



GUIA DE APRENDIZAGEM AUTODIRIGIDA

SAÍDA INTELECTUAL NR IO3/PROJECT NR 2020-1-BE01-KA202-074992



VIVA FEMINA



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



CONTEÚDO

INTRODUÇÃO	2
O QUE É O CHECK-UP ESPECIALIZADO?	2
PORTFÓLIO	3
ESTUDO DE CASO	8
PERGUNTAS COMPLEMENTARES	9
AVALIAÇÃO E CONFIRMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	10
FORMAÇÃO CONTÍNUA	11
ANEXO 1. GLOSSÁRIO	14
ANEXO 2 EXEMPLOS DE ESTUDO DE CASO	18
ANEXO 3. RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	19





INTRODUÇÃO

Este Guia destina-se a proporcionar oportunidades de autoavaliação e desenvolvimento profissional aos tutores in company especialistas em deficiência, proporcionando-lhes os recursos para avaliar as suas próprias aptidões e competências, juntamente com materiais que lhes permitam desenvolver competências e aptidões adicionais para locais de trabalho adequados e acompanhar e avaliar as suas atuais competências à luz das Normas de Competências Profissionais e das Normas NQF/QEQ associadas, tendo em consideração os resultados alcançados nos domínios da autonomia, da comunicação e da integração. O Guia incorpora materiais que lhes permitem montar uma carteira, que pode ser rastreada de acordo com as normas identificadas.

O Guia é dedicado a todos os profissionais com o papel de treinadores na empresa que trabalham com programas de WBL nos setores público e privado, para que possam melhorar suas habilidades e conhecimentos, entender melhor as necessidades dos alunos com deficiência e como atendê-las em todas as fases dos programas de WBL, aumentar a capacidade de interagir com as partes interessadas relevantes para garantir a qualidade dos programas de WBL.

O Guia é também uma ferramenta valiosa para os comités de avaliação, avaliadores ou formadores que avaliam as competências dos treinadores na empresa e fazem recomendações relativas à sua formação contínua.

A aprendizagem autodirigida é um processo em que os indivíduos se encarregam principalmente de planear, continuar e avaliar as suas experiências de aprendizagem (Merriam et al., 2007). Na aprendizagem autodirigida, a responsabilidade de aprender passa de uma fonte externa (professor, etc.) para o indivíduo.

PROCESSO EM QUATRO ETAPAS:

1. Autoavaliação dos conhecimentos adquiridos, atividades laborais atuais, competências, avaliação de experiências passadas com aprendizagem independente sob a forma de Expertise Check-up.
2. Definição de objetivos de aprendizagem
3. Envolver-se no processo de aprendizagem.
4. Avaliar a aprendizagem.

O QUE É O CHECK-UP ESPECIALIZADO?

No nosso Guia, utilizaremos a metodologia de verificação de conhecimentos especializados para avaliar um conhecimento individual e experiências de trabalho anteriores.

O check-up de competências é uma metodologia para a avaliação e validação de competências e transferência de resultados de aprendizagem já adquiridos. Uma





metodologia, construída de acordo com as recomendações do Cedefop (2009), para validar a aprendizagem formal e informal, permitindo a avaliação, transferência, reconhecimento e acumulação dos resultados de aprendizagem (sob a forma de pontos ECVET) adquiridos em formas formais, não formais e informais de aprendizagem. No nosso projeto, desenvolvemos uma metodologia para treinadores incompany.

Os objetivos da verificação de competências:

- Validação de Competências
- Avaliação de competências e feedback sobre como melhorar as competências de uma pessoa
- Contribuição para a profissionalização do trabalho dos coaches in company
- Promoção do emprego no domínio do emprego das pessoas com deficiência

A metodologia proposta permite avaliar os resultados de aprendizagem que um coach in company deve ter para fazer o seu trabalho de forma adequada e eficaz. Com o objetivo de ser utilizada tanto por profissionais quanto por voluntários do setor, a apresentação do portfólio e a entrevista foram aceitas, pois parecem ser a metodologia dominante utilizada no setor privado, confirmando eficiência e flexibilidade.

A verificação de competências é dividida em três partes e os avaliadores dos documentos e declarações do candidato expressam a sua opinião:

1. O portefólio apresentado pelo candidato contém um conjunto de documentos que justificam o seu direito a participar na verificação de competências.
2. Um estudo de caso com uma ou duas perguntas feitas pela comissão de avaliação, que o candidato na empresa coach deve analisar e comentar.
3. Questões de teste relacionadas com o estado atual dos conhecimentos de WBL que o candidato utiliza ou aplica no seu trabalho diário.

A comissão de avaliação/avaliador dará a sua aprovação sob a forma de um relatório e de uma matriz que recolhe a avaliação e o reconhecimento das competências do candidato (ver Annex 3). A lista de competências lista vários resultados de aprendizagem que abrangem todos os aspetos do trabalho de treinador na empresa.

Naturalmente, o nosso Guia também pode ser usado para autoavaliação para treinadores in-company.

PORTFÓLIO

Segundo o Cedefop:

"Um portefólio é uma coleção organizada de materiais que apresentam e verificam conhecimentos e habilidades adquiridas através da experiência. É particularmente relevante para a avaliação da aprendizagem formal e informal, porque permite que cada





candidato contribua ativamente para a recolha de provas e, além disso, oferece uma combinação de soluções que reforçam a validação global do processo ."

As carteiras são um método muito bom de avaliar as competências formais e não formais de um indivíduo. As informações contidas no portefólio permitem uma abordagem reflexiva para avaliar as competências que contribuem para o início do trabalho de verificação de competências.

A seleção dos diferentes elementos do portefólio baseia-se nas especificidades das tarefas do trabalho de coach na empresa.

Os documentos exigidos da pasta (certificados, testemunhos) fornecem à comissão documentos suficientes para avaliar a competência e os conhecimentos da pessoa. As informações selecionadas e fornecidas pelo coach da empresa devem ser relevantes e claramente desenvolvidas, sugerindo ao comitê domínio do assunto e evidências de experiência valiosa. Abaixo está um exemplo dos itens fornecidos.

Documentos a apresentar:

CV profissional e formação anterior na área da WBL

Três descrições escritas de experiências pessoais nas seguintes áreas:

A. Apoio aos trabalhadores com deficiência

- Apoio individual
- Apoio em grupo

B. Descrição da experiência profissional

Exemplos:

- Gerir um trabalhador temporário
- Relações com o empregador e outros trabalhadores da empresa
- Formação profissional
- Adaptação ao trabalho
- Recrutamento

Documentos autênticos: currículo, certificados, diplomas, cartas de recomendação, certificados de estágio concluídos, artigo(s) publicado(s), etc.

A primeira parte do portefólio consiste em descrições escritas, que devem descrever claramente a valiosa experiência adquirida como coach na empresa, a segunda, o ambiente profissional.





Apoio individual - o coach in company pode apresentar a experiência já possuída no apoio individual, o que permite ao candidato apresentar-se como um colaborador engenhoso e competente que é capaz de prestar apoio individual. Nesta fase, é necessário demonstrar que o candidato está orientado para a pessoa que está a apoiar de forma profissional e que domina técnicas de preparação e integração de um colaborador com deficiência no ambiente de trabalho.

Exemplos de documentos apresentados: apoio dos colaboradores desde a contratação até à assinatura de um contrato de trabalho vinculativo, acompanhamento, integração com uma equipa, adaptação ao local de trabalho, etc.

Suporte em grupo - O objetivo de listar a experiência de gerenciamento de suporte de grupo é cobrir outro aspeto do trabalho de coach na empresa na maioria dos ambientes de trabalho. O apoio em grupo é benéfico para os candidatos a emprego, uma vez que proporciona uma oportunidade para partilhar as próprias experiências e observações. É por isso que é importante para um coach in company ter experiência com um grupo, onde ele tem a chance de obter informações valiosas sobre as pessoas com quem trabalha e apoia.

Exemplos de documentos apresentados: grupos com necessidades especiais, benefícios do trabalho de grupo para outro grupo de apoio específico, experiências de trabalho em empresas que empregam pessoas com deficiência.

Experiência em ambiente profissional

A peculiaridade do trabalho do coach in company é que ele deve equilibrar o problema da pessoa que está apoiando, ter conhecimento e visão sobre sua situação e o leque de oportunidades de treinamento, situação do mercado de trabalho para maximizar a melhoria da situação de seu cliente. Embora não seja fácil corresponder plenamente a todas as expectativas, gradualmente através do processo de apoio e novas experiências com o grupo de apoio na empresa coach podem acumular novos exemplos e alargar a sua experiência profissional. De facto, o candidato pode partilhar experiências que ilustrem a sua experiência (pessoal ou de apoio) relativamente a oportunidades de formação, legislação laboral, questões administrativas e facilidades para participar em cursos especiais ou colocações profissionais.

Exemplos de documentos apresentados : Cooperação com sindicatos, experiência como voluntário com formação ou emprego, conhecimento do direito do trabalho.

Lista dos documentos anexados

Num exemplo típico de pasta, um candidato pode incluir e anexar vários documentos que considere relevantes para avaliar os seus próprios conhecimentos e experiência. Normalmente, a lista de documentos anexados é composta por um CV (Europass), cópias dos diplomas e certificados que confirmam a conclusão da formação e a participação noutros cursos profissionais. Outros documentos possíveis a serem adicionados são referências de empregadores anteriores, cartas de recomendação de empregadores.



Modelo de portfólio

As seguintes declarações devem expressar a sua experiência como coach na empresa e os documentos que deseja apresentar, considerando as competências a serem verificadas.

A. Integração no trabalho

Experiência em apoio individual

Experiência em suporte de grupo

As seguintes declarações devem expressar a sua experiência como coach na empresa e os documentos que deseja apresentar, considerando as competências a serem verificadas.

B. Experiência em ambiente profissional

ESTUDO DE CASO

A prática de utilizar um estudo de caso para avaliar um processo é utilizada em domínios como o direito, a economia, a medicina e os cuidados de saúde, bem como em centros de recrutamento, acreditação e certificação. Um estudo de caso descreve uma situação real ou problema que precisa ser resolvido. Uma das tarefas de um coach in company é resolver problemas, a fase do caso parece ser um método adequado de avaliação. Isto é feito de forma semelhante a uma entrevista cara-a-cara. O candidato tem um minuto para preparar e apresentar de antemão a sua abordagem ao problema.

A Comissão, à sua discrição, apresenta cada fase do caso relativa à pasta ou de forma completamente aleatória.

Cada caso apresentado pela comissão deve incluir as seguintes componentes:

- tipo de apoio no local de afetação para o trabalhador com deficiência
- experiência, especialização, soft skills para responder a uma pergunta de um estudo de caso.

Este método de avaliação permite à comissão de avaliação ter em conta as competências interpessoais do candidato, a sua forma de apresentar a análise pode mostrar como o candidato interage com as pessoas que apoia.

A desvantagem desta fase do processo é que é confidencial. Na verdade, as apresentações são muitas vezes apoiadas por experiências anteriores no local de trabalho, é importante que ninguém na comissão tenha trabalhado com o candidato, independentemente das circunstâncias.

Exemplos de estudos de caso

A lista seguinte destina-se a dar uma ideia de como selecionar e apresentar um estudo de caso apropriado. Mais exemplos em Annex 2.

no que diz respeito ao APOIO DENTRO E FORA DO LOCAL DE TRABALHO

Estudo de caso :

Efeitos secundários de tomar medicação

Um bom funcionário adormece sistematicamente trabalhando em grupo quando não está devidamente motivado e focado na tarefa em questão.

Pergunta: como você vai lidar com a situação? Com um grupo de funcionários? Com este funcionário? No local de trabalho?

Competências avaliadas:

- Identificar suportes naturais no local de trabalho
- Identificar crises, conflitos e discriminação e habilidades de negociação
- Orientação do trabalhador com deficiência
- Capacitação
- Fornecer orientação e informações úteis aos colegas de trabalho e mentores.

PERGUNTAS COMPLEMENTARES

O teste destina-se a proporcionar uma oportunidade para testar os conhecimentos especializados locais e baseados no tempo no domínio do emprego de pessoas com deficiência durante a avaliação. Como em outras indústrias, o setor de emprego com deficiência está em constante mudança, introduzindo novos programas sociais, novas ferramentas, mudanças nas leis trabalhistas para pessoas com deficiência, etc.

Enquanto portfólios e estudos de caso confirmam e avaliam habilidades analíticas, o conhecimento das ferramentas disponíveis que o coach in company usa em seu trabalho, enquanto o comitê de avaliação pode usar perguntas de teste que levam em conta as questões que não foram discutidas antes, confirmam o conhecimento ou a falta dele de um campo de ação específico. De facto, a verificação de conhecimentos especializados foi concebida para permitir que as competências do candidato sejam avaliadas antes da formação. As perguntas podem ser usadas para ajudar o candidato a reconhecer suas limitações. O objetivo em si não é estabelecer uma sanção, mas abrir um novo caminho de formação.

Além disso, o teste também pode ser usado para descobrir as tarefas e competências que não foram previamente avaliadas. Isso muitas vezes serve como uma confirmação do conhecimento apresentado durante a análise da etapa do caso. Pode até transformar-se numa discussão de temas atuais relacionados com o setor em questão no momento da avaliação. O principal objetivo é facilitar e agilizar os trabalhos da comissão.

Exemplos de perguntas complementares:

Perguntas sobre conhecimento

- Perguntas sobre os elementos que o coach da empresa deseja confirmar, por exemplo, questões de direito do trabalho
- Aspeto local; Por exemplo, quem financia um determinado programa? Qual é o papel da instituição em questão?

Perguntas sobre o Portfólio

- Perguntas detalhadas sobre questões locais.
- Elaborar uma das experiências de trabalho apresentadas: como acompanhar um colaborador com deficiência no local de trabalho?



Aspetos práticos

Revisão do CV, Correção da carta de apresentação, aconselhamento antes da entrevista com o empregador.

AVALIAÇÃO E CONFIRMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Esta parte destina-se a explicar à comissão de avaliação como avaliar e validar competências. Destina-se a testar os conhecimentos especializados e a política de confirmação de competências.

O Cedefop define o papel do avaliador nas orientações europeias:

A tarefa do avaliador é procurar e verificar os documentos educacionais do candidato em questão e avaliar se ele atende ou não aos padrões exigidos. O avaliador deve estar familiarizado com os métodos de avaliação normalizados e úteis que podem ser utilizados para rejeitar documentos que não cumpram as normas exigidas. Os avaliadores devem ser profissionais reconhecidos na sua área, o que afeta a confiança e a credibilidade de todo o processo de avaliação. A autenticidade da situação avaliada pode ser melhor quando os peritos na área podem aplicar diretamente o instrumento de avaliação ou avaliar os resultados da sua utilização. Os avaliadores não devem estar de forma alguma relacionados com o candidato na sua vida profissional ou pessoal.

Por estas razões, para cumprir a sua função, o avaliador deve:

- *Conhecer o processo de validação (relevância e fiabilidade);*
- *Não ter interesse pessoal nos resultados da validação (garantia de imparcialidade e prevenção de conflitos de partes);*
- *Estar familiarizado com vários métodos de avaliação;*
- *Ser capaz de inspirar confiança e uma boa relação psicológica com o candidato;*
- *Estar envolvido na transmissão de feedback sobre o alinhamento dos resultados de aprendizagem e avaliação de normas/credenciais (através de sistemas de apoio);*
- *Ser formado no processo de validação e ter conhecimento dos mecanismos de garantia da qualidade.*

Até três pessoas/especialistas podem fazer parte do comité de avaliação durante o Exame de Especialização. Dependendo das condições em que o check-up de especialização é realizado, localmente (país, região), recursos disponíveis, na associação ou setor profissional. É importante assegurar que as normas estão a melhorar e a desenvolver-se.

Em relação à falta de validação, como mencionado anteriormente, o objetivo não é desencorajar o candidato, mas orientá-lo após a avaliação de forma que ele perceba quais conhecimentos e competências precisa adquirir.





Por conseguinte, os peritos do comité de avaliação devem ter um vasto e alargado conhecimento do emprego e da integração profissional das pessoas com deficiência e aspetos conexos (deficiência, questões sociais, problemas familiares, migrantes, etc.). Devem igualmente trabalhar no desenvolvimento de instrumentos e orientações para melhorar e reforçar o emprego e a integração profissional e social das pessoas com deficiência (Livros Brancos, artigos académicos, planos de formação, avaliações. Por conseguinte, a instituição que oferece os conhecimentos especializados deve disponibilizar as credenciais dos avaliadores sem restrições.

FORMAÇÃO CONTÍNUA

Dependendo da avaliação fornecida na secção anterior do Guia, o candidato a treinador na empresa pode iniciar uma formação complementar.

Aqui disponibilizamos algumas possibilidades de formação na Europa:

BÉLGICA

COLOCAÇÃO PROFISSIONAL

<https://www.aviq.be/fr>

A AgênciaBelga é responsável pelas principais políticas:

- Bem-estar e saúde, deficiência e família
- Deficiência
- Sensibilização e informação sobre a deficiência
- Políticas relativas ao acolhimento e alojamento de pessoas com deficiência
- Assistência com adaptações domiciliárias
- Financiamento das políticas de emprego e formação adaptada.

PROJETOS DA UE SOBRE O TEMA DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1. Jump to Job! é um projeto financiado pelo Erasmus+ coordenado pelo EPR em parceria com outras seis organizações, incluindo membros do EPR GTB (Bélgica), Theotokos Foundation (Grécia), URI (Eslovénia) e Fundacion INTRAS (Espanha), bem como a Universidade de Lovaina Limburgo (UCLL, Bélgica) e LYK – Z (Noruega). Este projeto centra-se na formação de mentores entre pares e orientadores profissionais para jovens com deficiência.
<https://www.epr.eu/project/jump-to-job/>
2. <http://www.enable-project.org> - O projeto ENABLE prevê um conjunto de atividades dirigidas diretamente a pessoas com deficiência mental (25-40 anos) com os seguintes objetivos:
 - Sensibilizá-los para as situações de desinformação que podem ter repercussões negativas na sua vida ativa, conduzindo frequentemente a dificuldades e/ou incapacidade de procurar emprego.
 - Capacitá-los para explorarem plenamente as suas competências e capacidades para gozarem de uma vida produtiva e, possivelmente, para





umentarem a sua autonomia social e económica, dando assim instrumentos para reagir à inatividade, ao desemprego, à falta de participação ativa e à cidadania.

ORGANIZAÇÕES DE EMPREGO APOIADAS

1. COCOF aprova e regula uma série de assuntos relacionados com a sua vida quotidiana e a dos cerca de 900.000 habitantes francófonos da Região de Bruxelas-Capital.
Atua em domínios tão diversos como a formação profissional, os transportes escolares, a educação, a ajuda às pessoas com deficiência, os assuntos sociais, a saúde, a coesão social e a cultura. <https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/>
2. O Serviço PHARE é um dos dois polos da Direção de Administração da COCOF para a Assistência às Pessoas com Deficiência. O outro polo é o centro de reabilitação e inclusão L'Étoile Polaire, do qual o COCOF é a autoridade organizadora. O Serviço PHARE presta informações, aconselhamento e assistência financeira às pessoas com deficiência na Região de Bruxelas. O seu site destina-se a pessoas com deficiência, bem como aos seus familiares, pais ou profissionais que as apoiam. <https://phare.irisnet.be/>

EMPRESAS DE EMPREGO APOIADAS

1. Lista de empresas de emprego apoiadas pela Bélgica. <https://mes-aides-financieres.be/handicap/aviq/>
2. The Adapted Work Enterprise Nekto (anteriormente Atelier Reine Fabiola) é uma das 8 ASBLs que formam o Centre Reine Fabiola em Neufvilles, no coração de Hainaut. Oferece trabalho a cerca de 250 adultos com uma deficiência mental, motora ou sensorial ligeira. <https://www.nekto.be>
3. ALTERIA é reconhecida pela AVIQ - *Agence pour une Vie de Qualité* - desde 1955, emprega cerca de 135 trabalhadores com diferentes deficiências e oferece numerosos serviços a empresas, autoridades públicas e indivíduos. <http://eta-alteria.be/>

POLÓNIA

COLOCAÇÃO PROFISSIONAL

1. IPRAKUJZDALNIE - um portal de emprego e uma agência de emprego que ativa pessoas com deficiência em toda a Polónia. Ativam pessoas com deficiência em toda a Polónia no trabalho fixo, ao mesmo tempo que colocam grande ênfase na promoção do trabalho em linha - dá a oportunidade de aceder ao trabalho para pessoas que, devido à sua deficiência, têm dificuldade em encontrar emprego. <https://www.ipracujzdalnie.pl/>





PROJETOS DA UE SOBRE O TEMA DO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1. Projeto Erasmus+: Formação para o empreendedorismo em contexto *laboral para pessoas com deficiência*. O principal objetivo do projeto WOT foi promover o empreendedorismo inclusivo, no que diz respeito às pessoas com deficiência, através do desenvolvimento de uma metodologia baseada em job shadowing, mentoring e coaching. O projeto foi dedicado a pessoas com deficiência dispostas a se tornarem empreendedores ou freelancers, bem como para empreendedores e freelancers sem deficiência que poderiam atuar como mentores.
2. Projeto Erasmus+: 100 *Espelhos Inclusivos* O projeto 100Mirrors Inclusive selecionou empresárias com deficiência de 5 países europeus (Espanha, Polónia, Grécia, Letónia e Malta), reunindo um total de 100 empresárias com deficiência (espelhos) que servem de modelo para outras que pretendem criar a sua própria empresa ou reforçar as suas competências criativas e empresariais. <https://100mirrors-inc.eu/>

ORGANIZAÇÕES DE EMPREGO APOIADAS

1. União Polaca do Emprego Apoiado. Agir no interesse das pessoas com deficiência e das pessoas em risco de exclusão social no acesso e manutenção de um emprego remunerado no mercado de trabalho aberto e no apoio ao seu desenvolvimento profissional. <http://puzw.pl/portal/>
2. Federação Polaca de Emprego Apoiado. A Federação divulga o conhecimento e os padrões de emprego apoiado entre instituições, organizações e representantes de empresas. <https://pfzw.pl/>

ORGANIZAÇÕES PATRONAIS

1. Organização Polaca de Empregadores de Pessoas com Deficiência. O POPON oferece formação aos empregadores sobre questões jurídicas e estratégias de emprego para pessoas com deficiência. <http://popon.pl>
2. Fundo Estadual de Reabilitação de Pessoas com Deficiência. A PFRON fornece subsídios para os salários dos funcionários. Ajudam os empresários e os agricultores a pagar as contribuições para a Segurança Social. Eles pagam pela estadia do participante em oficinas de terapia ocupacional. A PFRON suporta o custo do emprego nas oficinas de atividade profissional. <https://www.pfron.org.pl/en.html>

PORTUGAL

Confederação Nacional das Organizações de Pessoas com Deficiência de Portugal. <https://www.edf-feph.org/our-members/portuguese-national-confederation-of-organisations-of-disabled-people/>

A Dialog Health concebe e organiza visitas de estudo internacionais que constituem uma oportunidade única para os gestores de cuidados de saúde e sociais descobrirem



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



e assimilarem as últimas inovações nos seus domínios. <https://www.dialog-health.com/>

A APEA representa, desde 2003, o movimento do EMPREGO APOIADO em Portugal, na sequência da anterior organização denominada APISE (Associação Portuguesa para a Inclusão Social e Emprego - 1992-2003). <https://empregoapoiado.org/>

ANEXO 1. GLOSSÁRIO

Avaliação dos resultados de aprendizagem

O processo de avaliação dos conhecimentos, aptidões e/ou competências de um indivíduo face a critérios definidos, determinando métodos de ensino e expectativas futuras. A avaliação geralmente segue a aprovação e certificação.

Autonomia

A capacidade e a oportunidade de agir de forma independente.

Desenvolvimento de carreira

Descobrir percursos profissionais específicos que se adequem aos interesses, aptidões e capacidades de uma pessoa.

Competências

Capacidade para utilizar os resultados de aprendizagem num contexto adequadamente definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional)

Comentário: a competência não se limita aos elementos cognitivos (com a aplicação de teorias, conceitos e conhecimentos tácitos); são também aspetos funcionais (incluindo competências técnicas), bem como qualidades interpessoais (por exemplo, competências sociais ou organizacionais e valores éticos).

Fonte: Cedefop, 2004, Comissão Europeia, 2006a.

Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET).

Trata-se de um dispositivo em que as qualificações são expressas, como resultados de aprendizagem de unidades individuais, aos quais são acrescentados pontos, e é um procedimento combinado para avaliar os resultados da aprendizagem profissional. Este sistema tem por objetivo promover:

- Mobilidade individual em formação;
- A recolha, transferência, validação e reconhecimento dos resultados de aprendizagem (formais, não formais e não formais) adquiridos em cada país;
- Implementação de métodos de aprendizagem ao longo da vida (aprendizagem ao longo da vida);



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



- Transparência nas qualificações;
- Confiança mútua e cooperação entre educadores profissionais e estabelecimentos de ensino na Europa;

Comentários: O ECVET baseia-se na descrição das qualificações em termos de resultados de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e/ou competências), organizadas de forma a permitir a transferência e acumulação de unidades de aprendizagem às quais são adicionados pontos de crédito e que são registadas num inventário individual de resultados de aprendizagem.

Fonte: Cedefop; Comissão Europeia, 2006c.

Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida (QEQ).

Trata-se de um instrumento de referência para descrever e comparar os níveis de qualificação em sistemas de qualificação desenvolvidos a nível nacional, internacional e setorial.

Comentários: as principais componentes do QEQ são um conjunto de 8 níveis de referência, descritos em termos de resultados de aprendizagem (uma combinação de conhecimentos, aptidões e/ou competências) e mecanismos e princípios de cooperação voluntária. Estes níveis abrangem toda a gama de qualificações, desde as que reconhecem conhecimentos, aptidões e competências básicas até às concedidas aos mais elevados níveis de educação e formação académica e profissional. O QEQ é uma espécie de tradutor para sistemas individuais de qualificação.

Fonte: com base na Comissão Europeia, 2006a.

Educação formal

Educação, que se caracteriza pela organização e estrutura adequada (por exemplo, em instituição de ensino ou formação), sendo claramente definida, como ensino (no sentido de definir os objetivos, tempo e recursos). Educação formal do ponto de vista do aluno intencional, propositada. Geralmente termina com aprovação e certificação.

Planeamento individualizado

É o processo de avaliar uma pessoa em termos de seus pontos fortes, habilidades, recursos, interesses e limitações que uso para alcançar um objetivo específico e, em seguida, usar essas informações para desenvolver um plano que descreve os passos a serem dados para alcançar esse objetivo.

Aprendizagem informal

Trata-se de uma aprendizagem que resulta da realização de atividades diárias relacionadas com responsabilidades laborais, familiares ou de prazer. Não está estruturado como um objetivo, tempo ou forma de apoio específico. A aprendizagem informal é, na maioria das vezes, uma forma não intencional de aquisição de conhecimentos na perspetiva do/a aluno/a.





Ambiente integrado

Esta integração refere-se a um contexto adequado em que as pessoas interagem com pessoas sem deficiência de forma diferente das que prestam serviços a essas pessoas. Em termos de um ambiente de trabalho integrado, refere-se a um ambiente adequado na sociedade em que os indivíduos interagem com pessoas sem deficiência, de modo a que as interações com pessoas com deficiência sejam comparáveis.

Competências interpessoais

É a capacidade de comunicar com outra pessoa ou grupo no âmbito das relações sociais e profissionais. O nível destas competências baseia-se na liberdade e no conforto de todas as partes envolvidas no processo de comunicação.

Estágio

Os estágios são usados para mostrar a uma pessoa um olhar cada vez mais profundo sobre o mundo do trabalho profissional. Durante um estágio, uma pessoa acompanha um funcionário a tempo inteiro enquanto trabalha e é apresentada às funções específicas de uma determinada profissão ou indústria.

Resultados de aprendizagem

É o conjunto de conhecimentos, habilidades e/ou competências de uma pessoa que ela adquiriu e é capaz de usar após completar todo o processo de aprendizagem.

Formação Contínua

Trata-se de interesses e competências que, formal ou informalmente, mantêm um nível de educação adequado, para além dos requisitos básicos em matéria de educação ou de realização profissional básica.

Educação não formal

é uma aprendizagem que se baseia em atividades planeadas, mas nem sempre claramente rotulada como conhecimentos específicos (em termos como o objetivo da aprendizagem, o tempo despendido na aprendizagem ou formas de apoio), mas que inclui um elemento importante da aprendizagem. A educação não formal é considerada propositada do ponto de vista do aluno.

Planejamento centrado na pessoa

Um processo de planeamento que se centra num indivíduo específico, nos seus interesses, pontos fortes e necessidades. A ênfase é colocada num processo de planeamento controlado por pessoas com deficiência que tenham estado pessoalmente envolvidas por outros.





Resultados de aprendizagem reconhecidos:

Reconhecimento formal: o processo de concessão do estatuto oficial para determinadas aptidões e competências; através da atribuição de qualificações (certificados, diplomas ou títulos); através da concessão de subvenções, unidades de crédito ou isenções, validação de aptidões e/ou competências adquiridas; e/ou reconhecimento social: reconhecimento do valor das aptidões e/ou competências pelos agentes económicos e sociais.

Competências transversais

Estas são as competências, qualidades, hábitos de trabalho e atitudes que todos os colaboradores devem possuir para obter e manter o progresso no trabalho. Entre eles merecem destaque a responsabilidade infalível, a pontualidade, a flexibilidade, a honestidade, o senso de auto-honra, a educação adequada, uma atitude positiva em relação ao trabalho e roupas apropriadas/preparadas. As soft skills também se referem a qualidades como a capacidade de cooperar com os outros, a capacidade de trabalhar em equipa, a participação em tarefas atribuídas, o trabalho independente e o excelente atendimento ao cliente, tanto interna como externamente.

Transferência de resultados de aprendizagem

Este é o grau de conhecimentos, habilidades e competências que podem ser usados em um novo ambiente de trabalho ou educação; pode ser verificada por um certificado adequado. Fonte: Cedefop, 2004.

Validação dos resultados de aprendizagem

Trata-se da confirmação por uma autoridade competente de que os resultados (conhecimentos, aptidões e/ou competências) adquiridos por uma pessoa de forma formal, não formal e informal foram avaliados com base em critérios relevantes e estão em conformidade com os requisitos médios de validação. A validação geralmente leva à certificação. Fonte: Cedefop.

Perfil vocacional

Este é o processo de "conhecer" uma pessoa para identificar as suas aspirações, necessidades, competências individuais, experiências passadas e preferências de carreira. Isso pode se sobrepor às opiniões de pessoas que conhecem a pessoa, mas é preferível conhecê-la "do zero". O perfil dessa pessoa inclui informações sobre o emprego procurado e ajudará a adequar o tipo de trabalho à pessoa, às suas competências e preferências. Muitas pessoas nunca trabalharam ou não trabalharam durante muito tempo, pelo que precisarão de apoio para tomar decisões informadas sobre as suas opções de carreira.





ANEXO 2 EXEMPLOS DE ESTUDO DE CASO

1. S problemas de saúde súbitos

Está em curso um projeto de validação da formação profissional.

No dia anterior ao início do curso, você descobre que um determinado funcionário com deficiência precisa ser hospitalizado nos próximos dias para os exames adequados, mas ele ainda quer iniciar o curso e retornar no dia seguinte para seu check-up médico.

Como irá lidar com:

- um empregado com deficiência?
- Com o negócio?

2. Problemas de saúde durante o curso

O empregador liga-lhe e diz: caiu um cliente e foi chamada uma ambulância. Um funcionário com deficiência foi levado para o hospital.

O que tu fazes?

3. Problema durante o estágio: o estagiário não esperava que algumas das tarefas fossem realizadas

Um cliente está a iniciar um estágio numa empresa como trabalhador administrativo, mas durante o estágio informa-o do seguinte problema: o empregador não pretende ficar no escritório e pede ao cliente para limpar o armazém e limpar o pó das prateleiras; ambas as tarefas não pertencem ao trabalho administrativo, nem satisfazem o próprio cliente.

O que tu fazes?

4. Um problema de desempenho de deveres: o empregador tem muitos comentários a fazer ao trabalhador com deficiência, mas não tem a coragem de informá-lo sobre eles e recorre a você para obter ajuda.

Uma mulher com deficiência trabalha numa empresa de contabilidade há menos de um mês. Ela recebe tarefas simples para executar para que ela possa implementar gradualmente o trabalho, mas ela não pode lidar com os cálculos e comete erros. O empregador está farto disto e pede-lhe que a informe de que deixará de trabalhar na sua empresa.

Como você vai lidar com uma situação dessas?

5. Pessoas constantemente reclamando





Você conhece uma pessoa que reclama que sempre faz o que lhe pedem para fazer, mas sempre falha em algo por um motivo ou outro, que não tem e nunca teve sorte na vida, e agora que ainda tem um problema de saúde, não vai mais conseguir nada.

O que tu fazes?

ANEXO 3. RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Resultados de aprendizagem

1. Conhecimento e compreensão – o coach in company será capaz de:

1. Alcançarão um bom conhecimento das questões relacionadas com o atendimento às pessoas com deficiência;
2. Estará familiarizado com diferentes tipos de deficiência;
3. Estarão familiarizados com os serviços oferecidos às pessoas com deficiência;
4. Estarão familiarizados com vários métodos de lidar com pessoas com deficiência;
5. Familiarizar-se-ão com várias técnicas de gestão dos percursos vocacionais dos outros;
6. Aprenderão técnicas de valorização para se capacitarem individualmente e em grupo;
7. Tornar-se-ão proficientes em ferramentas e técnicas para expandir as oportunidades de carreira;
8. Compreenderão a importância de promover a independência de uma pessoa.

2. Competências – o coach in company terá as seguintes competências:

1. Umplly o conhecimento e compreensão adquiridos:

1. Aceder a fontes de informação de várias agências ou ONG que oferecem serviços a pessoas com deficiência;
2. Orientar-se-ão por exemplos de boas práticas;
3. Eles estabelecerão requisitos para os indivíduos de forma a conectar seu passado profissional ou educacional com os talentos e o futuro da empresa;
4. Adaptarão as ferramentas e técnicas utilizadas em função do tipo e/ou grau de deficiência;
5. Eles elaborarão um plano individualizado para as necessidades da pessoa;
6. Manterão registos dos progressos realizados e das informações necessárias para avaliar as atividades realizadas.



2. Capacidade de comunicação:

1. Serão capazes de comunicar corretamente com as pessoas com deficiência, independentemente do tipo e/ou gravidade da deficiência;
2. Ser capaz de ouvir uma pessoa com deficiência e demonstrar empatia;
3. Promoverão o conceito de vida independente e tomarão as suas próprias decisões independentes;
4. Manterão o diálogo sem impor nada às pessoas com deficiência;
5. Realizarão consultas e discussões com outros funcionários ou com os seus supervisores sobre as necessidades das pessoas com deficiência;
6. Apresentarão as atividades do cliente de forma envolvente e motivadora;
7. Descreverão de forma compreensível para as pessoas com deficiência as atividades realizadas.

3. Competências de avaliação:

1. Avaliar as práticas que devem ser utilizadas na preparação do cliente;
2. Apreciar o progresso e reconhecer as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência;
3. Eles escolherão quando compartilhar informações com o grupo ou indivíduo;
4. Reconhecer as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência;
5. Escolherão um momento adequado para realizar uma tarefa específica para uma pessoa com deficiência;
6. Eles avaliarão o tipo de trabalho e terapia ocupacional necessária para a pessoa com deficiência.

4. Outras habilidades para aprender ou atualizar:

1. Ganhara confiança das pessoas com deficiência e das equipas de Emprego Assistido;
2. Aprender sobre descrições de funções teóricas e práticas corretamente conduzidas;
3. Aprender a tratar as outras pessoas com empatia e de forma humana;
4. Adquirir o conhecimento necessário das várias regras e regulamentos de casas individuais ou habitações abrigadas para pessoas com deficiência;
5. Gerir bem o seu próprio tempo para o autoestudo e a prática.

5. 3. Competências:

1. Serão responsáveis pela análise da preparação individual e pelo início do plano;
2. Identificarão as necessidades da pessoa com deficiência;
3. Estabelecerão várias atividades, formas de apoio e assistência no processo de desenvolvimento e iniciação;



4. Entrevistarão a pessoa com deficiência para identificar as suas necessidades e analisar as suas necessidades, tendo em conta o quadro institucional;
5. Criarão atividades para transformar a deficiência em ação;
6. Observarão e obterão informações sobre o desenvolvimento alcançado pelas pessoas com deficiência;
7. Acompanharão as pessoas com deficiência no seu processo de aprendizagem prática, a fim de as ajudar a tornarem-se pessoas independentes.

