tempo de latência adequados - Espaço interpessoal adequado 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto visual estático - Voz estridente - Tom de voz alto e sarcástico, pretendendo ser ameaçador - Postura corporal tensa e ativa - Espaço interpessoal reduzido (gestos muito próximos do interlocutor)

Tendo a ter...

- uma comunicação verbal _____ (Não eficiente/Eficiente) e uma comunicação não verbal _____ (Passiva/Assertiva/Agressiva) no trabalho
- uma comunicação verbal _____ (Não eficiente/Eficiente) e uma comunicação não verbal _____ (Passiva/Assertiva/Agressiva) nos tempos livres
- uma comunicação verbal _____ (Não eficiente/Eficiente) e uma comunicação não verbal _____ (Passiva/Assertiva/Agressiva) em casa
- uma comunicação verbal _____ (Não eficiente/Eficiente) e uma comunicação não verbal _____ (Passiva/Assertiva/Agressiva) na comunidade
- uma comunicação verbal _____ (Não eficiente/Eficiente) e uma comunicação não verbal _____ (Passiva/Assertiva/Agressiva) no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

3. Tolerância ao Stress

Baixa	Elevada
- Entra em ruptura perante acontecimentos adversos, situações stressantes e emoções fortes	- Enfrenta de forma positiva acontecimentos adversos, situações stressantes e emoções fortes, sem entrar em ruptura

Tendo a ter...

- _____ (Baixa/Elevada) tolerância ao stress no trabalho
- _____ (Baixa/Elevada) tolerância ao stress nos tempos livres
- _____ (Baixa/Elevada) tolerância ao stress em casa
- _____ (Baixa/Elevada) tolerância ao stress na comunidade
- _____ (Baixa/Elevada) tolerância ao stress no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

4. Motivação

Baixa

- Mantém uma atitude pessimista perante a adversidade
- Sente-se mal consigo próprio, com os outros e com a vida
- É infeliz e expressa sentimentos negativos

Elevada

- Mantém uma atitude optimista perante a adversidade
- Sente-se bem consigo próprio, com os outros e com a vida
- É feliz e expressa sentimentos positivos

Tendo a ter...

_____ (Baixa/Elevada) motivação no trabalho
_____ (Baixa/Elevada) motivação nos tempos livres
_____ (Baixa/Elevada) motivação em casa
_____ (Baixa/Elevada) motivação na comunidade
_____ (Baixa/Elevada) motivação no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

5. Realismo

Dificuldade

- Não efectua uma avaliação da correspondência entre aquilo que experimenta emocionalmente e aquilo que objectivamente ocorre (na realidade)
- Não procura evidências objectivas para aquilo que sente

Facilidade

- Efectua uma avaliação da correspondência entre aquilo que experimenta emocionalmente e aquilo que objectivamente ocorre (na realidade)
- Procura evidências objectivas para aquilo que sente

Tendo a ter...

_____ (Dificuldade/Facilidade) em ser realista no trabalho
_____ (Dificuldade/Facilidade) em ser realista nos tempos livres
_____ (Dificuldade/Facilidade) em ser realista em casa
_____ (Dificuldade/Facilidade) em ser realista na comunidade
_____ (Dificuldade/Facilidade) em ser realista no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

6. Resolução de Problemas

Não eficiente

- Não identifica nem define problemas pessoais e sociais
- Não cria nem implementa soluções potencialmente efectivas
- Não tende a reconhecer a informação relevante, a encontrar tantas soluções, quanto possível, e a escolher uma solução ou alternativa adequada

Eficiente

- Identifica e define problemas pessoais e sociais
- Cria e implementa soluções potencialmente efectivas
- Tende a reconhecer a informação relevante, a encontrar tantas soluções, quanto possível, e a escolher uma solução ou alternativa adequada

Tendo a ser...

- _____ (Não eficiente/Eficiente) na resolução de problemas no trabalho
- _____ (Não eficiente/Eficiente) na resolução de problemas nos tempos livres
- _____ (Não eficiente/Eficiente) na resolução de problemas em casa
- _____ (Não eficiente/Eficiente) na resolução de problemas na comunidade
- _____ (Não eficiente/Eficiente) na resolução de problemas no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem bem mais ou menos mal muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

7. Flexibilidade

Baixa

- Não adapta os próprios sentimentos, pensamentos e comportamentos a condições e situações em mudança

Elevada

- Adapta os próprios sentimentos, pensamentos e comportamentos a condições e situações em mudança

Tendo a ter...

- _____ (Baixa/Elevada) flexibilidade na adaptação à mudança no trabalho
- _____ (Baixa/Elevada) flexibilidade na adaptação à mudança nos tempos livres
- _____ (Baixa/Elevada) flexibilidade na adaptação à mudança em casa
- _____ (Baixa/Elevada) flexibilidade na adaptação à mudança na comunidade
- _____ (Baixa/Elevada) flexibilidade na adaptação à mudança no estudo

Quando penso nisso, sinto-me...

muito bem

bem

mais ou menos

mal

muito mal

(Se aplicável) e o que penso fazer para me sentir melhor é:

Ficha 5.3 – Plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva

O meu plano de desenvolvimento de uma competência sócio-afectiva	
1. Que competência sócio-afectiva vou desenvolver? (por exemplo, a flexibilidade ou a assertividade)	O objectivo que fixei para mim é (por exemplo, fixar um objectivo de flexibilidade perante uma mudança na empresa em que se trabalha, ou um objectivo assertivo a aplicar no papel de casa e família):
2. Quando vou pôr em prática o meu plano?	Vou começar a agir em:
3. Quais os prováveis benefícios que vou obter?	Provavelmente vou sentir-me e vou alcançar:
4. Como vou recompensar-me?	Vou comemorar o facto de ter atingido o meu objectivo com:
5. Como vou comprometer-me com este plano?	Vou assumir o compromisso comigo mesmo e comunicar o meu plano a:

Actividades do tema 6 - Explorar e otimizar oportunidades

Este tema visa aprofundar o conhecimento acerca de diferentes alternativas ou oportunidades, promover competências activas de pesquisa e agência pessoal na exploração, selecção, interacção e optimização de oportunidades, através do recurso às tecnologias da informação e da comunicação.

Sugestão de materiais:

- Ficha 6.1 – Esquema para exploração e optimização de oportunidades na Internet;
- Ficha 6.3 – O meu plano de exploração e optimização de oportunidades.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 6.1 – Exploração e optimização de oportunidades na Internet

Introduzir a ideia de que explorar de forma alargada, positiva, activa e construtiva o contexto em que as pessoas se inserem, pode aumentar o seu interesse pelo mundo e pelas oportunidades aí existentes, para além do horizonte contextual de oportunidades com que se confrontam habitualmente no dia a dia.

Salientar que existem diversas fontes de informação disponíveis a que se pode recorrer para obter informação relevante para a construção do projecto vocacional relativo a diferentes papéis de vida: por exemplo, consultar livros e outros meios escritos de informação sobre a carreira; falar com profissionais, professores, familiares ou outras pessoas acerca das oportunidades que se pretende conhecer melhor; deslocar-se a instituições ou entidades que promovem os cursos, a formação ou as actividades que interessa explorar; participar em experiências que forneçam informação sobre os cursos, profissões ou oportunidades; explorar material multimédia; recorrer à Internet. Referir que no decurso desta actividade se vai recorrer a uma fonte privilegiada de informação sobre a carreira: a Internet.

Organizar o grupo de participantes por forma a que cada pessoa possa individualmente aceder à Internet.

Distribuir a cada participante a ficha 6.1 – Esquema para exploração e optimização de oportunidades na Internet. Referir que a ficha inclui, a título de exemplo, a divulgação de uma série de *sites* na Internet com interesse para a exploração e optimização de oportunidades úteis para a construção do projecto vocacional, bem como de motores de busca onde, a

partir da introdução de palavras-chave, é possível encontrar diversos *sites* que incluem a abordagem desses temas.

Solicitar aos participantes que preencham a ficha, sintetizando a exploração e optimização de oportunidades efectuadas, o que deve incluir a indicação dos *sites* consultados, os domínios ou papéis de vida sobre os quais incide a informação recolhida, as alternativas ou oportunidades identificadas, as oportunidades mais atractivas e razões dessa preferência, outras informações úteis, as dúvidas ou questões que ainda subsistem nessa matéria, as estratégias a implementar para responder a essas questões e a importância dessa informação para a construção do projecto vocacional.

Actividade 6.2 – Análise conjunta das oportunidades exploradas na Internet

Juntar todos os participantes e pedir que cada um deles, de forma sucessiva, com base na síntese da exploração e optimização de oportunidades efectuada na actividade 6.1 e respectiva ficha, indique alguns *sites* com interesse para a exploração de determinados tipos de informação sobre a carreira e algumas oportunidades identificadas. O profissional do Centro Novas Oportunidades pode ir registando os diferentes contributos individuais no quadro e os restantes participantes podem igualmente registar as informações consideradas úteis para uma futura exploração e optimização de oportunidades.

Actividade 6.3 – Plano para a exploração e optimização de oportunidades

Referir que a exploração e optimização continuada de informação sobre a carreira são fundamentais para a construção e actualização efectiva do projecto vocacional em diferentes papéis e contextos de vida, pelo que a produção de um documento onde se possa ir organizando as fontes de informação que se pensa consultar, bem como um plano de pesquisa dessa informação é de bastante utilidade.

Distribuir a cada participante a ficha 6.3 – O meu plano de exploração e optimização de oportunidades. Pedir-lhes que preencham a ficha, indicando a informação sobre a carreira que pretendem explorar, as fontes de informação que pensam consultar, a forma de concretizar esse plano e a importância que pensam que essa informação terá para a construção do seu projecto vocacional.

Fichas de trabalho do tema 6 - Explorar e otimizar oportunidades

Ficha 6.1 – Esquema para exploração e otimização de oportunidades na Internet

Na exploração de informação sobre a carreira, pode usar os motores de busca ou *sites* abaixo indicados, ou outros à sua escolha.

Motores de Busca	Sites
http://www.google.pt http://www.sapo.pt	http://www.min-edu.pt (Ministério da Educação) http://www.iefp.pt (Instituto do Emprego e Formação Profissional) http://www.anq.gov.pt (Agência Nacional para a Qualificação) http://www.novasoportunidades.gov.pt (Iniciativa Novas Oportunidades) http://europa.eu.int/ploteus/portal/ (Ploteus – Oportunidades de Aprendizagem e Formação no Espaço Europeu) http://www.psicologia.com.pt/areas/recursos/php?cod=d7&recurso=3 (Informação sobre profissões) http://cdp.portodigital.pt/ (Cidade das Profissões)

Síntese de exploração e otimização de oportunidades

Sites consultados:

Domínio de exploração:

Estudo Trabalho Tempos Livres Casa e Família Comunidade

Oportunidades identificadas:

Oportunidades preferidas e razões dessa preferência:

Outras informações úteis:

O que ainda preciso de saber:

Estratégias a implementar para responder a essas questões:

Que importância tem esta informação para a construção do meu projecto vocacional?

Ficha 6.3 – O meu plano de exploração e optimização de oportunidades

1. Gostaria de obter informação sobre a carreira no que se refere a:

2. Indique uma situação da sua vida em que a utilização eficiente de uma das competências sócio-afectivas acima indicadas foi determinante para o seu desenvolvimento pessoal e/ou ajustamento social.

3. Vou pôr o meu plano em prática (indicar quando e como):

4. Penso que a incidência dessa informação sobre o meu projecto vocacional será:

Módulo III – Agir – O que quero fazer?

Actividades do tema 7 - Aprender ao longo da vida

Este tema visa o alargamento do horizonte temporal, espacial e contextual da aprendizagem, isto é, o desenvolvimento de uma atitude favorável à aprendizagem ao longo de toda a vida, a partir do reconhecimento dos diversos papéis e contextos de vida como potenciadores do processo de aprendizagem e desenvolvimento e da agência e responsabilização individual pela condução desse processo.

Sugestão de materiais:

- Ficha 7.1 – Dois casos de vida;
- Ficha 7.3 – As minhas crenças, atitudes e comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 7.1 – Análise de casos de vida

Referir que o actual contexto de rápidas evoluções científicas e tecnológicas, de globalização e interdependência das economias, de emergência de novas formas de organização do trabalho e de exigências crescentes de competitividade aponta para a importância do desenvolvimento de uma atitude favorável à aprendizagem ao longo da vida, de modo a possibilitar a aquisição e desenvolvimento permanente, entre outras, de competências pessoais, sociais e de realização.

Salientar que toda e qualquer aprendizagem efectuada pelas pessoas é importante, independentemente do momento da vida (horizonte temporal) e do contexto (horizonte contextual) em que ocorre, da actividade ou papel de vida envolvido (horizonte espacial) e da existência ou não de uma intencionalidade que a defina (aprendizagem formal / não formal / informal).

Distribuir a cada participante a ficha 7.1 – Dois casos de vida. Referir, que são apresentados dois testemunhos que traduzem histórias de vida reais de dois adultos que vivenciaram o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Em opção, nesta actividade, o profissional do Centro Novas Oportunidades pode recorrer à utilização de outras histórias de vida. Pedir aos participantes que leiam os casos de vida, escolham um caso para analisar e preencham a ficha, identificando as aprendizagens realizadas, os momentos da vida e os contextos em que ocorreram, bem como os papéis de vida envolvidos (nesse processo de aprendizagem e desenvolvimento de competências).

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 7.1 em casa.

Actividade 7.2 – Análise conjunta de casos de vida

Juntar todos os participantes e pedir que cada um deles, de forma sucessiva, com base na ficha preenchida na actividade 1 deste tema, descreva ao grupo uma aprendizagem efectuada pela pessoa cuja história de vida analisou, bem como o momento, papel e contexto em que esta ocorreu.

O profissional do Centro Novas Oportunidades pode ir registando no quadro os diferentes contributos e salientando a importância da aprendizagem em diferentes papéis e contextos ao longo de toda a vida.

Actividade 7.3 – Crenças, atitudes e comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida

Salientar que a manutenção de uma atitude favorável à aprendizagem ao longo da vida é fundamental para lidar de forma eficiente com a precariedade e incerteza que marcam o mundo actual.

Distribuir a cada participante a ficha 7.3 – As minhas crenças, atitudes e comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida. Pedir-lhes que preencham a ficha, respondendo às perguntas formuladas acerca do que ainda precisam de mudar na sua posição face à aprendizagem ao longo da vida, designadamente em termos de crenças (aquisição, análise, aprofundamento, alargamento, modificação ou construção de ideias relativas à aprendizagem ao longo da vida), atitudes (interiorização de atitudes, sensibilização à importância e adesão às implicações da concretização de um projecto de aprendizagem ao longo da vida) e comportamentos (aquisição, treino e utilização progressiva de competências úteis num projecto de aprendizagem ao longo da vida).

Fichas de trabalho do tema 7 - Aprender ao longo da vida

Ficha 7.1 – Dois casos de vida

1. Leia as histórias de vida – A e B – de dois adultos que vivenciaram o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

História de vida A

A minha infância foi feliz, na África do Sul, para onde os meus pais foram quando eu tinha dois anos. Tinha muitos amigos ingleses, mas também muitos portugueses. Os meus pais tiveram algumas dificuldades de adaptação, porque não falavam a língua, mas eu já fui para a escola a falar inglês. Sou naturalmente bilingue. Falava inglês na escola e português em casa com os meus pais. Eu gostava muito da escola e os meus pais nunca se preocuparam em verificar se eu tinha feito os trabalhos de casa ou se tinha estudado para um teste, como hoje tenho de fazer com os meus filhos. Os meus pais só tinham a 4ª classe. O meu pai trabalhava na construção civil e a minha mãe era doméstica. Tinha muitos amigos africanos, mas não andávamos nas mesmas escolas, nem morávamos nos mesmos bairros. Eu gostava imenso de ler. Fechava a porta do quarto, para a minha mãe não ver a luz, e ficava toda a noite a ler, se o livro me interessasse. Sempre preferi ler em inglês. Apenas há alguns anos comecei a ler mais em português. Leio principalmente romances. Quando eu tinha 14 anos, os meus pais acharam que a situação na África do Sul se estava a complicar bastante e decidiram regressar, a meio do ano lectivo, a Portugal. E eu, que frequentava então o 9º ano de escolaridade, decidi não continuar a estudar. Tinha receio de não me adaptar ao sistema de ensino, à escola... e depois acomodei-me um bocado. A adaptação a Portugal, pelo menos no primeiro ano, foi muito difícil. Aos 16 anos, a muito custo, consegui convencer o meu pai a deixar-me trabalhar numa fábrica de calçado de criança, onde fazia de tudo: colagem das solas no calçado, colocação de palmilhas, realização dos acabamentos finais, mas também embalagem das encomendas. Depois, comecei a achar que não estava ali a fazer nada, era sempre a mesma coisa, a rotina... Foi nessa altura que me matriculei num curso de dactilografia e concorri a um lugar numa marca conhecida de fabricantes de aparelhos de televisão, onde tinha de efectuar diversas medições rigorosas para ajustar a imagem final dos aparelhos. Gostava mais deste trabalho, mas mesmo assim, numa determinada altura, achei que não era bem aquilo que queria. Pedi para mudar para um sector onde tivesse de mexer com papéis, mas o meu contrato estava a terminar e naquela entidade não costumavam passar ninguém a efectivo. Os meus pais regressaram à África do Sul e, um ano mais tarde do que eles, com 20 anos e já casada, também decidi voltar. Fui trabalhar para uma farmácia e o meu marido arranjou trabalho na construção civil. Na farmácia, eu fazia atendimento ao público. Trabalhei igualmente na secção de cosmética e fiz até um curso para poder aconselhar às clientes os produtos mais adequados. Não foi mau. Mas continuava a sentir que queria ir mais além. E inscrevi-me num curso de contabilidade, enquanto estava na farmácia. Foi lá que conheci uma amiga que trabalhava numa agência de viagens e que me disse que havia lá uma vaga. Fui falar com o director e consegui colocação, inicialmente como telefonista e, depois, realizando tarefas básicas, como tratar de passaportes e de vistos. Fiz um curso de turismo e, finalmente, passei para o balcão de atendimento ao público, onde tratava das reservas. Durante os sete anos que permaneci na África do Sul, íamos construindo a nossa casa em Portugal. Quando o meu filho mais velho nasceu, regressámos a Portugal, onde encontrei colocação numa agência de viagens, próxima do local onde habitamos. Um ano depois, nasceu o meu segundo filho. O meu marido continuou a trabalhar na construção civil e só há cerca de quatro anos é que começou a trabalhar por conta própria, a comprar lotes para construir e depois vender. Já estamos em Portugal há cerca de 11 anos e eu fiquei sempre na mesma agência de viagens. Desenvolvi o processo de RVCC no Centro Novas Oportunidades e ter alcançado certificação do 9º ano de escolaridade fez-me sentir bem, pois posso aceder a diversos cursos de formação que exigem o 9º ano de escolaridade, sem ter de justificar nada a ninguém. Tenho pensado na mais valia que era concluir a certificação de nível secundário, embora a minha vida já se comece a organizar mais em função dos meus filhos. Não pretendo mudar de ramo profissional, mas gostaria de poder dar explicações de inglês e, na África do Sul, cheguei mesmo a fazer um curso de tradutora oficial.

História de vida B

Nasci em Lisboa. Até à fase em que comecei a trabalhar, a minha infância foi boa. Desde muito novo, vivi com a minha avó e um tio. A minha avó teve 12 filhos, vivia numa casa grande, onde também viviam os meus pais. Os meus pais, entretanto, arranjaram uma casa próxima e mudaram-se, mas a minha avó fez questão que eu ficasse com ela. Os meus pais trabalhavam numa fábrica de tecidos em Lisboa: a minha mãe na produção e o meu pai como responsável pela reparação das máquinas. Frequentei a escola até ao 2º ano do ciclo preparatório. O meu tio, que não tinha filhos e nunca chegou a casar, fez um mealheiro desde que eu nasci, que só pretendia abrir quando eu fosse para a tropa. Passava férias com ele: viajava pelo país e por Espanha e fazia praia em Cascais. Tive de ir trabalhar porque, depois do 25 de Abril, a fábrica onde os meus pais trabalhavam fechou e eles ficaram desempregados. O meu tio suportava as despesas, mas os meus pais precisavam de sobreviver e eu, nessa altura, tinha um irmão pequeno. O dinheiro que o meu tio tinha juntado até então para mim acabou por ser muito útil para ajudar a minha família. O meu pai teve muita dificuldade em arranjar outro emprego, até que montou uma banca de jornais. A minha mãe começou a fazer limpezas e, mais tarde, reformou-se por problemas de saúde. Comecei por trabalhar numa oficina de bicicletas. Era um trabalho um bocado sujo e que ninguém queria fazer. Depois fui trabalhar no escritório de um cinema, onde fazia os bilhetes, que na altura eram carimbados à mão. Quase todos os dias, assistia a filmes que ficaram para a história. Como o meu tio trabalhava lá, entrava para a cabina e via os filmes. Aprendi a trabalhar com a máquina de projecção e a mudar as bobines... De vez em quando, o projeccionista saía e pedia para eu tomar conta. Quando chegavam as suas férias, era eu que ficava no seu lugar. Entretanto, o meu tio trabalhava numa rede de mercearias, como escriturário, e houve a hipótese de aí trabalhar. Foi o meu primeiro trabalho a descontar para a Segurança Social. Tinha 14 anos. Atendia ao balcão e ia levar as compras à casa das clientes. Trabalhei em muitas mercearias que precisavam desta colaboração. Mas não gostava muito daquele trabalho. Não conseguia conciliar o trabalho de dia, o estudo de noite e o atletismo, pelo que optei pelo trabalho e pelo atletismo. Comecei a minha carreira de atleta aos 13 anos, num grande clube português. A minha especialidade era os 400 e os 800 metros. A minha ligação ao desporto veio através de um amigo que já era atleta no mesmo clube. O meu amigo desafiou-me para participar num corta-mato, onde fiquei num dos últimos lugares. Mesmo assim, como gostava de correr, fui aceite e permaneci três anos nesse clube. Depois, quando ainda era juvenil e já fazia parte da equipa de seniores da estafeta de 4x400 metros, outro grande clube português requisitou-me. Os meus tempos começaram a melhorar com os treinos diários e com a ajuda do meu treinador, hoje meu amigo. Corri em provas pessoais até há quatro anos, quando tive uma lesão e, em vez de operar, resolvi parar. Mas ainda hoje, aos 40 anos, corro, mas não em provas. Ganhei muitos primeiros, segundos e terceiros lugares... estava sempre entre os dez atletas de topo. Casei aos 18 anos e fui pai de gémeas aos 19. Entretanto, passei para a indústria hoteleira. Como tinha expediente, atendia bem ao balcão e sabia fazer as contas de cabeça... tinha alguma dinâmica. Mas era muito cansativo estar todo o dia de pé e depois ainda ir treinar. Através das corridas também conheci aquele que é hoje o meu director de vendas. Tinha 20 anos e resolvi mudar para a empresa de comercialização de equipamento informático onde esse meu amigo trabalhava e, embora tenha ido ganhar menos, sentia que ia mudar para uma coisa diferente. Inicialmente, trabalhei como recepcionista, depois no sector das cobranças e, actualmente, no sector das vendas, onde já ganhei o prémio instituído pela empresa para os melhores vendedores da Europa. No atletismo, um fisioterapeuta, que me tratava de uma lesão e que era cego e dirigente de uma associação de cegos, confidenciou-me que gostaria de pôr os cegos a correr. Arranjei um esquema para começar a treiná-los. Em Espanha, fiz dois cursos para aprender a treinar cegos. Em Portugal, ministrei os treinos aos cegos e foi possível irmos ao primeiro campeonato em Moscovo, onde ganhámos logo uma medalha de bronze. Durante onze anos, como voluntário, desenvolvi esta actividade, chegando a ir, em 1996, como treinador, aos jogos Olímpicos, apesar de não possuir o 2º ano completo e não falar inglês (embora percebesse o inglês, até pela minha infância no cinema). Actualmente, fui promovido a chefe de vendas e comecei a ver pessoas a entrar na empresa com estudos universitários e a saber falar inglês. Particpei no processo do Centro Novas Oportunidades e já possuo o 9º ano de escolaridade. Estou a pensar fazer o 12º ano de escolaridade para me sentir mais actualizado. Continuo a ter muito interesse pelo desporto: hoje, faço dança de salão numa associação de Bombeiros e já ganhei campeonatos.

Ficha 7.3 – As minhas crenças, atitudes e comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida

1. O que ainda preciso de mudar nas minhas crenças face à aprendizagem ao longo da vida (aquisição, análise, aprofundamento, alargamento, modificação ou construção de ideias):

2. O que ainda preciso de mudar nas minhas atitudes face à aprendizagem ao longo da vida (interiorização de atitudes, sensibilização à importância e adesão às implicações da concretização de um projecto de aprendizagem ao longo da vida):

3. O que ainda preciso de mudar nos meus comportamentos face à aprendizagem ao longo da vida (aquisição, treino e utilização progressiva de competências úteis num projecto de aprendizagem ao longo da vida):

Actividades do tema 8 - Desenvolver o poder pessoal

Este tema visa a aquisição de conhecimentos e a aquisição e desenvolvimento de atitudes e competências potenciadoras da agência individual nos diferentes papéis, fases e contextos de vida.

Sugestão de materiais:

- Ficha 8.1 – A minha história de vida;
- Ficha 8.3 – Fontes de auto-eficácia nos papéis de vida.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 8.1 – História de vida

Sublinhar que as histórias de vida possibilitam uma reflexão acerca da natureza interactiva e evolutiva dos projectos vocacionais contextualizados no tempo e no espaço de vida.

Relembrar que as escolhas e os comportamentos vocacionais das pessoas em determinados momentos, papéis e contextos de vida são influenciados por crenças pessoais, baseadas na interpretação da história de vida de cada um, por exemplo acerca daquilo que se gosta mais ou menos de fazer, ou daquilo que se é mais ou menos capaz de aprender ou realizar com eficiência. Salientar que, nesse sentido, a reflexão sobre a história de vida singular própria de cada pessoa, em termos de horizonte temporal (as diferentes fases da vida), espacial (os diferentes papéis de vida) e contextual (os diferentes palcos onde os papéis são desempenhados), pode ajudar a desenvolver conhecimentos, atitudes e competências facilitadoras da agência e poder pessoal nos diferentes papéis, fases e contextos de vida.

Distribuir a cada participante a ficha 8.1 – A minha história de vida. Pedir-lhes que efectuem a redacção dos principais ou mais significativos momentos, papéis e contextos da sua história de vida.

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 8.1 em casa.

Actividade 8.2 – Agência individual nas histórias de vida

Solicitar aos participantes que se organizem em grupos de três ou quatro pessoas. Pedir que em cada grupo, a partir da consulta da história de vida – ficha 8.1 – cada pessoa, sucessivamente, de forma sintética, conte a sua história de vida aos outros elementos do grupo.

Posteriormente, em cada grupo, pedir que efectuem uma

reflexão acerca do processo permanente de negociação entre o indivíduo (poder pessoal) e o meio (poder social), através do qual cada pessoa desenvolve, implementa e monitoriza os objectivos e estratégias vocacionais dirigidos para a concretização de aspirações, desejos e necessidades próprios de cada um.

No final da actividade, juntar todos os participantes e discutir conjuntamente a importância do poder e agência individual no desenvolvimento pessoal e no ajustamento social.

Actividade 8.3 – Quatro fontes de auto-eficácia

Salientar que para a manutenção da agência e pró-actividade pessoais nos diferentes papéis e contextos de vida é importante possuir fortes crenças de auto-eficácia nesse domínio, isto é, acreditar que se é capaz de, com sucesso, efectuar a selecção, interacção e optimização de oportunidades.

Sublinhar que, de acordo com Bandura, quatro grandes fontes de informação têm impacto no desenvolvimento das crenças pessoais de auto-eficácia: as experiências de sucesso individuais no desempenho das actividades; a observação de experiências de sucesso no desempenho das actividades por modelos com quem as pessoas se identificam; a persuasão verbal, ou seja, o incitamento para a realização das actividades por parte de pessoas, importantes ou significativas para o próprio, que acreditam nas suas capacidades para realizar com sucesso essas actividades; a avaliação de variáveis fisiológicas e emocionais durante o desempenho das actividades, isto é, a avaliação do grau de ansiedade sentido durante o desempenho das actividades (sendo tanto maior a percepção de auto-eficácia, quanto menor a ansiedade percebida).

Distribuir a cada participante a ficha 8.3 – Fontes de auto-eficácia nos papéis de vida. Pedir-lhes que preencham a ficha, reflectindo, em cada papel de vida, acerca das influências produzidas por cada uma das quatro fontes de informação nas suas crenças de auto-eficácia e, em consequência, na sua maior ou menor pró-actividade e agência pessoal nesse papel, indicando, também, as estratégias que pensam adoptar para efectuar as alterações que considerarem importantes.

Fichas de trabalho do tema 8 - Desenvolver o poder pessoal

Ficha 8.1 – A minha história de vida



Ficha 8.3 – Fontes de auto-eficácia nos papéis de vida

1. No trabalho

1.1 Tenho tido...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

1.2 Tenho observado pessoas como eu a ter...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

1.3 As pessoas que me conhecem incitam-me com uma frequência...

muito elevada elevada razoável baixa muito baixa

... a realizar as diversas tarefas, pois acreditam que posso fazê-lo com sucesso.

1.4 Quando desempenho as diversas tarefas, sinto-me...

nada pouco medianamente bastante muito

... ansioso.

1.5 Em consequência, as minhas crenças de auto-eficácia são...

muito bastante razoavelmente pouco nada

... fortes.

1.6 ...e a minha participação (uso de tempo e esforço), adesão (envolvimento afectivo) e agência pessoal são...

muito bastante moderadamente pouco nada

... acentuadas.

1.7 (Se aplicável) ... e o que penso fazer para mudar aquilo que considero necessário é:

2. Nos tempos livres

2.1 Tenho tido...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

2.2 Tenho observado pessoas como eu a ter...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

2.3 As pessoas que me conhecem incitam-me com uma frequência...

muito elevada elevada razoável baixa muito baixa

... a realizar as diversas tarefas, pois acreditam que posso fazê-lo com sucesso.

2.4 Quando desempenho as diversas tarefas, sinto-me...

nada pouco medianamente bastante muito

... ansioso.

2.5 Em consequência, as minhas crenças de auto-eficácia são...

muito bastante razoavelmente pouco nada

... fortes.

2.6 ...e a minha participação (uso de tempo e esforço), adesão (envolvimento afectivo) e agência pessoal são...

muito bastante moderadamente pouco nada

... acentuadas.

2.7 (Se aplicável) ... e o que penso fazer para mudar aquilo que considero necessário é:

3. Em casa e na família

3.1 Tenho tido...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

3.2 Tenho observado pessoas como eu a ter...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

3.3 As pessoas que me conhecem incitam-me com uma frequência...

muito elevada elevada razoável baixa muito baixa

... a realizar as diversas tarefas, pois acreditam que posso fazê-las com sucesso.

3.4 Quando desempenho as diversas tarefas, sinto-me...

nada pouco medianamente bastante muito

... ansioso.

3.5 Em consequência, as minhas crenças de auto-eficácia são...

muito bastante razoavelmente pouco nada

... fortes.

3.6 ...e a minha participação (uso de tempo e esforço), adesão (envolvimento afectivo) e agência pessoal são...

muito bastante moderadamente pouco nada

... acentuadas.

3.7 (Se aplicável) ... e o que penso fazer para mudar aquilo que considero necessário é:

4. No estudo

4.1 Tenho tido...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

4.2 Tenho observado pessoas como eu a ter...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

4.3 As pessoas que me conhecem incitam-me com uma frequência...

muito elevada elevada razoável baixa muito baixa

... a realizar as diversas tarefas, pois acreditam que posso fazê-las com sucesso.

4.4 Quando desempenho as diversas tarefas, sinto-me...

nada pouco medianamente bastante muito

... ansioso.

4.5 Em consequência, as minhas crenças de auto-eficácia são...

muito bastante razoavelmente pouco nada

... fortes.

4.6 ...e a minha participação (uso de tempo e esforço), adesão (envolvimento afectivo) e agência pessoal são...

muito bastante moderadamente pouco nada

... acentuadas.

4.7 (Se aplicável) ... e o que penso fazer para mudar aquilo que considero necessário é:

5. Na comunidade

5.1 Tenho tido...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

5.2 Tenho observado pessoas como eu a ter...

muitas bastantes razoáveis poucas nenhuma

... experiências de sucesso.

5.3 As pessoas que me conhecem incitam-me com uma frequência...

muito elevada elevada razoável baixa muito baixa

... a realizar as diversas tarefas, pois acreditam que posso fazê-las com sucesso.

5.4 Quando desempenho as diversas tarefas, sinto-me...

nada pouco medianamente bastante muito

... ansioso.

5.5 Em consequência, as minhas crenças de auto-eficácia são...

muito bastante razoavelmente pouco nada

... fortes.

5.6 ...e a minha participação (uso de tempo e esforço), adesão (envolvimento afectivo) e agência pessoal são...

muito bastante moderadamente pouco nada

... acentuadas.

5.7 (Se aplicável) ... e o que penso fazer para mudar aquilo que considero necessário é:

Actividades do tema 9 - Construir o projecto vocacional

Este tema visa a aquisição de conhecimentos e a aquisição e desenvolvimento de atitudes e competências de interacção, auto-regulação e responsabilização pela formulação e implementação do projecto vocacional. As actividades inerentes a este tema poderão ser trabalhadas com vista à obtenção de informação a integrar no Plano de Desenvolvimento Pessoal.

Sugestão de materiais:

- Ficha 9.1 – O meu projecto vocacional;
- Ficha 9.3 – Plano de monitorização do projecto vocacional.

Sugestão de actividades e procedimentos:

Actividade 9.1 – Construir o meu projecto vocacional

Sublinhar a importância de se considerar as pessoas singulares nas suas dimensões pessoais e interactivas, bem como activas na promoção do seu desenvolvimento pessoal e ajustamento social, sendo o seu projecto vocacional entendido como organizador e energizador das dimensões cognitivas, atitudinais e accionais do processo de desenvolvimento vocacional.

Salientar que, na construção do projecto vocacional, a sensibilização para a sua importância, a adesão às implicações da sua concretização e a responsabilização pela sua condução, através de processos de interacção e auto-regulação, facilitam a optimização de recursos e oportunidades, face às expectativas, crenças e objectivos de vida.

Referir que é útil mobilizar competências pessoais, sociais e de realização (abordadas respectivamente nos módulos I, II e III deste conjunto de instrumentos de apoio) na construção do projecto vocacional.

Distribuir a cada participante a ficha 9.1 – O meu projecto vocacional. Pedir que preencham a ficha, indicando, nos diferentes papéis de vida, os objectivos que pretendem alcançar a curto (seis meses), médio (um a dois anos) ou longo prazo (pelo menos cinco anos), as etapas, estratégias e recursos necessários para alcançar esses objectivos, bem como as barreiras percebidas e o cronograma para a sua concretização.

Por questões relacionadas com a gestão de tempo das actividades, pode pedir-se aos participantes que preencham a ficha 9.1 em casa.

Actividade 9.2 – Melhorar o meu projecto vocacional

Após se ter juntado todos os participantes, solicitar que cada um, de forma sucessiva, com base na construção do projecto vocacional efectuada na actividade 9.1 e respectiva ficha, indique alguns objectivos que pretende alcançar, as etapas, as estratégias e os recursos necessários para consegui-los, bem como as principais barreiras percebidas e o cronograma para a sua concretização, pedindo aos restantes participantes que façam as sugestões que considerarem úteis para melhorar o projecto vocacional apresentado.

Actividade 9.3 – Monitorizar o meu projecto vocacional

Referir que a gestão da carreira se refere ao processo através do qual cada um de nós desenvolve, implementa e monitoriza os objectivos e estratégias do projecto vocacional dirigidos para a concretização de aspirações, desejos e necessidades próprios de cada um.

Salientar que, através de um processo permanente de interacção e auto-regulação, é importante efectuar uma actualização periódica do projecto vocacional, sempre que uma modificação nos determinantes pessoais e/ou situacionais o aconselhar.

Distribuir a cada participante a ficha 9.3 – Plano de monitorização do projecto vocacional. Pedir-lhes que preencham a ficha, indicando as reformulações a introduzir no projecto vocacional, em termos de objectivos, etapas, estratégias, recursos, barreiras e cronograma.

Fichas de trabalho do tema 9 - Construir o projecto vocacional

Ficha 9.1 – O meu projecto vocacional

1. No trabalho

1.1 Objectivos:

O que quero fazer ou alcançar?

1.2 Etapas e estratégias:

O que preciso de fazer para alcançar esses objectivos?

1.3 Recursos:

Que recursos são necessários para ter sucesso?

1.4 Barreiras:

Que barreiras podem dificultar a concretização ou implementação do meu projecto? O que posso fazer para superar as dificuldades?

1.5 Cronograma:

Quando vou pôr em prática as diferentes etapas necessárias para alcançar esses objectivos?

2. Tempos livres

2.1 Objectivos:

O que quero fazer ou alcançar?

2.2 Etapas e estratégias:

O que preciso de fazer para alcançar esses objectivos?

2.3 Recursos:

Que recursos são necessários para ter sucesso?

2.4 Barreiras:

Que barreiras podem dificultar a concretização ou implementação do meu projecto? O que posso fazer para superar as dificuldades?

2.5 Cronograma:

Quando vou pôr em prática as diferentes etapas necessárias para alcançar esses objectivos?

3. Casa e Família

3.1 Objectivos:

O que quero fazer ou alcançar?

3.2 Etapas e estratégias:

O que preciso de fazer para alcançar esses objectivos?

3.3 Recursos:

Que recursos são necessários para ter sucesso?

3.4 Barreiras:

Que barreiras podem dificultar a concretização ou implementação do meu projecto? O que posso fazer para superar as dificuldades?

3.5 Cronograma:

Quando vou pôr em prática as diferentes etapas necessárias para alcançar esses objectivos?

4. Estudo

4.1 Objectivos:

O que quero fazer ou alcançar?

4.2 Etapas e estratégias:

O que preciso de fazer para alcançar esses objectivos?

4.3 Recursos:

Que recursos são necessários para ter sucesso?

4.4 Barreiras:

Que barreiras podem dificultar a concretização ou implementação do meu projecto? O que posso fazer para superar as dificuldades?

4.5 Cronograma:

Quando vou pôr em prática as diferentes etapas necessárias para alcançar esses objectivos?

5. Serviços à comunidade

5.1 Objectivos:

O que quero fazer ou alcançar?

5.2 Etapas e estratégias:

O que preciso de fazer para alcançar esses objectivos?

5.3 Recursos:

Que recursos são necessários para ter sucesso?

5.4 Barreiras:

Que barreiras podem dificultar a concretização ou implementação do meu projecto? O que posso fazer para superar as dificuldades?

5.5 Cronograma:

Quando vou pôr em prática as diferentes etapas necessárias para alcançar esses objectivos?

Ficha 9.3 – Plano de monitorização do projecto vocacional

Papel envolvido:

Trabalho

Tempos Livres

Casa e Família

Estudo

Comunidade

1. Os objectivos definidos são ...

adequados inadequados

e no caso de não serem adequados, efectuo a sua redefinição:

2. As etapas e estratégias definidas são ...

adequadas inadequadas

e no caso de não serem adequados, efectuo a sua redefinição:

3. Os recursos identificados são ...

apropriados e suficientes apropriados e insuficientes inapropriados

e, no caso de não serem apropriados e suficientes, identifico outros recursos necessários:

4. Barreiras...

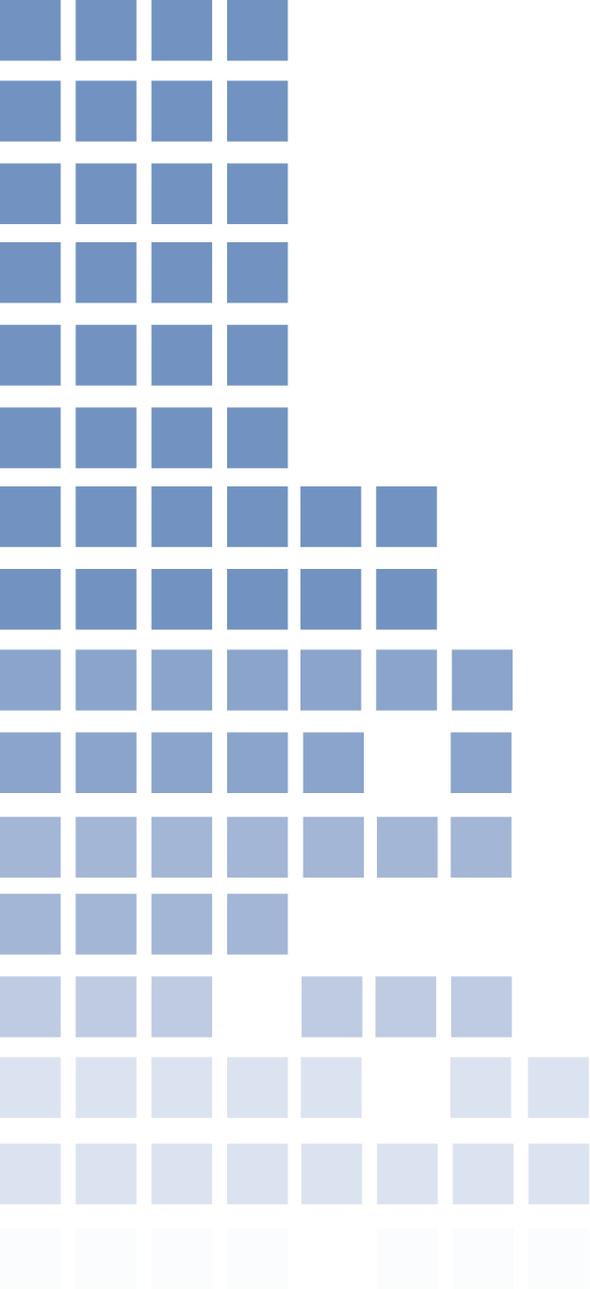
superadas não superadas

e, no caso de não terem sido superadas, indico o que penso fazer:

5. O cronograma é...

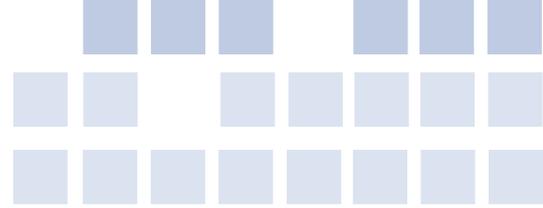
adequado inadequado

e, no caso de não ser adequado, efectuo a sua reestruturação:



Bibliografia





Referências Bibliográficas

- ANEFA, Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos, Ministério do Trabalho e da Solidariedade e Ministério da Educação (2002). *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA.
- Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (CIDECE) (2004). *O Impacto do Reconhecimento e Certificação de Competências Adquiridas ao Longo da Vida*. Lisboa: Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV).
- Gomes, Maria do Carmo e Francisca Simões (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: ANQ.
- Guichard, J. (2001). "Quelles peuvent être les finalités individuelles et collectives de l'éducation à l'orientation?" in J. Guichard, V. Guillon & V. Lowit (Eds.). *Actes du Colloque International Éduquer en Orientation: enjeux et perspectives* (pp. 49-70). Paris: INETOP-CNAM.
- Herr, L.M. & Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and Counseling through the life-span. Systematic approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- McAdams, D. P. (1995). "What we know when we know a person?". *Journal of Personality*, 63 (3), (pp. 365-396). Blackwell Publishing.
- Ministério do Trabalho e Solidariedade e Ministério da Educação (2005). *Novas Oportunidades. Aprender Compensa*. Iniciativa no âmbito do Plano Nacional e de Emprego e do Plano Tecnológico. Lisboa.
- OCDE (2004). *Career Guidance: a handbook for policy makers*. Paris: OCDE.
- Pinto, H. R. (2002). *Programas Construir o Futuro*. Manual Técnico. Santarém: JHM Edições.
- Pinto, H. R. (2004a). *Construir o Futuro*. Manual Técnico. Lisboa: CEGOC-TEA.
- Pinto, H. R. (2004b). "Orientação vocacional em Portugal: temas para reflexão". *Psychologica*, Número de homenagem ao Prof. Dr. Manuel Viegas Abreu, (pp. 181-195).
- Savickas, M. L. (2001). "Toward a comprehensive theory of career development. Dispositions, concerns, and narratives". in F. Leong & A. Barak, *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 295-320). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Super, D. E. (1953). "A theory of vocational development". *American Psychologist*, 8, (pp. 185-190).
- Super, D. E. (1980). "A life-span, life-space approach to career development." *Journal of Vocational Behavior*, 16, (pp. 282-298).
- Super, D. E. (1990). "A life-span, life-space approach to career development. Background of the theory". in D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. (2nd ed.) (pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Vallach, L., Young, R. & Lynam, M. J. (2002). *Action theory. A primer for applied research in Social Sciences*. West Port: Praeger Publishers.

Na linha do preconizado por diversos especialistas e entidades europeias, os Centros Novas Oportunidades constituem-se como espaços privilegiados para a execução de uma perspectiva de Orientação ao longo da vida, englobando nas suas funções a promoção da reflexão e da decisão no âmbito dos percursos formativos, profissionais e dos projectos de vida da população adulta (OCDE, 2004).

É com este objectivo que se propõe “Instrumentos de apoio à construção de um projecto vocacional nos Centros Novas Oportunidades”, como repertório organizado de actividades de promoção e energização do desenvolvimento vocacional para adultos que procuram os Centros Novas Oportunidades, auxiliando os seus profissionais para uma vertente de acção relativamente independente dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (estes possuidores de instrumentos próprios).

Os instrumentos que agora se propõem dirigem-se a três vertentes importantes do processo de Orientação do utente de um Centro Novas Oportunidades: por um lado, a fase inicial que visa assistir o adulto na consideração de uma alternativa de percurso qualificante e adequada às suas características pessoais (Módulo I – Ser); por outro, e consoante os casos, a fase de motivação e responsabilização pessoal, particularmente útil para desempregados e para adultos para os quais prevaleceu, durante um período de tempo significativo, uma imagem negativa do mundo do estudo e do trabalho, com dificuldades subsequentes ao nível da adaptabilidade social (Módulo II – Estar); finalmente, e concluído um processo de qualificação, o apoio à consideração de alternativas subsequentes, numa lógica de consolidação da aprendizagem ao longo da vida (Módulo III – Agir).