



YOUR RIVER OF LEARNING

A methodical non-formal education training material for career
counselors, vocational education teachers (VET) and other career
guidance professionals

O TEU RIO DE APRENDIZAGEM

*Um material metódico de formação de educação não formal para
conselheiros de carreira, professores de educação profissional
(VET) e outros profissionais de orientação de carreira para
implementar "**Estratégias Inovadoras de Orientação e
Aconselhamento para o Sucesso na Carreira**" programa de
formação em educação formal.*

Financiado pela União Europeia. No entanto, as opiniões expressas são apenas do(s)
autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Agência
Executiva Europeia de Educação e Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a
EACEA podem ser responsabilizadas por eles.

Projeto Erasmus+ nº 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 „SOS uma Carreira de
Sucesso”



**Co-funded by
the European L**



Parceiro líder do projeto:

CENTRUL JUDETEAN DE RESURSE SI ASISTENTA EDUCATIVAA ARAD (Roménia)

Parceiros do projeto:

Conselho Municipal de Educação de Jelgava (Letónia)

O Centro Europeu de Pesquisa e Desenvolvimento no Oriente e no Ocidente (CERSEO, Itália)

A Direção Provincial de Educação Nacional de Osmania (Turquia)

Associação Intercultural “Amigos da Mobilidade” (Portugal)

Hiperatividade SLU (Espanha)

O Centro de Educação e Formação Profissional “RIVERIA” (Finlândia)

Autores



Dace VĪPULĒ - KUĻĪKA, Latvia
Career counsellor

The methodical training material "Your River of Learning" creator



Lauma GULBE, Latvia
Non-formal education trainer

The non-formal education method based training program "Innovative strategies in guidance and counseling for career success" creator and leader



Davide FUMI, Italy
Non-formal education trainer

The non-formal education method based

“Your River of Learning” é um material metódico de formação de educação não formal para conselheiros de carreira, professores de educação vocacional (VET) e outros profissionais de orientação de carreira para implementar o Programa de formação “Estratégias Inovadoras em Orientação e Aconselhamento para o Sucesso na Carreira” (mais adiante no texto referido como “Programa de Formação na Carreira”) na educação formal. O material foi desenvolvido no âmbito do projeto Erasmus+ “SOS uma Carreira de Sucesso” (mais adiante referido como “o Projeto”).

Para a elaboração do material “O Teu Rio de Aprendizagem”, foi criado, como parte do Projeto, o Programa de Formação Profissional para o desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira num processo de aprendizagem autodirigida, oferecendo métodos de educação não formal como aprendizagem ferramentas.

O Programa de Formação de Carreira foi implementado e testado na Letónia de 10 a 14 de outubro de 2022, reunindo 25 conselheiros de desenvolvimento de carreira, professores de educação profissional (VET) e outros profissionais de orientação profissional dos países parceiros do projeto: Roménia, Itália, Turquia, Portugal, Espanha, Finlândia e Letónia. Durante a implantação do Programa de Carreira, os autores e líderes acompanharam os participantes durante todo o processo de formação, tirando conclusões e recebendo os seus feedbacks. Com base no Programa de Formação de Carreira, implementado e testado dentro do Projeto, o autor criou um material metódico de educação não formal para orientação de carreira, batizando-o criativamente de “O Teu Rio de Aprendizagem”.

O principal objetivo do material é fornecer suporte metódico prático para conselheiros de carreira, professores de educação vocacional (VET) e outros profissionais de orientação profissional no seu trabalho com indivíduos de todas as faixas etárias e em todas as fases da vida, à medida que desenvolvem habilidades de gestão de carreira num processo de aprendizagem autodirigida. O material pode ser aplicado em ambientes formais e não formais de aprendizagem.

Para aplicar os métodos de educação não formal deste material de forma mais eficaz, recomenda-se que os educadores e outros profissionais tenham experiência prática anterior na aplicação do processo de aprendizagem autodirigida, usando a abordagem de aprendizagem não formal.

Os métodos descritos no material metodológico foram testados por praticantes dos parceiros do projeto no seu trabalho diário. Depois de testar o método, prepararam recomendações e sugestões para cada método testado, como usá-lo de forma mais eficaz no trabalho diário - dando dicas específicas e feedback (Modelo no Apêndice No4). Um total de 24 recomendações foram recebidas de profissionais de todas as organizações parceiras do projeto (LV – 4, RO – 5; Fi – 2; TR – 4; PT – 4; IT – 3; ES – 2). Recomendações foram feitas para métodos incluídos para habilidades específicas de carreira, bem como para obter feedback.

Os métodos da 1ª habilidade “Autoconsciência Habilidades de autodireção” foram testados por 5 praticantes, os métodos da 2ª habilidade “Habilidades de Pesquisa de Oportunidade de Carreira” foram testados por 2 praticantes, a 3ª habilidade “Competências de Tomada de Decisão e Implementação de Carreira” foi testado por 10 profissionais, e os “Métodos para Obter Feedback” foram testados por 3 profissionais. O

resumo das recomendações para cada um dos métodos descritos no material metodológico é anexado no apêndice No3. Recomenda-se familiarizá-lo antes de usar o método na prática para obter o melhor resultado.

Índice

1. Introdução	5
2. Aprendizagem autónoma. Educação Não Formal no Espaço da Aprendizagem ao Longo da Vida.	7
3. Apoio ao Desenvolvimento de Carreira na Educação Profissional nos Países Parceiros do Projeto.	12
4. Competências de Gestão de Carreira na Educação Profissional.	14
4.1. O Modelo de Formação de Competências de Gestão de Carreira.....	15
4.2. Indicadores para determinar as habilidades de gestão de carreira.....	16
4.3. Métodos de Educação Não Formal para o Desenvolvimento de Competências de Gestão de Carreira no Contexto da Educação Formal.....	20
4.4. Métodos de educação não formal para obter feedback.....	34
5. Referências	39
Apêndice	40

1. Introdução

Os profissionais da educação das organizações parceiras dos países membros do Projeto descobriram uma necessidade comum de criar programas de aconselhamento e orientação de desenvolvimento de carreira sobre a escolha dos alunos pela educação profissional, tornando-se assim também conscientes da necessidade relacionada de promover a colaboração entre conselheiros de desenvolvimento de carreira, professores de educação e outros profissionais de orientação profissional. Além disso, parece ser imperativo que as habilidades e interesses dos alunos estejam alinhados e coordenados com a sua escolha de carreira futura e as possibilidades do mercado de trabalho do século XXI. Também é evidente que há uma enorme necessidade de melhorar a capacidade dos alunos de fazer escolhas claras de carreira e aumentar a sua motivação para escolher a educação profissional adequada.

No espaço educativa contemporâneo, isso é conhecido como “competências do século 21” - um conjunto de uma ampla gama de conhecimentos, habilidades, hábitos de trabalho e traços de caráter, que, de acordo com profissionais da educação e empregadores, são vitais para a capacidade do indivíduo de ter sucesso e prosperar no mundo moderno, especialmente no contexto da carreira e do ambiente de trabalho. Embora a definição, classificação e determinação de determinadas habilidades do século 21 possam variar dependendo do contexto, situação e ambiente, parece haver um consenso entre as escolas sobre o que esse conceito realmente significa. Pensamento crítico, criatividade, autodireção, comunicação e colaboração são apenas algumas das habilidades e atitudes que descrevem o aprendizado do século XXI. Independentemente de como os conhecimentos, habilidades e atitudes do século 21 são agrupados, organizados ou combinados, é óbvia a sua estreita relação com os princípios fundamentais da educação não formal. Isso prova que o que o século 21 pede de nós é uma poderosa sinergia entre conhecimento acadêmico e habilidades sociais e educação formal e não formal. [1]

Os métodos de educação não formal apoiam a implementação de um processo de aprendizagem autodirigida na educação formal, criando uma experiência de aprendizagem que é como uma aventura inquisitiva na jornada de crescimento ao longo da vida. Pode ser comparado a um rio que flui, no qual cada pessoa impulsiona sua própria jornada de aquisição de conhecimento ou desenvolvimento de habilidades seguindo a cadência dos fluxos mais rápidos ou mais lentos de seu próprio tempo interior.

O material metódico de formação de educação não formal “Your River of Learning” foi criado com o objetivo de fornecer estratégias de orientação profissional e aconselhamento para o sucesso na carreira para conselheiros de carreira, professores de educação vocacional (VET) e outros profissionais de orientação profissional. O material baseia-se na ideia de que tanto a educação formal como a não formal podem e devem criar um ambiente favorável ao processo de aprendizagem, bem como ao desenvolvimento pessoal e profissional. A experiência dos autores mostra que ambos os campos podem ser vinculados com sucesso, dentro do processo de aprendizagem combinando educação formal e não formal, criando assim um espaço comum de aprendizagem. Portanto, para uma aplicação mais eficaz dos métodos de educação não formal deste material, é altamente recomendável que os educadores e outros profissionais tenham experiência prática anterior na aplicação do processo de aprendizagem autodirigida,

Para criar este material de formação metódico, o Programa de formação "Estratégias Inovadoras de Orientação e Aconselhamento para o Sucesso na Carreira" (mais adiante no texto - "o Programa de Formação de Carreira") foi criado, no âmbito do projeto Erasmus+ "SOS uma Carreira de Sucesso" (mais adiante no texto - "o Projeto"), para o desenvolvimento de competências de gestão de carreira num processo de aprendizagem autodirigida, incorporando não -métodos de educação formal. O Programa de Formação de Carreira decorreu na Letónia de 10 a 14 de outubro de 2022, com 25 participantes - conselheiros de desenvolvimento de carreira, professores do ensino profissional e outros profissionais de orientação profissional dos países parceiros do projeto: Roménia, Itália, Turquia, Portugal, Espanha, Finlândia e Letónia. Durante a implementação do Programa de Formação de Carreira, os autores e líderes observaram os participantes durante todo o processo de formação, tirando conclusões e recebendo seus feedbacks. Com base no Programa de Capacitação Profissional implantado durante o Projeto, os autores criaram um material metódico de educação não formal para orientação profissional, batizando-o criativamente de "YourRiverofLearning". O material destina-se ao desenvolvimento de competências de gestão de carreira num processo de aprendizagem autodirigida para todas as idades ao longo da vida. Neste material você encontrará métodos de educação não formal que serão úteis tanto para o indivíduo quanto para seu orientador no processo de moldar suas habilidades de gestão de carreira, representadas na Figura 1, como paradas ancoradas no Rio da Aprendizagem.

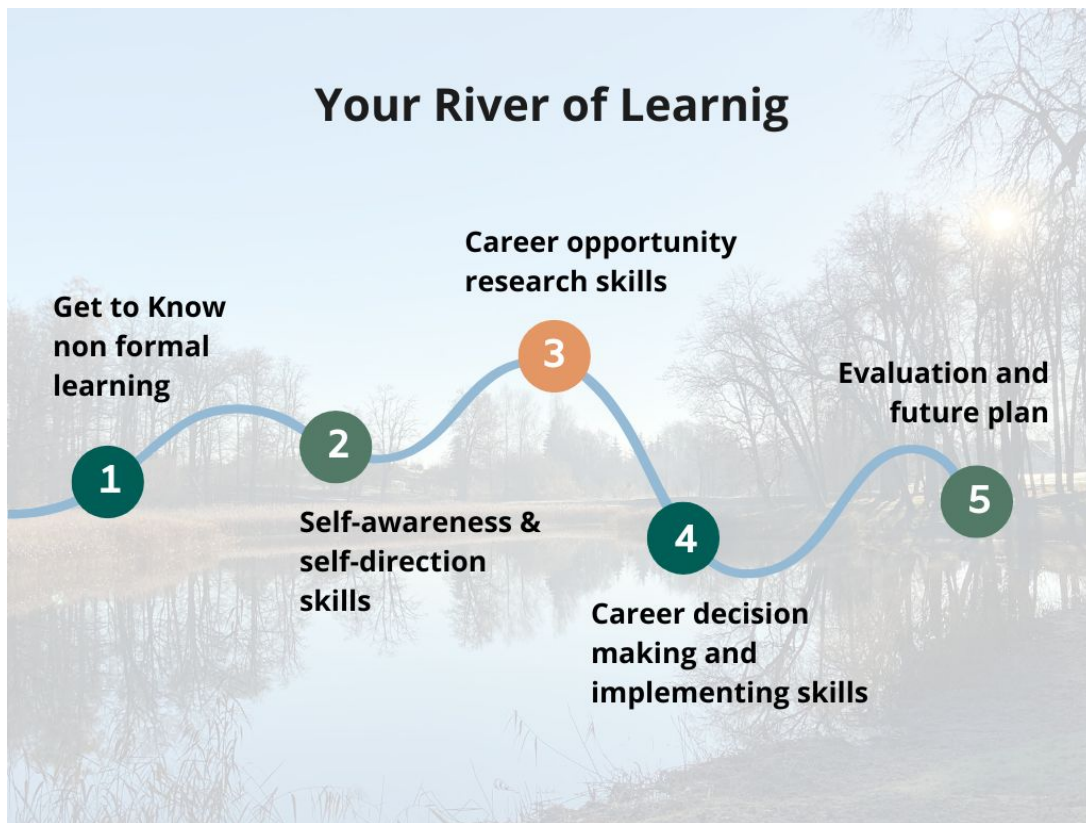


Figura 1: “Your River of Learning” - o desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira num indivíduo num processo de aprendizagem autodirigida.

Fonte: Programa de Formação Profissional desenvolvido durante o Projeto

2. Aprendizagem autónoma. Educação Não Formal no Espaço da Aprendizagem ao Longo da Vida.

Neste capítulo, o autor irá traçar, com base em fontes literárias e na experiência, os princípios de aprendizagem da educação formal e não formal, construindo uma ponte entre a aprendizagem formal e não formal num espaço comum e o lugar do aluno nele, e como a aprendizagem autodirigida se encaixa nesse sistema.

Educação não formal é um processo e uma atividade educativa baseada, planeada e guiada pelas necessidades e interesses de alunos adolescentes ou adultos que promovem o desenvolvimento de competências com a intenção de promover e apoiar o seu desenvolvimento e crescimento. Como os autores observam na introdução, os métodos de educação não formal apoiam a implementação de um processo de aprendizagem autodirigida na educação formal, criando uma experiência de aprendizagem que é como uma aventura inquisitiva na jornada de crescimento ao longo da vida. É por isso que a inclusão de métodos de educação não formal no processo de aprendizagem formal moderno das instituições de educação formal é tão crucial.

O termo “aprendizagem autodirigida” foi criada em 1961 pelo pesquisador Cyril O. Houle (Universidade de Chicago, EUA). A aprendizagem autodirigida é uma habilidade e um desejo de tomar a iniciativa no próprio processo de aprendizagem, fazer escolhas independentes sobre o que se deseja aprender e assumir a responsabilidade pelos seus pensamentos e ações no processo de aprendizagem. Nos últimos anos, a aprendizagem autodirigida tem florescido à medida que uma quantidade crescente de instituições de educação formal e não formal e educadores ganharam consciência de que:

- uma pessoa melhora quando assume a responsabilidade pelo seu próprio processo de aprendizagem,
- toda experiência é um rico recurso para aprender algo,
- as pessoas aprendem coisas que as ajudam a enfrentar os desafios das suas vidas,
- a natureza humana é voltada para a solução de problemas,
- os seres humanos são motivados por estímulos internos, como a curiosidade, o desejo de alcançar, a sensação de realização quando algo foi alcançado [2].

Os processos de aprendizagem desenvolvem-se e mudam ao longo da vida de uma pessoa - como crianças, já possuímos a habilidade de aprender e coletar informações do nosso ambiente. A Figura 2 ilustra como os três estilos de aprendizagem interagem dentro de um espaço comum de aprendizagem ao longo da vida com o aluno no centro, onde eles podem aplicar livremente qualquer um dos estilos de aprendizagem a cada situação de vida para alcançar o seu objetivo de aprendizagem. Qualquer um dos estilos de aprendizagem pode dominar em qualquer parte da vida. Da mesma forma, um educador profissional ou um conselheiro de carreira pensativo, fazer conexões entre todas as áreas, combinando educação formal e não formal no processo de aprendizagem, pode criar um espaço comum de aprendizagem para um processo de aprendizagem autodirigida na construção de habilidades de gestão de carreira.

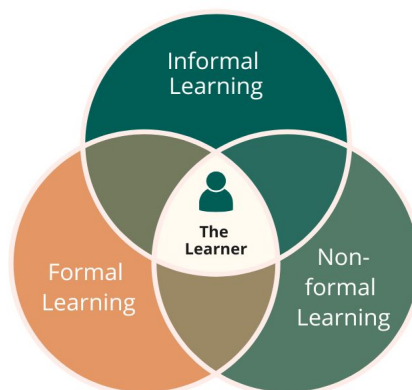


Figura 2: A interação de três tipos de aprendizagem num espaço comum de aprendizagem ao longo da vida

Em meados e no final da década de 1990 do século passado, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) começou a promover ativamente a aprendizagem ao longo da vida. O princípio da aprendizagem ao longo da vida como igualdade de oportunidades está consagrado no Memorando de Aprendizagem ao Longo da Vida: “Todos os cidadãos europeus devem ter oportunidades iguais para se adaptarem às exigências das mudanças sociais e económicas e para participarem ativamente na construção do futuro da Europa.” (Comissão Europeia, 2000) Em conjunto com especialistas em educação, a OCDE definiu três tipos de aprendizagem (ilustrados na Figura 3) que garantem o processo de aprendizagem ao longo da vida.

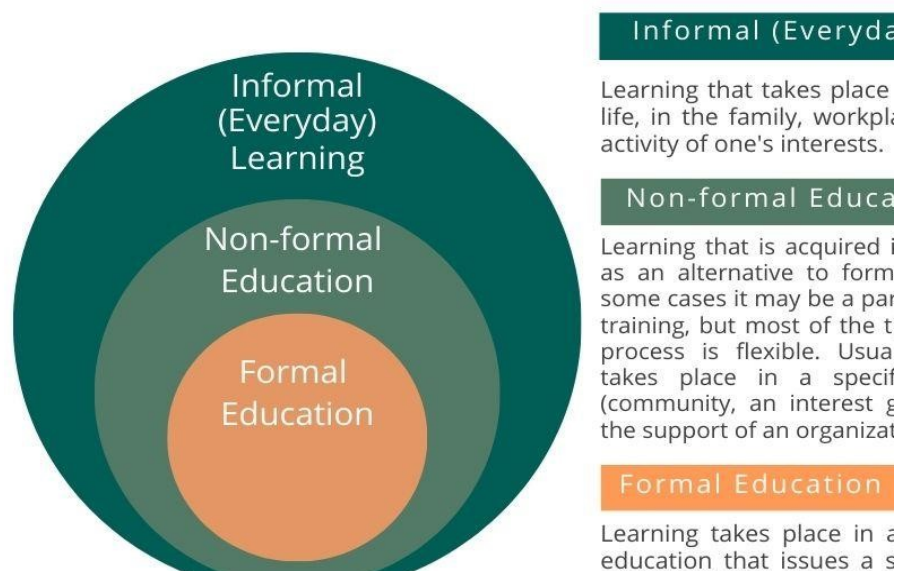


Figura 3: Tipos de aprendizagem e sua classificação de acordo com a forma como são ministrados

A aprendizagem informal (diária) são como aprendemos habilidades básicas cruciais para a vida e fazemos conexões diárias. A aprendizagem formal, por outro lado, introduz crianças e adolescentes numa ampla base de conhecimento, permitindo-lhes adquirir conhecimento sistemático, praticar diferentes métodos de análise e resolução de problemas, bem como desenvolver habilidades e habilidades específicas. No entanto, a educação formal também apresenta algumas falhas, como o foco excessivo no desempenho, o risco de sistemas de avaliação subjetivos e o fato de tarefas práticas, preparadas com antecedência, nem sempre refletirem a possibilidade de tais situações ou soluções ocorrerem na vida real. 3]. Embora na Letónia e em outros países europeus, o currículo baseado na abordagem de competências tenda a essas questões de limitações da educação formal, os métodos de educação informal e não formal podem ser de grande utilidade aqui.

Internacionalmente, o conceito de educação não formal é conhecido desde as décadas de 1960 e 1970. Embora diferentes períodos e autores tenham sido apontados

como importantes em várias fontes, os fundadores da educação não formal são considerados F. Coombs (EUA) e M. Ahmed (EUA), que insistiram na necessidade de um melhor desenvolvimento integrado da vida. Foram eles que ligaram os três conceitos de educação formal, informal (aprendizado cotidiano) e educação não formal [4]. A educação não formal concentraria-se em encontrar soluções onde a educação formal falhou, por exemplo, oferecer oportunidades de educação flexíveis para grupos desprivilegiados da sociedade ou focar num grupo/problema social específico, ou seja, oferecer opções de passatempo de alta qualidade para crianças de circunstâncias complicadas da vida. Isso foi possível porque os países perceberam que a melhoria da situação económica por si só não aumenta a qualidade da educação para todas as crianças e jovens ou que educar mais pessoas não resulta automaticamente em empregos novos e adequados para eles. Muitos países lutaram para encontrar soluções políticas ou económicas para esses problemas apenas por meio de sistemas de educação formal porque eram muito lentos para absorver inovações [3].

Teorias da educação não formal abordagem são baseados em 4 princípios fundamentais de aprendizagem:

- aprender a ser, ou seja, ser ou tomar consciência de si e do seu lugar no mundo. A consciência de sua capacidade de autorrealização,
- aprender a estar junto, ou seja, aceitar e colaborar com os outros,
- aprender fazendo, ou seja, adquirir diferentes habilidades e competências por meio de atividades práticas ou fazendo,
- aprender a aprender, ou seja, aprender habilidades, analisar a própria experiência, adquirir novos conhecimentos, obter informações e ser capaz de aplicá-las, por meio da experiência de estar em novas situações de vida [5].

É ainda importante referir que a educação não formal assenta na teoria da aprendizagem estudada por David Kolb (Kolb, 1984), sugerindo que no seu cerne está a ideia de que a aprendizagem é um processo contínuo e cíclico através do qual o indivíduo se integra diferentes formas de perceber, pensar, agir e sentir, criando assim conceitos para novas escolhas. O estilo de aprendizagem do indivíduo é o fator determinante no desenvolvimento da personalidade. Os principais princípios básicos (Figura 4) do modelo de David Kolb são:

- aprendizagem é um processo contínuo e não apenas o resultado final,
- aprendizagem é baseada na experiência pessoal,
- a aprendizagem contém as características de interação entre o indivíduo e o ambiente, com a ajuda da qual, a experiência é transmutada em ação e conhecimento [6].



Figura 4: Modelo/círculo de aprendizagem de Kolb

A educação não formal é caracterizada por várias características que promovem um processo de aprendizagem autodirigida:

- A educação não formal é um processo planeado, estruturado e orientado com metas e tarefas claramente definidas. Ocorre num ambiente aberto e solidário e é liderado por um jovem trabalhador, mentor, voluntário ou outra pessoa de apoio.
- A participação na educação não formal para cada indivíduo é totalmente voluntária. Seja para adquirir novos conhecimentos, habilidades e experiências, seja para tirar conclusões e participar, depende da motivação de cada um.
- A aprendizagem ocorre em diferentes ambientes, garantindo a aplicação de uma variedade de métodos.
- Como as opiniões, interpretações e soluções variam de situação para situação, é crucial observar que não há uma resposta correta.
- Cada participante é envolvido de forma plena no processo de aprendizagem, assumindo a co-responsabilidade pelos seus progressos e resultados.
- Não existe uma hierarquia estrita entre os participantes e o líder do processo.
- É preciso haver um equilíbrio entre a aprendizagem individual e a aprendizagem dentro do contexto de um grupo
- Não há notas na educação não formal. Em vez disso, os participantes estão a aprender a avaliar a sua própria experiência de aprendizagem, porque é um processo consciente.
- O processo de aprendizagem é eficaz porque o participante aprende através de sua própria experiência pessoal e emoções.
- O processo de aprendizagem é tão importante quanto o resultado [5].

O material metódico de formação “Your River of Learning” oferece métodos de educação não formal para trabalhar na educação formal, com base no fato de que a educação não formal representa abordagens de aprendizagem ativa centradas nas necessidades reais do grupo ou do indivíduo no desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira, respondendo ao problema ou situação atual.

3. Apoio ao Desenvolvimento de Carreira na Educação Profissional nos Países Parceiros do Projeto.

Nos países parceiros do Projeto, o principal papel no apoio à carreira dos alunos é desempenhado pela instituição de ensino. No entanto, organizações não-governamentais, bem como do setor privado, também são conhecidas por estarem envolvidas no apoio à carreira de jovens. As escolas oferecem um conjunto de várias medidas de orientação profissional, que são supervisionadas por vários níveis de instituições governamentais estaduais ou locais. O apoio à carreira em todos os níveis de ensino é fornecido por conselheiros de carreira e professores, em cooperação com diferentes instituições e empresas. No entanto, a abordagem aos requisitos de qualificação para conselheiros de carreira varia. Apenas na Letónia e na Finlândia é exigido que um profissional que trabalhe na área de apoio à carreira possua uma qualificação adicional adequada, ou seja, além da qualificação de professor, deve ser obtido um certificado ou um mestrado na área de orientação profissional. O impacto disso, na visão do Autor, é positivo, criando um entendimento comum entre os conselheiros de carreira sobre a implantação da orientação profissional nas instituições de ensino de todos os níveis de ensino, inc. também a educação profissional. Em contrapartida, em todos os outros países membros do Projeto - Portugal, Turquia, Roménia e Espanha - não existe qualquer exigência de qualificação adicional na área da orientação profissional para exercer a função de orientador profissional nas escolas. A orientação profissional nas escolas é fornecida por conselheiros profissionais com formação em psicologia e, em alguns países, são qualificados aqueles com qualificação em ciências sociais ou mestrado em pedagogia. Na Itália, na maioria dos casos, os orientadores profissionais são profissionais com ensino superior. Em Portugal, muitas das escolas profissionais são propriedade de empresas que fornecem um amplo espectro de medidas de orientação profissional aos seus alunos. Os alunos, portanto, recebem muito cuidado e atenção ao determinar seus pontos fortes e fracos e avaliar sua prontidão para a educação profissional como parte do processo de seleção antes da entrada na escola. Eles também recebem muita orientação e apoio durante seus estudos. Na Espanha, os módulos de orientação empresarial e profissional fazem parte do currículo da educação profissional.

Uma vez que os orientadores de carreira e os formuladores de políticas são apoiados pela Rede Euroguidance, que une os sistemas de apoio ao desenvolvimento de carreira de todos os estados membros do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da Comunidade Europeia, o Autor convida você a se familiarizar com uma revisão mais

detalhada dos sistemas de apoio à carreira de cada um dos países parceiros do Projeto no site da rede <https://www.euroguidance.eu/>.

Durante a formação do Projeto na Letónia, de 10 a 14 de outubro de 2022, os participantes aprenderam sobre as questões relativas à orientação profissional no ensino profissional dos países parceiros do Projeto num processo de aprendizagem autodirigida utilizando o método “Library of Learning”. O método é baseado em espaços de aprendizagem livremente acessíveis de vários tópicos, juntamente com recursos relacionados para auto-exploração individual e sugestões de discussão em grupo. Os espaços de aprendizagem não precisam ser colocados em salas separadas - eles podem ser organizados como áreas de aprendizagem separadas numa sala de aula. Durante a formação do Projeto, existiram 6 espaços de aprendizagem na “Biblioteca de Aprendizagem”, sendo cada espaço dedicado a um tema diferente de orientação profissional. Os participantes podiam escolher a sequência de visita a cada “espaço de aprendizagem”, o tempo que desejavam passar em cada espaço e a forma preferida de registar os resultados. Havia duas opções durante o processo de aprendizagem que os participantes tinham que escolher - trabalhar individualmente ou buscar oportunidades para conversar com outros participantes e trocar experiências. Este tipo de processo de aprendizagem é pensado para atender às necessidades individuais de cada participante, permitindo-lhes explorar o tema no seu próprio ritmo e no seu próprio tempo, e registar os resultados da forma que melhor lhes convier. Este é um método que fomenta a troca e partilha de experiências entre os participantes. Este método também é aplicável num ambiente de pesquisa.

Segue-se um exemplo da formação do Projeto - os 6 espaços de aprendizagem e os tópicos de orientação profissional na “Biblioteca de Aprendizagem”:

Espaço 1: Quantos alunos do ensino profissional existem? Encontre os dados do seu país e compare com os dados de outros países. Encontre parceiros de conversa de outros países e discuta o seguinte: Os jovens escolhem a sua educação profissional voluntariamente? Quais são as razões pelas quais os jovens escolhem/não escolhem o (seu) ensino profissional?

Espaço 2: Quais são as profissões que os jovens escolhem? Encontre os dados do seu país e compare com os dados de outros países. Encontre parceiros de conversa de outros países e discuta o seguinte: Que profissões os jovens acham mais atraentes? Quais profissões são impopulares? Como os jovens escolhem sua profissão?

Espaço 3: Quais são os mitos e equívocos sobre os envolvidos na educação profissional (jovens que optam por estudar, professores, orientadores de carreira, etc.). Use cartões de associação para formular sua resposta e compartilhe os mitos com outros participantes.

Espaço 4: Como funciona o aconselhamento de carreira em seu país? Qual é o papel de um orientador profissional? Compartilhe e troque experiências com outros participantes.

Espaço 5:Quais são os desafios que os conselheiros de carreira enfrentam em seu país? Como você descreveria o conselheiro de carreira ideal? Como os jovens veem os conselheiros de carreira?

Espaço 6:Que métodos e ferramentas úteis de apoio à carreira tem no seu país? Quais são alguns eventos interessantes de aconselhamento de carreira que tem no seu país? Encontre parceiros de conversa de outros países e discuta.

O autor examinará mais de perto o modelo letão de formação de habilidades de gestão de carreira e os indicadores para determinar as habilidades de gestão de carreira na educação profissional nas subseções 4.1. e 4.2. do capítulo 4.

4. Competências de Gestão de Carreira na Educação Profissional.

Na Letônia, a Agência Estadual de Desenvolvimento da Educação, uma instituição administrativa subordinada ao Ministério da Educação e Ciência, é a principal instituição que desenvolve recomendações e ferramentas para a melhoria do aconselhamento profissional nas escolas.A Agência desenvolveu “Diretrizes para a Implementação de Apoio ao Desenvolvimento de Carreira” e um material metódico “Um Plano Amostra para Medidas de Apoio ao Desenvolvimento de Carreira” para instituições de educação geral, especial e profissional.Os materiais foram desenvolvidos com base na experiência adquirida durante o Projeto Nacional Letão do FSE "Apoio à Carreira em Instituições de Ensino Geral e Profissional" e podem ser usados de acordo com os regulamentos letões vigentes.O objetivo das diretrizes é fornecer um entendimento comum do sistema de apoio ao desenvolvimento de carreira, os seus componentes e a implementação em instituições de ensino geral, profissional e especial.As diretrizes contêm uma descrição das funções e responsabilidades dos envolvidos neste sistema para uma implementação eficaz do apoio ao desenvolvimento de carreira.Na maioria das escolas da Letônia, durante e após o projeto nacional FSE, a fim de fornecer apoio eficaz ao desenvolvimento de carreira, um educador qualificado - conselheiro de carreira é contratado em cada instituição (um educador - conselheiro de carreira para cada 600 alunos em média).Esse profissional possui formação adequada na área de apoio à carreira, por exemplo, graduação em pedagogia e certificado de educador - conselheiro de carreira ou graduação em pedagogia e mestrado em orientação de carreira.

O sistema de apoio ao desenvolvimento de carreira compreende três componentes: informações sobre carreira, educação sobre carreira e aconselhamento.A Lei da Educação da Letônia estipula que a educação profissional é uma medida integrada no processo educativa para garantir a aprendizagem e o desenvolvimento das habilidades de gestão de carreira dos alunos, o que inclui a conscientização de seus interesses, habilidades e oportunidades para escolher a direção da educação adicional e da carreira profissional.

4.1. O Modelo de Formação de Competências de Gestão de Carreira

No centro da educação profissional está o indivíduo e a sua capacidade de autoconsciência. Conhecer a si mesmo dá a capacidade de tomar decisões de forma independente sobre a sua escolha de carreira, fazer e realizar os seus planos de carreira, gerenciando e autodirigindo as atividades que definimos como habilidades de gestão de carreira. A Figura 5 ilustra o modelo de desenvolvimento de competências de gestão de carreira nas escolas letãs com o indivíduo e suas habilidades de conhecimento, atitudes, características de idade, necessidades, estilo de aprendizagem e percepção no centro. O resultado refletido no modelo - o desenvolvimento de três habilidades principais de gestão de carreira - é alcançável quando todos os membros da equipe educativa (orientador/conselheiro de carreira, educador de grupo, professores, bibliotecário, psicólogo, pedagogo social, enfermeira etc.) e demais colaboradores (ex-alunos, pais,

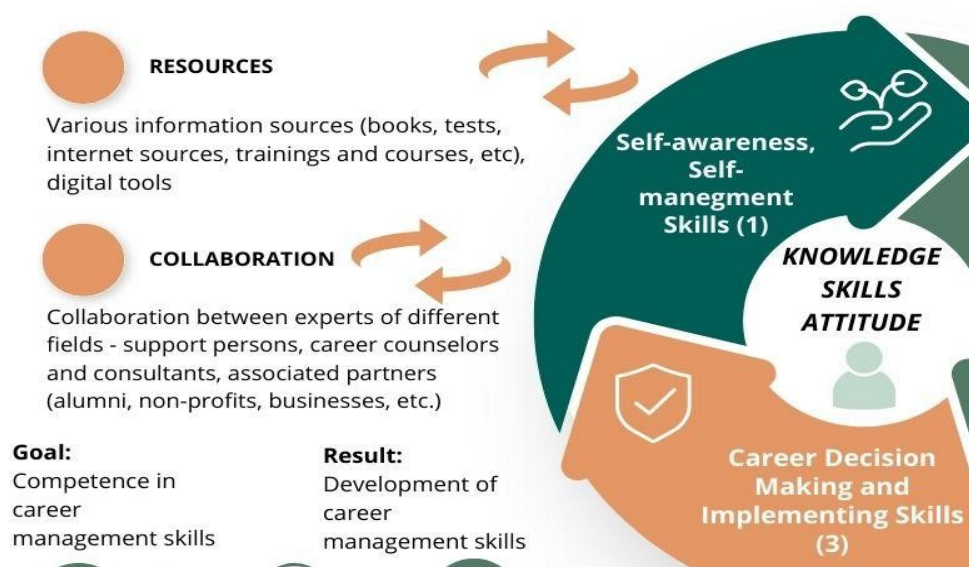


Figura 5: O modelo de formação de competências de gestão de carreira (Letónia), adaptado de [7]

4.2. Indicadores para determinar as habilidades de gestão de carreira

No plano de amostra das medidas letãs de apoio ao desenvolvimento de carreira para instituições de ensino profissional [8], recomenda-se implementar os princípios de aprendizagem da abordagem baseada em competências na educação profissional:

- a aprendizagem é pessoalmente significativa para o aluno;
- o professor é um suporte amigável, conselheiro, especialista e iniciador de situações de aprendizagem para o aluno;
- uma ampla variedade de recursos de informação é utilizada no processo de aprendizagem;
- as tecnologias de informação e comunicação (TIC) são utilizadas no processo de aprendizagem;
- a literacia digital do aluno é continuamente melhorada no processo de aprendizagem;
- a aprendizagem ocorre em diferentes ambientes, inclusive fora da sala de aula [8]

No capítulo 2, o Autor falou do facto de que a educação formal tem as suas fragilidades, como o foco excessivo no desempenho, o risco de sistemas de avaliação subjetivos eo facto de as tarefas práticas previamente preparadas nem sempre refletirem situações e soluções da vida real [3]. Também é evidente na Letónia que, para resolver essas restrições de educação formal, os profissionais de apoio ao desenvolvimento de carreira recomendam confiar sobre a abordagem baseada em competências para lidar com essas limitações da educação formal.

Se examinarmos cuidadosamente os princípios de aprendizagem da abordagem baseada em competências listados no primeiro parágrafo, veremos que a aprendizagem cotidiana e os métodos de educação não formal podem ajudar a melhorar as habilidades de gestão de carreira na educação formal. No capítulo 2, o Autor apresentou os elementos básicos de um processo de aprendizagem autodirigida, apoiado em métodos de educação não formal. A educação não formal é caracterizada por vários recursos que promove um processo de aprendizagem autodirigida e, portanto, ressoam com o processo de aprendizagem baseada em competências na educação formal. **O autor usa essas semelhanças inconfundíveis no processo de aprendizagem para "construir uma ponte" entre educação formal e não formal para o desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira, usando métodos de educação não formal.**

O conteúdo da educação profissional nos diferentes níveis de ensino deve estar alinhado com o desenvolvimento dos alunos. Ao longo da vida, cada pessoa passa sucessivamente por determinadas fases da idade (fases de desenvolvimento físico e mental), durante as quais, a par das alterações fisiológicas do corpo, mudam também as capacidades de trabalho, competência, níveis de ambição e motivação. Essas mudanças estão intimamente relacionadas ao desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira e carreira.

Para os jovens das escolas profissionais, o sentido de identidade ainda se está a desenvolver, estão em processo de amadurecimento físico, emocional e sexual, além de se tornarem cada vez mais independentes. Nesta fase cresce o interesse pelos desenvolvimentos sociais. As suas próprias perspectivas de carreira tornam-se cada vez mais relevantes. Uma vez que os alunos desenvolvem uma compreensão mais profunda da interconectividade entre objetivos de carreira, caráter, personalidade, habilidades e interesses, as visões e objetivos para o desenvolvimento de sua carreira também se tornam cada vez mais alinhados com a realidade nesta fase. Há uma maior conscientização e clareza das oportunidades de educação profissional secundária no mercado de trabalho e a sua conexão com a educação continuada. Durante esse período, os alunos são capazes de usar propositalmente uma ampla variedade de fontes formais e não formais de informações sobre carreira. A tomada de decisão nesta fase de desenvolvimento é caracterizada por uma avaliação mais criteriosa das alternativas e uma forma mais responsável de fazer escolhas e planos [8].

O nível de habilidades de gestão de carreira alcançável na educação profissional - os indicadores de avaliação na educação profissional estão refletidos na Tabela 1. Os indicadores servirão ainda ao Autor e aos Autores do Programa de Formação de Carreira como uma ferramenta para encontrar métodos de educação não formal para o desenvolvimento de habilidades de gestão de carreira em alunos de instituições de educação profissional no 4.3. subseção do capítulo 4.

tabela 1: EU indicadores para determinar habilidades de gestão de carreira na educação profissional, adaptado de [8]

Autoconsciência, habilidades de autodireção (1)	Capacidade de manter uma auto-imagem positiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconhecer e integrar: <ul style="list-style-type: none"> - interesses e valores, - talentos, habilidades, conhecimentos - personalidade e traços de caráter - forças e fraquezas ● Reconhecer a ligação entre desempenho, caráter e comportamento em diferentes aspectos da carreira
---	---	---

	Capacidade de avaliar e melhorar o próprio desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • Escolher atividades apropriadas para o autocrescimento. • Explorar e avaliar a própria situação profissional de diferentes ângulos, descobrindo novas possibilidades e opções. • Uso intencional e flexível de experiências de outras pessoas ou desenvolvimento de estratégias de geração de ideias para chegar a soluções úteis • Usar intencionalmente as habilidades digitais de alguém para criar um portfólio digital • Avaliar e estabelecer as próprias vantagens de trabalho ou negócios dentro de um determinado campo. • Tomar decisões de forma independente sobre a carreira futura.
	Capacidade de oferecer informações sobre si mesmo e sobre sua experiência profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Criação e apresentação de suas realizações, desenvolvendo habilidades de discurso público bem-sucedidas • Utilizar uma língua estrangeira em plataformas internacionais ou virtuais • Redação independente e proficiente de currículos, cartas de candidatura, etc. • Usar com proficiência a tecnologia digital para apresentar a experiência profissional, etc.

Habilidades de pesquisa de oportunidade de carreira (2)	Capacidade de encontrar informações sobre oportunidades de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa do mercado de trabalho e o seu desenvolvimento, explorando oportunidades educacionais na Letônia e no exterior. • Uso habilidoso de tecnologias digitais para pesquisa e processamento de informações
---	---	---

	Capacidade de avaliar as próprias possibilidades de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisando diferentes oportunidades educacionais e de trabalho na Letônia e no mundo. • Pesquisa dos conhecimentos, habilidades e traços de personalidade preferenciais em cada profissão, bem como a legislação trabalhista pertinente. • Descrever a conexão entre os hobbies, o assunto de estudo e os interesses profissionais. • Descrever oportunidades de implementação de valores na atividade profissional. • Ter consciência da interconexão educativa e ocupacional em escala local e global. • Comparar os requisitos de empregadores e clientes em diferentes períodos de tempo e em diferentes países, a fim de tirar conclusões sobre as tendências de desenvolvimento do mercado de trabalho (e dos negócios). • Analisar criticamente as próprias opções de carreira. • Aplicando habilidades digitais na pesquisa e avaliação de informações de carreira
--	--	--

Habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira (3)	Capacidade de criar uma visão para a carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Interessado em novas descobertas e inovações, buscando e criando ativamente novas oportunidades de desenvolvimento de carreira • Participar de discussões sobre seus planos de carreira, compartilhar suas opiniões e receber sugestões de outras pessoas
--	---	--

	Capacidade de definir uma meta de desenvolvimento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir as necessidades atuais de desenvolvimento de carreira, formulando um desafio de desenvolvimento de carreira, fornecendo uma solução válida. • Definir regularmente metas de desenvolvimento de carreira; oferecendo várias soluções. Avaliando a melhor abordagem e encontrando a solução mais adequada. Planejando as etapas de acordo. • No processo de formulação dos objetivos de vida (carreira), levando em conta as informações sobre as mudanças no mercado de trabalho, bem como honrando as próprias necessidades e potencial de crescimento pessoal.
	Capacidade de criar e realizar um plano de desenvolvimento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Criação e melhoria de um plano de desenvolvimento de carreira. Ter consciência das potenciais dificuldades e desafios; procurando e encontrando soluções. • Utilizar de forma responsável os recursos disponíveis, aplicando as ideias e soluções de outras pessoas para promover o objetivo de sua carreira.
	Capacidade de colaborar para atingir um objetivo de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Planear e realizar comunicação verbal, não verbal e digital respeitosa para atingir metas de desenvolvimento de carreira. • Oferecer intencionalmente sugestões válidas para inspirar e motivar outras pessoas na busca de seus objetivos de carreira

4.3. Métodos de Educação Não Formal para o Desenvolvimento de Competências de Gestão de Carreira no Contexto da Educação Formal.

No processo de desenvolvimento do Programa de Formação de Carreira para habilidades de gestão de carreira, a equipe letã do Projeto sentiu que era crucial encontrar métodos eficazes de educação não formal que:

- encorajaria um processo de aprendizagem autodirigida,
- seria apropriado para o seu grupo-alvo - orientadores de carreira e outros profissionais da educação,
- poderia ser efetivamente usado no ambiente de aprendizagem da educação formal.

Para cumprir todos os três pré-requisitos, os autores basearam-se na sua própria experiência em educação formal e não formal, bem como testaram a eficácia dos métodos selecionados durante a formação do Projeto na Letónia, de 10 a 14 de outubro de 2022, reunindo 25 participantes - conselheiros de desenvolvimento de carreira, professores do ensino profissional e outros profissionais de orientação profissional dos países parceiros do Projeto: Roménia, Itália, Turquia, Portugal, Espanha, Finlândia e Letónia. Os materiais de feedback estão resumidos acima na subseção 3.2. do capítulo 3. Refira-se que os autores têm, desde há muitos anos, e continuam a aplicar regularmente todos os métodos propostos nas suas próprias actividades profissionais diárias, trabalhando com educadores e aconselhando jovens na Letónia, bem como noutros Países europeus. Portanto,

O material contém descrições de métodos de educação não formal em três partes, organizados de acordo com as três habilidades de gestão de carreira:

1. Autoconsciência, habilidades de autodireção,
2. Habilidades de pesquisa de oportunidade de carreira,
3. Habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira.

Para o desenvolvimento de cada uma das competências de gestão de carreira, é fornecida uma descrição dos métodos de educação não formal correspondentes, bem como uma descrição do próprio procedimento. Cada descrição inclui o objetivo, a lista de materiais, a sequência ou as etapas da atividade, sugestões e planilhas.

Os métodos incluídos no material são:

- facilmente ajustável para trabalhar em diferentes faixas etárias ou com indivíduos,
- aplicável em ambientes de educação formal e não formal, durante workshops de carreira, eventos de semana de carreira, programas de imersão na carreira ou formações com o objetivo de desenvolver habilidades de gestão de carreira.

No entanto, no contexto da educação formal, o conselheiro de carreira ou o educador terá de avaliar objetivamente o recurso de tempo disponível, as capacidades de aprendizagem do indivíduo e outras circunstâncias, para poder adaptar os métodos a cada situação individual.

Tabela 2: métodos de educação não formal para a habilidade de carreira #1

<p>HABILIDADE DE GESTÃO DE CARREIRA Nº 1 <i>Autoconsciência, habilidades de autodireção</i></p>

<p>Na vida diária, bem como na vida profissional, a autoconsciência e as habilidades de autodireção ajudam a manter uma autoimagem positiva, avaliar e melhorar o próprio desempenho e fornecer informações abrangentes sobre si mesmo e sua experiência profissional. Para desenvolver essas habilidades, existem várias tarefas de formação que podem ser úteis para promover as habilidades de ouvir, aceitar e analisar a opinião de outra pessoa, que reflete seus talentos, habilidades, personalidade e traços de caráter específicos. A capacidade de reconhecer o potencial da sua futura carreira e de imaginar um caminho autodirigido para a realização da sua ideia é fomentada por técnicas que os “guiam” numa viagem para a visão dos seus sonhos futuros dentro de um prazo definido. Esta é uma maneira de uma pessoa se colocar num momento específico no futuro, incorporando visualmente o passo a passo de sua própria ideia ganhando vida. Técnicas como essas aumentam a confiança de uma pessoa, estimulam a motivação e aumentam sua fé em suas próprias habilidades.</p>
<p>Duração e Estrutura: 1, 5 horas, realizado em grupo, 5 estações de aprendizagem</p>
<p>Observar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar a autoconfiança sobre os próprios pontos fortes, habilidades, habilidades, interesses e talentos (“Círculo de Força”, “Andar e Falar”). ● Incentivar os participantes a encontrar os seus próprios recursos internos para alcançar a meta de sua carreira desejada ou qualquer outro tipo de desenvolvimento futuro, movendo-se fisicamente pelas etapas que precisariam dar para ter sucesso (“Meditação em Áudio”, “Um Caminho para o Futuro”, “Uma Carta para o Futuro”).
<p>Materiais, Recursos, Cenário:</p> <p>Folhas de papel, canetas, marcadores, canetas coloridas, post-its (notas adesivas), computador ou smartphone com fone de ouvido. A(s) sala(s) deve(m) ter cadeiras, mesas, lugares confortáveis para sentar e para momentos a sós. Um espaço ao ar livre para caminhadas.</p>
<p>Procedimento/Processo:</p> <p>O Líder apresenta brevemente aos participantes o conteúdo de cada estação de aprendizagem e suas tarefas associadas, e os convida a decidir de forma independente se querem participar de todas as cinco estações de aprendizagem ou apenas de algumas delas, empregando o princípio do livre arbítrio e aplicando a abordagem de aprendizagem autodirigida, bem como tendo em conta os tipos de inteligência múltipla (espacial - visual, intrapessoal, comunicação, etc.) dos participantes (Howard Gardner). Os participantes podem planejar suas próprias atividades usando o tempo previsto numa das estações ou dividi-lo entre todos ou alguns deles. O Líder informa os participantes que cada estação está equipada com uma descrição completa da atividade e com todos os materiais necessários para um processo de aprendizagem em grupo ou individual.</p> <p>Estação de Aprendizagem 1 - CÍRCULO DE FORÇA [9]</p>

- Os participantes são instruídos a encontrar pelo menos três pares dentro do grupo que queiram participar desta atividade e receber feedback de outras pessoas para reconhecer e tomar consciência de suas próprias qualidades e pontos fortes.
- Cada participante pega numa folha de papel e desenha um “Círculo de Força” - um círculo dentro de um círculo (2 círculos).
- Nos próximos 5 a 7 minutos, os participantes anotam no círculo interno suas qualidades positivas, interesses, hobbies, conquistas, sucessos, habilidades, habilidades e o que os apaixona. Eles podem escrever algo que os outros não saibam sobre eles e/ou qualquer coisa de que tenham orgulho em si mesmos.
- Os participantes dividem-se em pequenos grupos de 3-4, com grupos distribuídos de forma a não perturbar os outros grupos. Os participantes de cada grupo ficam próximos dentro de seu respectivo grupo.
- Um dos participantes dentro de cada um dos pequenos grupos vira as costas aos restantes pares, mantendo uma distância suficiente para os poder ouvir. A sua tarefa é ouvir atentamente. Não têm permissão para falar, fazer comentários ou interagir com os outros de qualquer forma.
- Os outros dois membros discutem os pontos fortes, talentos, habilidades e qualidades positivas que observaram na pessoa à sua frente. Se eles não se conhecem, eles compartilham suas observações, por exemplo, “Eu notei que ele tem um planner onde anota seus planos futuros. Ele parece ser pontual e gosta de quem está atento ao seu tempo. Parece que é importante para ele/ela se/ela...”
- Após 2 minutos, ambos os participantes terminam a partilha e o ouvinte volta-se para eles e diz apenas “Obrigado!”, anotando os comentários que ouviu durante a tarefa de escuta no exterior ou no grande círculo.
- Os participantes então trocam de papéis, cada um se revezando para ouvir e receber feedback sobre seus pontos fortes e qualidades positivas.
- Quando todos os participantes terminarem de compartilhar, pelos 5 a 7 minutos seguintes, eles refletirão sobre sua experiência respondendo a estas perguntas:
 - ✓ O que te surpreendeu quando recebeu ou deu feedback?
 - ✓ O que já sabia sobre você?
 - ✓ Aprendeu algo novo sobre si mesmo com o feedback que recebeu? O que foi isso?
 - ✓ O que gostou sobre esta atividade/oficina?
 - ✓ O que gostou em dar feedback aos outros?
 - ✓ Como se sentiu quando recebeu feedback positivo de outras pessoas?/Como foi receber feedback positivo de outras pessoas?
 - ✓ O que aprendeu sobre si mesmo durante este workshop?
 - ✓ O que aprendeu sobre si mesmo durante este workshop?

Estação de Aprendizagem 2: ANDAR E FALAR

- O participante encontra de forma independente um parceiro de conversa no grupo para uma caminhada ao ar livre.
- Antes de começar, combine a duração de cada conversa. Observe o tempo.
- Combine quem fará as perguntas primeiro e quem responderá. Então troque.
- Como se trata de uma conversa, na qual as perguntas são usadas como ferramenta, tente se ater às fornecidas na tarefa. No entanto, se você se sentir chamado a adicionar novos, use perguntas abertas e direcionadas.
- Questões:
 - ✓ Qual é a sua prioridade atual em sua carreira?
 - ✓ Se tivesse que compartilhar a maior lição que experimentou em sua carreira, qual seria?
 - ✓ Como chegou a este ponto da sua carreira?
 - ✓ Se você pudesse fazer qualquer coisa, o que seria?
 - ✓ Se você tentasse algo novo esta semana, o que seria?
 - ✓ Como pode ajudar os outros?
 - ✓ Quais são suas qualidades positivas?
 - ✓ Quais são seus talentos?
 - ✓ O que pretende fazer ao longo do próximo ano?
 - ✓ O que faz para melhorar a si mesmo?
 - ✓ Quais são seus interesses?
 - ✓ O que gostaria de inventar?
 - ✓ Como se vê daqui a quinze anos?

Na preparação para o workshop, o Líder pode escolher perguntas específicas que sejam mais apropriadas para a faixa etária do participante. O Líder também pode adicionar perguntas extras, usando os jogos/cartas de conversação. [10] [11]



Estação de Aprendizagem 3: "UMA CAMINHADA DA VISÃO - CONHEÇA O SEU FUTURO" MEDITAÇÃO EM ÁUDIO

- O participante encontra uma posição confortável para sentar ou deitar para se preparar para a meditação (laptop/smartphone, fones de ouvido). Se estiver usando um smartphone, o participante também pode sair ao ar livre.
- A meditação é uma visualização guiada na qual você encontra seu futuro - 9 minutos para gastar consigo mesmo e com seu futuro. O que ela quer te dizer?/Qual é a mensagem dela para você? Que conselho ele quer lhe dar? Como você se parece no seu futuro?

- Isso pode servir como uma introdução para responder a perguntas significativas, definir suas metas e criar um plano de ação claro para alcançá-las. A meditação também pode ser usada como uma ferramenta adicional para o “Jogo de Definição de Metas” (veja Habilidade de Gestão de Carreira #3).

Arquivo de Meditação de Áudio [13]:



Estação de Aprendizagem 4: UMA CAMINHADA PARA O FUTURO [9]

- O participante encontra de forma independente um parceiro de conversa dentro do grupo, que deseja formar parceria e visualizar seu futuro num processo passo a passo usando perguntas estruturadas.
- Decidam juntos qual de vocês será o líder e qual deles visualizará. Mude seus papéis mais tarde. Tempo: 15 minutos x 2 = 30 minutos.
- Passos de “Caminhada para o Futuro” (a partir dos quais o líder orienta seu interlocutor - o visualizador - fazendo perguntas e dando instruções):
 - ✓ **Passo 1:** O líder convida o participante a definir um sonho/uma meta para a caminhada futura. Desenhe ou use post-its para delinear sua caminhada futura no chão numa escala de 1 a 10. Onde na escala (1-10) você gostaria de estar quando alcançar seu sonho/objetivo? Como você é lá? O que você faz de diferente? O que os outros notam em si?
 - ✓ **Passo 2:** Olhe para sua escala objetivamente - onde você acha que está agora (1-10)? Pisa nele. Quando você olha para a distância do ponto 1 até onde você está agora, quais foram os principais pontos de virada? O que você já aprendeu? O que você conseguiu? Do que se orgulha em si mesmo? Como conseguiu isso?
 - ✓ **Etapa 3:** Quer dar um passo em direção ao seu sonho/objetivo? Passo para o próximo número! Que mudanças pode observar em si mesmo agora que está mais próximo do seu sonho/objetivo? O que tem agora que não tinha antes? O que mudou?
 - ✓ **Passo 4:** Convide seu parceiro para passar para o próximo número. Repita as perguntas da etapa anterior e acrescente mais algumas: O que está a fazer de diferente? O que os outros estão a notar sobre si? O que aprendeu sobre si mesmo nesta caminhada para o seu futuro até este ponto?
 - ✓ **Passo 5:** Incentive o seu parceiro a dar quantos passos forem necessários para alcançar seu sonho/objetivo - o número em que o

visualizador deseja chegar. Em cada uma das etapas, repita as perguntas das etapas anteriores.

- ✓ **Passo 6:** Quando o visualizador atingir o número na escala que simboliza seu sonho/objetivo, reflita sobre a caminhada perguntando: Como está a sentir-se agora que alcançou o seu sonho/objetivo? O que aprendeu sobre si mesmo? Do que está especialmente orgulhoso? Como alcançou seu sonho/objetivo e o que o ajudou a ter sucesso? Que mudanças notou em si mesmo?

Estação de Aprendizagem 5: “ESCREVA UMA CARTA PARA O SEU FUTURO”

- Usando a plataforma <https://www.futureme.org/>, escreva e envie uma carta para o seu futuro e sobre os seus sonhos, objetivos e sentimentos. Envie uma mensagem do seu futuro para si mesmo. Reserve um momento para sonhar com a sua vida depois de um certo período de tempo. Como será? O que estará a fazer, que pessoas terá perto e ao seu redor? Deseje a si mesmo algo positivo, abençoe a si mesmo, etc.
- Antes de iniciar a carta, pode escolher um horário (depois de 6 meses, um, três, cinco ou dez anos) em que gostaria de receber a sua carta. Há uma caixa separada para adicionar seu endereço de e-mail. Ao enviar a carta, receberá um link de confirmação em sua caixa de entrada da plataforma FutureMe.

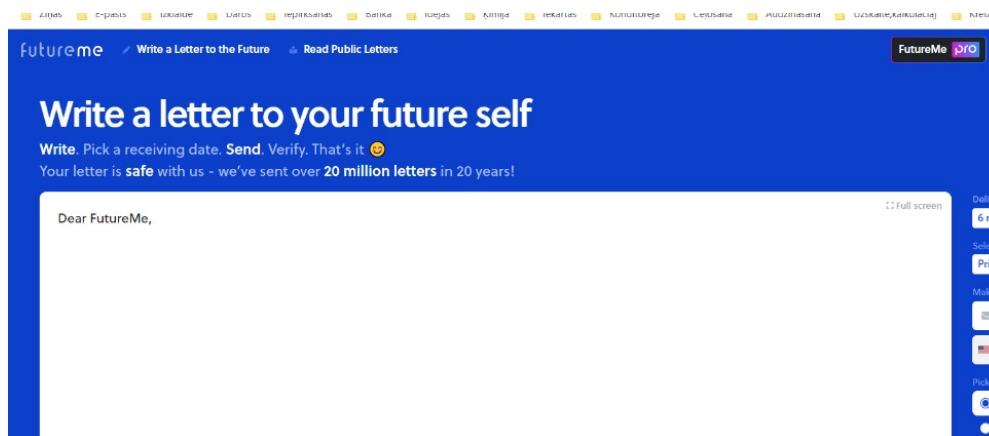


Tabela 2: Métodos de educação não formal para a habilidade de carreira #2

HABILIDADE DE GESTÃO DE CARREIRA Nº 2

Habilidades de pesquisa de oportunidades de carreira

As habilidades de pesquisa de oportunidades de carreira no cotidiano, bem como na vida profissional, ajudam a encontrar e avaliar informações sobre possibilidades de carreira. Essas habilidades combinam a capacidade de uma pessoa de reconhecer recursos próximos, tanto na forma de aconselhamento de carreira na escola quanto na família, bem como oportunidades de carreira aqui na Letônia ou no exterior, e como isso se compara ao grande esquema em relação aos próprios indivíduos. No sistema global de apoio ao desenvolvimento de carreira desta situação, é possível visualizar e situar-se no contexto do mundo exterior, utilizando a abordagem sistêmica.

A abordagem sistêmica é um processo pelo qual uma pessoa cria um mapa tridimensional que reflete os sistemas de relacionamento dentro do contexto de sua vida pessoal ou profissional. Desenvolve um sentimento de pertença a sistemas mais amplos: família, escola, grupos sociais, local de trabalho, etc., e melhora a compreensão de como tudo é impactante em cada um de nós ou numa situação específica[9].

Da mesma forma, para reconhecer as oportunidades que estão próximas e ao nosso redor, é necessária uma certa dose de criatividade na busca de ideias, bem como a capacidade de ver as coisas de um ângulo incomum ou único e de “pensar fora da caixa”.

Duração e Estrutura: 2 horas

Observar:

- Promover a capacidade de reconhecer o potencial criativo em si mesmo e desenvolver o pensamento criativo, aprimorando a habilidade de perceber novas possibilidades (“Criatividade e Oportunidades”).
- Auxiliar no desenvolvimento da capacidade de analisar oportunidades de suporte de carreira (“Encontrar Oportunidades na Natureza”).

Materiais, Recursos, Cenário:

A gravura “Um Gato e um congelador” (Apêndice 2), um quadro branco, marcadores, um computador, um projetor, alto-falantes. Uma área ao ar livre para caminhadas na natureza.

Procedimento/Processo:

Na parte introdutória, o Líder convida os participantes a contemplar o fato de que todos os seres humanos, embora alguns mais do que outros, são criativos por natureza. Os participantes são convidados a avaliar a sua própria criatividade numa escala de 1 a 10. O Líder explica que haverá a oportunidade de realizar algumas tarefas que desenvolvam o pensamento criativo e ajudem a reconhecer sistemas de apoio e oportunidades ao nosso redor - tanto na forma de pessoas que estão próximas a nós quanto na forma de recursos reais. O Líder explica que os participantes criarão

seus próprios mapas de suporte tridimensionais de uma maneira inusitada - usando materiais provenientes da natureza.

Atividade 1: CRIATIVIDADE E AS OPORTUNIDADES AO REDOR

O que um gato e um congelador têm em comum?

- O Líder coloca uma imagem colorida (Anexo 2) de um gato e um congelador em algum lugar visível para os participantes.
- Pergunta-se aos participantes: “O que UM GATO E UM CONGELADOR têm em comum?”. Gere o máximo possível de ideias originais sobre os pontos em comum entre um gato e um congelador, sobre as oportunidades potenciais que os dois criam, etc.
- O Líder anota as ideias geradas no quadro branco.
- Em conclusão, os participantes discutem o processo de geração de ideias - quão fácil ou difícil foi reconhecer os fios/semelhanças comuns entre duas coisas não relacionadas? O que ajudou a reconhecê-los?

Um vídeo de inspiração de um pássaro - “OPORTUNIDADES ESTÃO AO NOSSO REDOR”

- O Líder convida os participantes a assistirem a um vídeo de 6 minutos.
- Em seguida, o Líder faz perguntas que levam os participantes a pensar sobre o que viram. O que nos ajuda a ver e reconhecer coisas e oportunidades ao nosso redor? O que nos ajuda a sermos mais atentos e vigilantes? Quando e em quais ambientes somos capazes de reconhecer as oportunidades que estão ao nosso redor? O que precisa acontecer para percebermos e reconhecermos as oportunidades?
- O Líder cria um resumo das respostas dos participantes no quadro branco.

Arquivo de vídeo do pássaro [14]



Atividade 2: ENCONTRE OPORTUNIDADES NA NATUREZA (Objetos da Natureza, a Constelação ou Abordagem Sistêmica)

OPORTUNIDADES DE CARREIRA NA NATUREZA

- O método é baseado na abordagem Constelação ou Sistêmica. É útil para passar um tempo consigo mesmo e ver a si mesmo dentro de um sistema como um todo, e para construir confiança.
- Durante a introdução, o Líder explica que nesta parte do mundo as pessoas amam a natureza. As tradições dos antigos letões estão profundamente entrelaçadas com os ritmos da natureza. As pessoas aqui observam os processos na natureza e sabem quando semear e quando colher os frutos. Eles sabem quando lavar roupa ou quando colher ervas. Eles percebem e reconhecem as oportunidades na natureza.
- O Líder convida os participantes a sentir e sentir o mundo ao seu redor, usando a natureza como um ambiente de aprendizado para pesquisar oportunidades de carreira.
- O Líder convida os participantes a saírem e a ficarem um momento consigo mesmos, desviando a atenção de seus pensamentos e mentes para o ambiente externo.
- Faça uma caminhada solo por pelo menos 20 minutos, prestando atenção ao seguinte:
 - ✓ O que a natureza está tentando lhe dizer sobre oportunidades de carreira? O que você pode observar/ver?
 - ✓ Escolha uma árvore, sente-se ao lado dela ou abrace-a e encontre sua conexão. O que ele quer te dizer?
 - ✓ Encontre e leve consigo 10 ou mais objetos da natureza que simbolizem os elementos do seu sistema de apoio à carreira (professores, conselheiros de carreira, estudos, trabalho, colegas, alunos, colegas, pais, família, filhos, etc.)
- Após a caminhada, os participantes voltam e passam 30 minutos a criar mapas de apoio à carreira a partir dos objetos que encontraram na natureza. Além disso, papel, marcadores de cores ou lápis e cola são usados. O Líder enfatiza que em nossa trajetória profissional encontramos diversos agentes de apoio (pessoas) e diversas oportunidades. O Líder compartilha uma história pessoal de sua própria vida, descrevendo um exemplo de apoio à carreira e uma oportunidade de carreira que encontrou. O Líder então explica aos participantes as etapas de criação de seus mapas [9]:
 - ✓ Prepare uma superfície com limites definidos, que usará para criar o seu mapa (por exemplo, uma folha de papel). Incentive os participantes a escolher um objeto, dentre os itens que encontraram na natureza, que eles acham que melhor representaria a si mesmos no mapa, dizendo: confie na sua intuição, confie no que sente no seu corpo. Não existe uma maneira certa ou errada de criar seu “mapa”. Coloque o objeto em qualquer lugar no mapa onde pareça o lugar certo. Escreva a palavra “Eu” ao lado do objeto. Não analise, não use sua mente, confie em sua

intuição e no corpo e deixe a sua mão te guiar.

- ✓ Em seguida, os participantes escolhem alguns itens dos objetos da natureza que representam os elementos de suporte de sua carreira. Incentive os participantes a colocar cada item no mapa confiando em sua intuição. Qual é a distância entre o objeto que representa você e o restante dos itens? Ao lado de cada um deles, escreva uma palavra-chave para cada um dos seus elementos de apoio (pais, amigo, professor, trabalho, escola, ídolos, etc.). Incentive os participantes a adicionar quaisquer elementos visuais que dêem vida à imagem e reflitam a interação entre os elementos.
- Termine criando uma exibição de mapa de suporte de carreira. Os participantes podem “visitar” a exposição e ouvir a história do mapa de cada artista - todas as formas possíveis de apoiar a sua carreira, as suas dúvidas, medos, decisões etc. É imperativo que a participação na exposição seja totalmente voluntária. A exposição começa com o primeiro participante, que manifesta o desejo de mostrar o seu mapa e partilhar o que se sente chamado a revelar sobre a sua experiência. É importante manter o foco no orador e em sua história e abster-se de fazer perguntas ou comentários.
- Terminada a exposição, os participantes reúnem-se em roda e encerram a atividade com uma conversa, tirando dúvidas e trocando ideias:
 - ✓ O que mais te surpreendeu?
 - ✓ O que achou mais útil?
 - ✓ Quem seria o ponto de apoio mais importante para você, se você olhasse para o seu mapa de carreira?

Mapas de suporte de carreira dos participantes do formação do Projeto na Letónia de 10 a 14 de outubro de 2022



Tabela 4: Métodos de educação não formal para a habilidade de carreira #3

HABILIDADE DE GESTÃO DE CARREIRA Nº 3
Habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira

<p>A tomada de decisões de carreira e a implementação de habilidades na vida cotidiana e profissional ajudam a criar uma visão para sua carreira, enquanto procuram novas oportunidades de desenvolvimento de carreira. Com essas habilidades, uma pessoa é capaz de expressar uma opinião sobre suas intenções, bem como acolher as opiniões dos outros. Esta competência de gestão de carreira permite ao indivíduo definir um objetivo de desenvolvimento de carreira e elaborar um plano de ação, avaliando a situação real, os recursos disponíveis e as potenciais oportunidades de colaboração.</p>
<p>Duração e Estrutura: 2,5 horas</p>
<p>Observar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desenvolver a habilidade de criar uma visão para sua carreira, buscando oportunidades de desenvolvimento profissional (“O Rio do Desenvolvimento da Personalidade”). Aprender habilidades para formular metas e criar um plano de ação (“The Goal Setting Game”).
<p>Materiais, Recursos, Cenário: Papel colorido, marcadores, lápis.</p>
<p>Processo/Procedimento: O Líder informa aos participantes que eles terão duas tarefas que se complementam. A primeira tarefa é baseada na imaginação e nos sentimentos de uma pessoa, enquanto a segunda tarefa é projetada na forma de perguntas estruturadas. Os participantes são informados de que essas tarefas os ajudariam a formular sua visão e meta de carreira e criar um plano de ação viável.</p> <p>O RIO DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL</p> <ul style="list-style-type: none"> O Líder convida os participantes a pensar sobre os momentos de sua vida em que adquiriram conhecimento e experiência significativos. O que foi aprendido e como eles aprenderam? O Líder inicia a atividade dizendo: “Imagine que sua vida fosse um rio sinuoso. Pegue um pedaço de papel e alguns marcadores ou lápis de cor e nos próximos 30 minutos desenhe - se sua vida fosse um rio, como ele seria e aonde ele o levaria? Enquanto desenha, olhe para as curvas e reviravoltas do seu passado e pense nos eventos que lhe ensinaram algo. Quando você chegar ao presente, continue desenhando seu rio, mas agora imagine como ele pode fluir e serpentear, levando você para o seu futuro. Enquanto desenha, o participante se faz algumas perguntas significativas, marcando as respostas em seu desenho na forma de palavras-chave: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Qual é o meu objetivo? ✓ Como eu quero avançar? ✓ Por que eu quero trilhar esse caminho?

✓ Quantas maneiras diferentes existem para atingir meus objetivos?

- Ao final, faça uma exposição dos desenhos “Rio de Desenvolvimento Pessoal”. Os participantes podem “visitar” a exposição e ouvir a história do rio de cada artista – o significado do seu rio, os seus objetivos e os seus planos para os alcançar. É imperativo que a participação na exposição seja totalmente voluntária. A exposição começa com o primeiro participante, que manifesta a vontade de mostrar o seu rio e partilhar o que se sente chamado a revelar sobre o seu percurso. É importante manter o foco no orador e em sua história. Quando o orador terminar sua história, os participantes podem fazer perguntas.



Os desenhos do “Rio de Desenvolvimento Pessoal” do formação do Projeto na Letónia de 10 a 14 de outubro de 2022

O JOGO DE ESTABELECIMENTO DE METAS [15]

- O método é baseado no modelo de coaching GROW, que usa uma série de perguntas abertas para guiar os participantes por um processo consciente passo a passo de criação de um plano de ação sólido para alcançar seus objetivos.



- No início, os participantes decidem se trabalharão com as questões em duplas

ou individualmente. Se decidirem trabalhar em pares, começam com um participante fazendo perguntas e o outro - respondendo. Então eles trocam. Eles também precisam concordar com a quantidade de perguntas que farão um ao outro.

- Os participantes dividem uma folha de papel em 4 partes de acordo com o princípio do modelo GROW: 1) Meta; 2) Realidade; 3) Opções; 4) Vontade (ação)
- No topo da página, os participantes escrevem uma meta inspiradora que gostariam de alcançar. É melhor formular a meta de maneira precisa e mensurável, com um prazo específico.
- O participante responde de 1 a 3 perguntas da seção “Objetivo” e, em seguida, anota suas conclusões:
 - ✓ Como saberá que alcançou seu objetivo? O que em sua vida refletirá isso?
 - ✓ Quem pode se beneficiar do seu sucesso? Existe alguém ou alguma coisa que possa sofrer ou perder de alguma forma como resultado disso?
 - ✓ Por que vale a pena trabalhar para alcançar esse objetivo? De que forma será um presente para o mundo? Como será um presente para si?
- O participante responde de 1 a 3 perguntas da seção “Realidade” e, em seguida, anota as suas conclusões:
 - ✓ Em que você evita pensar quando pensa em seu objetivo?
 - ✓ Quais são os recursos que já tem? (ou seja, habilidades, tempo, inspiração, dinheiro, apoio...)?
 - ✓ O quanto esse objetivo está na sua mente? Com que frequência pensa sobre isso?
- O participante responde de 1 a 3 perguntas da seção “Opções” e, em seguida, anota suas conclusões:
 - ✓ Quais são os recursos que você precisa? Quem pode tê-los? Onde pode encontrá-los?
 - ✓ Que possibilidades se abririam para si se tivesse mais dinheiro, mais tempo, mais...?
 - ✓ O que poderia acelerar o processo de alcançar seu objetivo? O que poderia levá-lo lá mais rápido?
- O participante responde de 1 a 3 perguntas da seção “Vontade” e, em seguida, anota suas conclusões.
 - ✓ Você consegue identificar as principais etapas do seu objetivo? O que eles são? Qual deve ser o prazo para cada um deles?
 - ✓ Qual é a tarefa mais importante para este objetivo? Qual é o primeiro passo que você dará para seguir em frente?
 - ✓ Que ação você tomará para obter os recursos e/ou suporte de que precisa?

- O participante cria um plano de ação com tarefas concretas e um prazo. O participante faz um acordo consigo mesmo sobre a continuidade do plano.

4.4. Métodos de educação não formal para obter feedback.

Na educação formal, o feedback geralmente vem na forma de uma nota ou avaliação de um professor. Na educação não formal, por outro lado, o foco está no processo de aprendizagem individual que eventualmente ajuda o aluno a chegar a um resultado. O feedback pode ser dado sobre o andamento do processo de aprendizagem em si, uma atividade específica, o trabalho do líder ou a avaliação mútua entre os participantes. Vários métodos de educação não formal são usados para obter feedback, o que dá aos participantes a chance de expressar suas emoções e sentimentos. Portanto, o líder deve ser capaz de avaliar com flexibilidade a maturidade dos participantes, bem como o clima geral do grupo. Durante uma atividade de feedback, todas as opiniões devem ser consideradas valiosas e é importante abster-se do desejo de terminar ou auxiliar o participante na expressão de seus pensamentos. Recomenda-se fazer perguntas abertas (por exemplo, O que aconteceria se...? Como posso fazer isso? O que aprendi hoje? O que já sei? etc.), em vez de comentar ou tirar conclusões. O participante deve ter tempo para contemplar a questão - às vezes o silêncio significa pensar.

Métodos de educação não formal para obter feedback ajudam a:

- formular a opinião do grupo;
- liberar a tensão após as atividades;
- (para líderes/formadores/professores) - entender a opinião do grupo;
- criar confiança dentro do grupo;
- encerrar a atividade;
- identificar relacionamentos mútuos dentro do grupo.

O CÍRCULO DE CONVERSA

- Os participantes formam um círculo, no qual todos podem se ver bem e é confortável sentar ou ficar de pé. O Líder usa diferentes ferramentas adicionais para obter feedback:

Cartões associativos

- ✓ As cartas são colocadas voltadas para cima no centro do círculo.
- ✓ Cada participante escolhe um cartão que reflete suas percepções ou sentimentos após a aula/atividade. Os participantes compartilham suas percepções ou sentimentos em relação ao cartão escolhido.

Cartões de perguntas

- ✓ Um baralho de cartas de perguntas é colocado virado para baixo no centro do círculo.
- ✓ Opção um: cada participante sorteia um cartão de pergunta e dá sua resposta em relação ao que vivenciou durante a aula/atividade. Opção dois: um dos participantes tira um ou mais cartões de perguntas e todos os participantes dão suas respostas.
- ✓ Perguntas: O que aprendi hoje? O que eu já sabia? O que foi um desafio para mim hoje? O que me surpreendeu? Como os benefícios de hoje podem me ajudar a mudar ou melhorar meus estudos ou trabalho? Como estou me sentindo hoje?

A IMPRESSÃO

- Para obter feedback dos participantes após uma aula/atividade, as “Perguntas de reflexão sobre a impressão da mão” podem ser usadas, selecionando as perguntas aleatoriamente. Antes de começar, o participante desenha o contorno de sua mão num pedaço de papel. O participante então escreve suas respostas dentro da forma de sua mão.



Figura 6: Perguntas para reflexão

A BORBOLETA

- Num pedaço de papel branco ou colorido, cada participante desenha uma borboleta com as emoções que surgiram após o formação. Os participantes também escrevem seus nomes.
- Cada participante então escreve uma bênção/palavras de gratidão dedicadas a outro participante na página borboleta do respectivo participante, criando assim memórias positivas do tempo que passamos juntos no formação.



Figura 7: Desenhos de borboletas dos participantes do formação do Projeto na Letónia de 10 a 14 de outubro de 2022

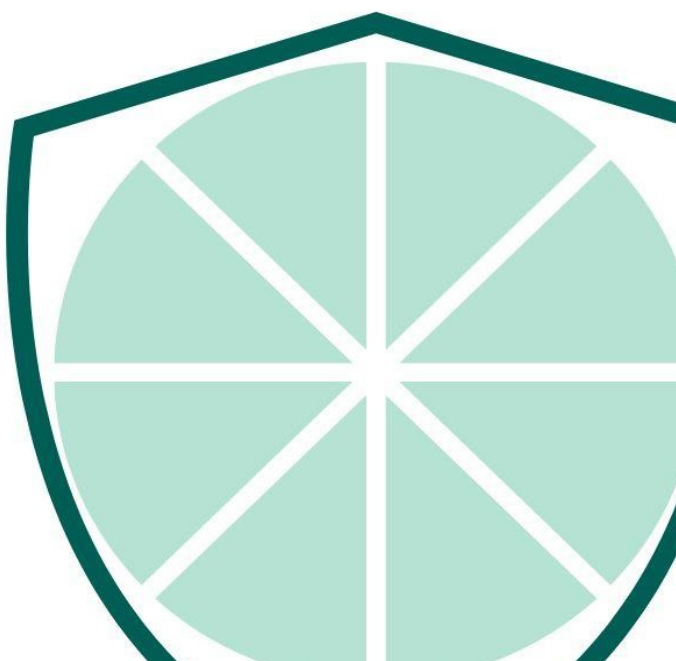
A ESCALA DE 1-10

- Os participantes formam um círculo, no qual todos podem se ver bem e é confortável sentar ou ficar de pé. No chão, no centro do círculo, uma escala de 1 a 10 é desenhada ou configurada usando post-its. Usando post-its de cores diferentes, os participantes marcam o ponto da escala em que estavam antes do formação e onde estão agora.
- Terminada a escala, os participantes expressam sua opinião e compartilham os seus insights.

MEU ESCUDO

- Num pedaço de papel, desenhe um escudo e divida-o em sete partes.

- Escreva uma palavra-chave relevante para a pergunta feita em cada parte do escudo. As perguntas podem ser substituídas por outras perguntas relacionadas ao tópico:
 - ✓ Pergunta 1: O que eu faço bem?
 - ✓ Pergunta 2: O que eu gostaria de fazer?
 - ✓ Pergunta 3: Qual é a minha qualidade mais forte?
 - ✓ Pergunta 4: Qual é a minha qualidade mais fraca?
 - ✓ Pergunta 5: Qual é o melhor elogio que já recebi?
 - ✓ Pergunta 6: Qual é o pior comentário que já recebi?
 - ✓ Pergunta 7: Qual é o meu lugar favorito?



O DIÁRIO DIGITAL

- O Diário Digital é uma ferramenta informática no <https://global.cityoflearning.eu> plataforma que ajuda os alunos a desenvolver habilidades de documentar suas experiências, bem como avaliar e compartilhar suas habilidades com outros alunos.
- O Líder deve registrar previamente a atividade na plataforma, definir descrições das tarefas práticas que os participantes realizam presencialmente e adicionar “crachás digitais” conforme necessário. Os participantes do formação poderão

receber um certificado de aprendizagem na forma de um "crachá digital" virtualmente após concluir a tarefa e documentar o feedback na plataforma.

- A plataforma oferece a oportunidade de obter feedback após cada atividade de aprendizagem, desenvolvendo simultaneamente as competências digitais dos participantes.

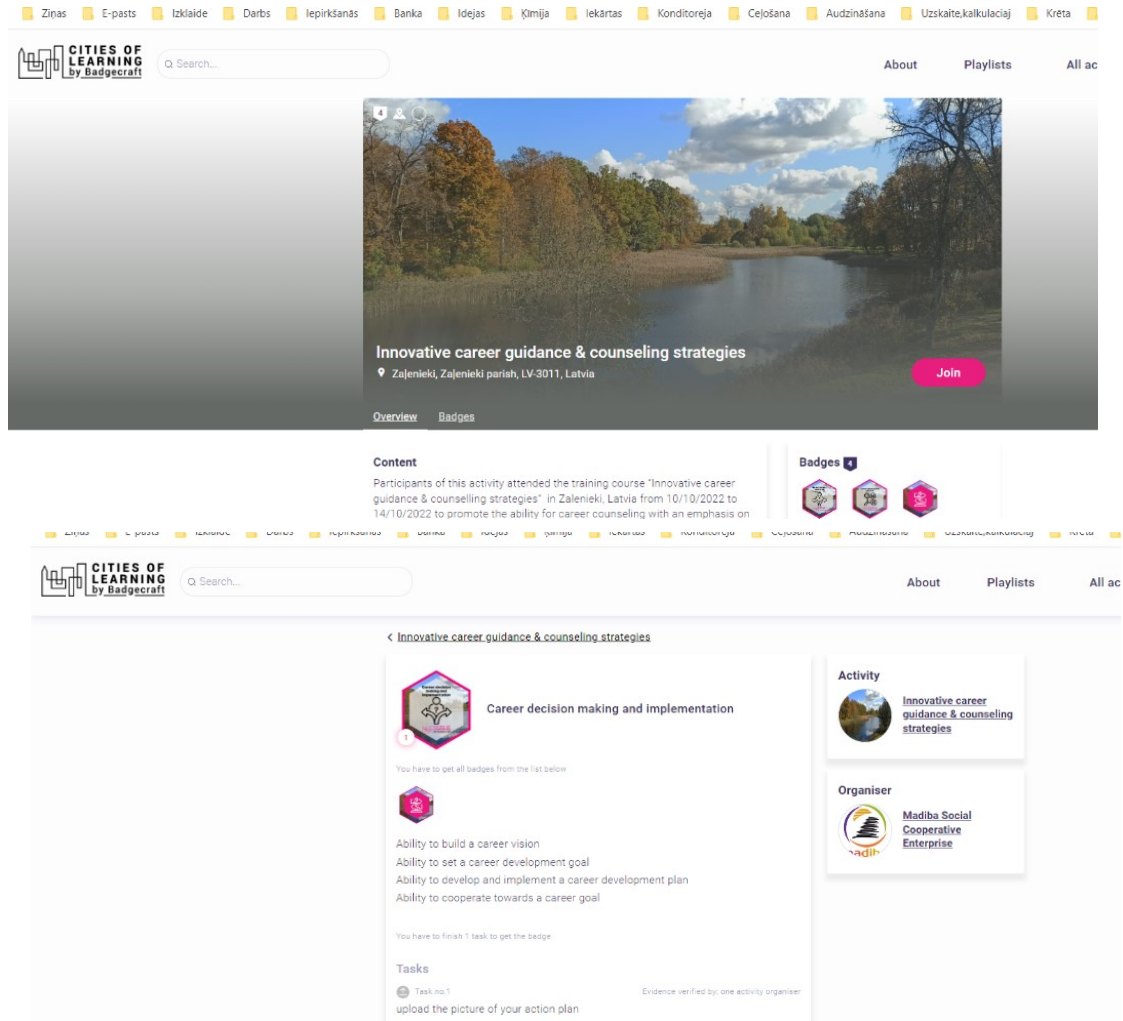


Figura 9: Exemplo de diário digital no <https://global.cityoflearning.eu/> plataforma do formação do Projeto na Letônia de 10 a 14 de outubro de 2022

5. Referências

- [1] «habilidades do século XXI», 2022. [On-line]: <https://www.edglossary.org/21st-century-skills/>.
- [2] "IDEIA, Organização,» 2022. [On-line]: <https://www.pasvirzitamacisanas.lv/piedavajam/>.
- [3] 2018-1-LV01-KA201-046968, Projeto Erasmus+ct“Efaprendizagem efetiva”, 2018. [On-line]: https://www.gulbene.lv/lv/jaunums/neformalas-izglitibas-metodes-ka-macisanas-riks-skolas?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.lv%2F.
- [4] «Neformālā izglītība un tās iedzīvināšanas procesi Latvijā», 2010. [On-line]: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/soc_zin_marts_2010.pdf.
- [5] «"Erasmus+: Jaunatne darbībā" un neformālā izglītība,» 2016. [On-line]: https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2020/07/66654_jsp_erasmus_brosura_new_v6.pdf.
- [6] «Pedagogu vispārējās kompetences pilnveide pedagogiskā procesa īstenošanai,» [On-line]: <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=12113&chapterid=2756>.
- [7] I. Lemešonoka, «Kompetenču pieeja karjeras izglītībā skolā,» 2018.
- [8] VIAA, «Karjeras attīstības atbalsta pasākumu plāna paraugs profesionālās izglītības iestādēm,» 2019. [On-line]: <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2543/download>.
- [9] L.Ziemeļniece, «Rokasgrāmata "Constellation",» Biedrība IDEA, 2020.
- [10] G. Salmiņa, Z.Veinberga, «Stāstu stāstiem izstāstīju,» [On-line]: <http://www.tavasmetodes.lv/e-veikals/params/category/126349/item/308908/>.
- [11] «Cartões de insights sobre desenvolvimento pessoal» [On-line]: <https://www.worldofinsights.co/product/insight-cards-on-personal-development/>.
- [12] L. Gulbe, «Meditācija "Satiec savu nākotni",» 2022. [On-line]: https://www.youtube.com/watch?v=pymos2QjKzs&ab_channel=LaumaZieme%C4%BCniece.
- [13] «L.Gulbe,» Meditação "Meet you future", 2022. [On-line]: https://www.youtube.com/watch?v=D10cySckFkg&ab_channel=LaumaZieme%C4%BCniece.
- [14] Pixar, «Vīdeo,» [On-line]: https://www.youtube.com/watch?v=6Djygo90_DY&ab_channel=ZoyaAusianik.
- [15] S.Leiboviča, L.Gulbe, D.Vīpule-Kuljika "Mērķu uzstādīšanas spēle", «Biedrība IDEA», 2022. [Online]: <https://www.pasvirzitamacisanas.lv/piedavajam/produkti/>.
- [16] Canva.com, «Coleções de fotos,» [On-line]. Disponível: www.canva.com.

Apêndice

Fou o Material Metódico de Educação Não Formal “Your River of Learning”

Título do Programa		
"Estratégias Inovadoras de Orientação e Aconselhamento para o Sucesso na Carreira" <i>Projeto Erasmus+ nº 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 „SOS uma Carreira de Sucesso”</i>		
Escopo (horas)		
24 horas		
Objetivos de Implementação dos Programas		
Fornecer apoio metódico para conselheiros de carreira, professores de educação profissional (VET) e outros profissionais de orientação de carreira em seu trabalho com indivíduos à medida que desenvolvem habilidades de gestão de carreira num processo de aprendizagem autodirigida na educação formal.		
Tarefas de Implementação do Programa		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Para apresentar os participantes para a base teórica dos princípios da educação e aprendizagem não formal. 2. Oferecer workshops práticos de métodos de educação não formal para desenvolver habilidades individuais de gestão de carreira e pesquisar o sistema de apoio à carreira. 3. Envolver os participantes na implementação do feedback durante e no final do programa. 		
Público Alvo do Programa		
<p>Conselheiros de carreira, professores de educação profissional (VET) e outros profissionais de orientação profissional.</p> <p>O material pode ser usado em contextos de aprendizagem formal e não formal.</p> <p>Para poder aplicar os métodos de educação não formal deste material de forma mais eficaz, recomenda-se que os participantes tenham experiência prática anterior na aplicação do processo de aprendizagem autodirigida, usando a abordagem de aprendizagem não formal.</p>		
Gerente(s) do programa		
Formador de educação não formal, conselheiro de carreira com experiência de trabalho numa instituição de ensino.		
Esboço Temático de Implementação		
N.º	Tema	Horas
1.	Introdução. Os participantes estão se conhecendo. Sistema de apoio ao desenvolvimento de carreira na Letónia.	1,5

2.	Aprendizagem autónoma. A educação não formal no espaço da aprendizagem ao longo da vida.	1,5
3.	O apoio/orientação ao desenvolvimento de carreira na educação profissional nos países membros do Projeto (o método de educação não formal “The Library of Learning”).	3
4.	O modelo de desenvolvimento de competências de gestão de carreira nas escolas letãs. Os indicadores de competências de gestão de carreira. Opinião.	3
5.	Competências de gestão de carreira (1). O desenvolvimento da autoconsciência e habilidades de autodireção na educação formal. Um workshop prático (os métodos de educação não formal “Círculo de Força”, “Andar e Falar”, “Uma Caminhada da Visão - Conheça o Seu Futuro” meditação em áudio, “Uma Caminhada para o Futuro”, “Escreva uma Carta para o seu Eu do Futuro”). Opinião.	3
6.	Competências de gestão de carreira (2). O desenvolvimento de habilidades de pesquisa de oportunidades de carreira na educação formal. Um workshop prático (os métodos de educação não formal “A Criatividade e as Oportunidades à Volta”, “Encontrar Oportunidades na Natureza”). Opinião.	3
7.	Competências de gestão de carreira (3). O desenvolvimento de habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira na educação formal. Um workshop prático (os métodos não formais “O Rio do Desenvolvimento Pessoal”, “O Jogo de Definição de Metas”). Opinião.	4
8.	Uma viagem de experiência a uma das escolas profissionais da Letónia.	3
9.	O fim do programa. Opinião.	2
Resultados Esperados da Implementação		
Os participantes adquirem conhecimento teórico e experiência prática de trabalho no uso de métodos de educação não formal na educação formal para promover a formação de habilidades de gestão de carreira num indivíduo.		
Apoio Material Necessário para a Implementação do Programa		
Os materiais necessários: Artigos de papelaria (papel branco e colorido, lápis de cor ou marcadores, cola, post-its, etc.), quadro branco/negro, projetor, alto-falantes, 6-8 laptops (dependendo do número de participantes), salas de aula e área externa para atividades na natureza.		

APÊNDICE 2

Fou o Material Metódico de Educação Não Formal “Your River of Learning”

*Figura [16] “Um Gato e um Frigorífico” para o método de educação não formal
“Criatividade e oportunidades à nossa volta”, ver tabela 3*



APÊNDICE 3

Fou o Material Metódico de Educação Não Formal “Your River of Learning”

Recomendações para métodos fornecidas pelo parceiro do projetoprática

Habilidades	Atividade/ Método	Dicas de uso prático do material para obter impacto mais profundo	Feedback após a implementação da atividade/método
Habilidades de gestão de carreira: autoconsciência, habilidades de autodireção	Círculo de força	<ul style="list-style-type: none"> Se um participante não se sentir confortável numa atividade com alguém sentado atrás dele e falando sobre ele, os participantes podem dar feedback um de frente para o outro Para que o participante pudesse se lembrar das observações dos colegas sobre seus pontos fortes, talentos, habilidades mesmo depois do tempo, seria útil se o professor pudesse anotar tudo o que foi dito sobre o participante a quem o feedback é dado. 10 min de reflexão devem ser agendados após a atividade. As perguntas de reflexão ajudarão a formular a opinião do grupo de alunos, reduzirão a tensão após as atividades de aprendizagem e, o mais importante, permitirão que você obtenha um feedback de qualidade sobre a atividade. 	O material ajudou no trabalho com os jovens, ajudou a conhecer os pontos fortes e fracos de cada aluno, a entender a opinião do grupo de participantes. Obtenha feedback de qualidade. Determinar a adequação da profissão para o jovem. Entenda a importância da reflexão após as atividades. O material ajudou a entender os desejos e objetivos dos jovens no campo da carreira.
	Andar e falar		<ul style="list-style-type: none"> Excelente atividade para a primavera-verão. Mesmo que o grupo-alvo não encontre a resposta correta após a busca, eles conseguem se entender melhor e talvez fazer um novo amigo no processo. Os resultados podem variar de acordo com a idade. Funciona melhor com alunos de 6 a 7 anos, mas com um pouco de imaginação e coragem, esta atividade pode ser usada para todas as idades.
	Uma caminhada para o futuro	<ul style="list-style-type: none"> Esta meditação guiada pode ser precedida por uma discussão sobre os empregos do futuro e como será o mercado de trabalho daqui a 3-5-10 anos, com base nos estudos preditivos. 	Este é um material criativo e expressivo que usa ambientes não formais, mas desafia os alunos a se concentrarem em seus objetivos mais profundos e os ajuda a serem mais introspectivos. Os alunos gostam de todos os tipos de abordagens diferentes e se envolvem no processo de

		<p>Desta forma, a jornada meditativa terá um impacto maior e um significado pessoal mais profundo para os alunos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Os 6 passos e as perguntas da atividade “Uma caminhada para o futuro” pode ser acompanhados com o uso dos cartões Megatrend, que também são focados em temas relacionados às mudanças que o futuro mercado de trabalho pode trazer e é necessário que o objetivos que os alunos estabelecem para si mesmos, para serem relacionados com a realidade do futuro. 	<p>aprendizagem quando um método novo e incomum é apresentado. A meditação guiada é a favorita dos meus alunos. Usei até com adolescentes de 14 anos, alunos da 8ª série que precisavam decidir qual colégio escolheriam.</p>
	Uma Carta para o Futuro	<ul style="list-style-type: none"> A atividade deve ser implementada numa sala de aula onde os alunos se sintam à vontade para expressar seus sentimentos e dúvidas. Depois de assistir ao vídeo sobre as áreas de educação profissional em sua escola, dê um tempo para que os alunos façam perguntas ou assistam ao vídeo várias vezes. A atividade deve ser bem planeada e um encontro presencial deve ser planeado com antigos graduados de cada área. 	Os alunos gostaram de escrever cartas para o futuro.
<p>Competências de Gestão de Carreira:</p> <p>Habilidades de pesquisa de oportunidades de carreira</p>	Encontre oportunidades na natureza (objetos da natureza, a constelação ou abordagem sistêmica)	<p>Esta atividade funcionará melhor com pessoas que gostam do ar livre e estão dispostas a fazer algumas explorações. Com os alunos, devemos ter cuidado porque somos responsáveis por tudo o que acontece com eles. Esta atividade é melhor utilizada para pessoas com bloqueios de criatividade, e para aqueles que têm problemas/traumas, pois geralmente associam inconscientemente seus problemas aos objetos que encontram na natureza, facilitando sua fala no futuro. Ajuda as pessoas a se abrirem, vendo seu processo de</p>	<p>Este material foi realmente incrível e recebeu críticas extremamente positivas dos meus alunos, pois não é apenas algo diferente, que não é feito em sala de aula, mas também os colocou mais em contato com a natureza, seu lado sensível e mostrou sua perspectiva sobre diferentes assuntos. É uma excelente maneira de saber quem as pessoas realmente são, suas capacidades e ajudá-las a se abrir.</p>

		pensamento e desenvolvendo sua criatividade.	
	Oportunidadesaonossoredor		Desenhar seu rio da vida com suas expectativas em sua vida futura os faz individualizar o vídeo e pensar mais em sua vida. O vídeo criou empatia neles, e eles falaram sobre sua vida aos olhos de outra pessoa
Habilidades de gestão de carreira: habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira	O jogo de definição de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Crie uma boa atmosfera, use alguns métodos para quebrar o gelo, crie confiança. • Os alunos podem se sentir emocionados no processo da atividade, então o professor deve estar disponível para administrar bem o processo. • Os cartões são bastante autoexplicativos sobre o que fazer, mas nós, como conselheiros, temos o dever de orientar o aluno durante todo o processo, não apenas dar-lhe os cartões. Este exercício é muito útil para os alunos do 12º ano que não têm a certeza do caminho a seguir na vida, pois dá-lhes uma abordagem mais realista sobre as matérias. • Neste caso, onde se pensa num setor específico, a ajuda de um profissional da área é fundamental. • O profissional (o diretor de um jardim de infância) dá-lhes situações concretas em que há um problema a resolver e pergunta-lhes como vão agir. Isso os ajuda a entender se seu objetivo de carreira é prático e se já adquiriram todas as habilidades necessárias para realizar seu trabalho. • avaliar o grau de conhecimento e confiança do público-alvo de forma a não criar situações incômodas, principalmente se os participantes forem jovens. • avaliar o grau de autonomia do grupo-alvo e 	<ul style="list-style-type: none"> • É mais satisfatório para os participantes tomar decisões de carreira com este método em vez de tomar decisões sob incerteza. • Este material me ajudou muito no meu trabalho com os alunos, pois é uma alternativa mais não formal às escalas clássicas de determinação de carreira que às vezes podem faltar e é mais versátil, pois é útil tanto para decisões de carreira quanto para grandes decisões da vida. Os alunos gostaram muito desse método alternativo e, com base em seus comentários, ele funciona, pois dá a eles outra perspectiva de vida mais realista e eles podem ver seus próprios valores e o apoio que podem obter. • Às vezes, estamos tão focados em fornecer aos alunos a melhor formação possível, que esquecemos que toda essa formação deve levá-los a um emprego. É importante que o aluno entenda que o curso que frequenta é necessário para atingir seu objetivo de vida. Escrever seu objetivo os ajuda a visualizá-lo. E ao fazer isso, torna-se real. • Os jovens disseram que é importante parar e pensar nos objetivos • A atividade tem sido realizada com um grupo de 15 alunos e, pelo perfil e grau de autonomia, decidimos realizar a experiência com duas líderes (eu e minha sócia Maria). O resultado tem sido muito satisfatório tanto a nível pessoal como profissional, descobrindo qualidades e aptidões que ainda não se tinham manifestado noutras

		<p>organizar a atividade com mais de um líder para que todos os grupos tenham apoio durante a atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • observe cuidadosamente cada membro do grupo e continue a lição com a próxima pergunta somente quando cada membro do grupo terminar de escrever e/ou refletir sobre a pergunta anterior. 	<p>sessões de orientação. Portanto, recomendo o uso desta ferramenta já na fase inicial do curso de orientação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O método ajuda os jovens a melhorar suas habilidades de tomada de decisão e implementação de carreira. • O material já foi muito útil nas atividades de orientação dentro do Projeto Erasmus Granada FP Share III. Dos 50 alunos participantes, após a atividade de orientação, 10 alunos declararam não se sentirem preparados para essa experiência, o que agilizou o processo seletivo. Dos 40 alunos restantes, 36 foram finalmente escolhidos para participar do projeto. Ao final da mobilidade, coletaremos dados de feedback e verificaremos o resultado.
	O Rio do Desenvolvimento Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Alguns alunos não estão dispostos a usar lápis e marcadores, considerados “muito infantis”. Decidimos mudar para softwares de computador ou aplicativos de smartphone que permitem que as pessoas desenhem. • Alguns alunos podem ter vergonha de desenhar algo, então um pouco de incentivo ajuda muito. (Desenhar um rio no quadro-negro ou flipchart de uma forma “NÃO TÃO ARTÍSTICA”, contar uma ou duas piadas e mostrar algumas fotos de rios ajuda. Recomendo fazer isso após o quebra-gelo. Considere quebra-gelo 2.0 se desejar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esse método ajudou meus alunos a obter uma visão de suas jornadas na vida e, mais especificamente, nos anos do ensino médio. • <u>Quando se trata de atividades em grupo</u> Teve mais sucesso com os pequenos alunos da 5ª à 8ª série do que com os jovens adultos. (9º -12º) • <u>Quando se trata de atividades individuais</u> no escritório do conselheiro escolar, atividade privada, os resultados foram 50-50. Os jovens adultos (alunos do 9º ao 12º ano do ensino médio) tendem a dar mais importância ao que os outros vão dizer sobre sua escolha profissional do que ao que pensam sobre ela, e é por isso que tem mais sucesso quando usado em particular. Esta hipótese pode não ser válida em outras escolas, estes são apenas os resultados que tive trabalhando com crianças e jovens da escola em que leciono.

Métodos de educação não formal para obter feedback	A borboleta	<ul style="list-style-type: none"> • usar esta metodologia num grupo cujos membros se conheceram. • depois de assistir ao filme "O Circo das Borboletas", deixe que os participantes da turma reflitam/experimentem, sem perguntar sobre os pensamentos ou sentimentos dos participantes imediatamente após o filme. • o líder do grupo também pode participar da atividade. • permitir que os participantes expressassem seus sentimentos e pensamentos sobre o filme "O Circo das Borboletas" durante o feedback, ao final da aula. • agendar tempo para fornecer feedback! 	<ul style="list-style-type: none"> • este material diversificou a gama de materiais disponíveis para fornecer feedback. • uma excelente metodologia para promover a autoconsciência e as habilidades de autogestão dos jovens.
	meu escudo	Às vezes é difícil para os participantes obterem respostas na hora. Entregamos as perguntas e demos a eles algum tempo para pensar nas respostas.	É um método bem estruturado e as perguntas podem fornecer muitas das respostas de que precisamos para encontrar um estágio bom e adequado para eles.

*Fou o Material Metódico de Educação Não Formal “Your River of Learning”**Modelo de recomendações preenchido pelo profissional de parceiros.*

**Co-funded by
the European Union**



Projeto Erasmus+ nº 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 „SOS uma Carreira de Sucesso”
Material de formação de educação não formal metódica para conselheiros de carreira,
professores de educação profissional (VET) e outros profissionais de orientação de carreira para
implementar as "Estratégias inovadoras em orientação e aconselhamento para o sucesso na
carreira"

Conselhos e recomendações para o uso de métodos por profissionais

Informações sobre profissionais	
Instituição/parceiro	
País	
Método	
Material de formulário de número e título	
Título do método	
Recomendações	
Grupo alvo	
Preparação	
Contexto	
2-3 dicas de uso prático do material para obter um impacto mais profundo	
Por favor, dê feedback de como este material ajudou em seu trabalho	