

O1: Relatório resumo da pesquisa

O1-A1: Relatório preliminar de investigação

Relatório resumo da pesquisa

Preparado por CARDET

30/03/2015

Título do Projeto: Planeamento da Carreira para Economias Dinâmicas
Sigla do Projeto: SELFIE
Número do Projeto: 2014-1-IE01-KA200-000364

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Índice

Introdução	3
Planeamento da Carreira e Orientação Profissional	Error! Bookmark not defined.
Áreas chave de competências que precisam ser abordadas no currículo proposto para o planeamento da carreira	7
Níveis de competências que são apropriados para cada um dos grupos distintos de idade dos alunos	Error! Bookmark not defined.
Recursos existentes que poderiam ser usados ou projetados de novo para serem utilizados no novo cenário do planeamento da carreira	12
Meios de divulgação e ambientes apropriados para envolver os alunos de diferentes faixas etárias	15
Quadro de avaliação para facilitar a medição de realização em todos os níveis	18
Apoios pedagógicos existentes, utilizados para a formação dos professores e especialistas de orientação, para a nova área do planeamento da carreira	19
Apoios para a formação profissional inicial e contínua dos professores abordando a integração de ferramentas atualmente disponíveis e novas ferramentas a serem desenvolvidas	22
Conclusão	24

2

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Introdução

O objetivo deste documento é fornecer um resumo dos principais resultados da pesquisa baseado na investigação interna e na investigação externa concluídas na Irlanda, Chipre, Lituânia, Portugal e Alemanha com a finalidade de preparar os Relatórios de Investigação Nacionais individuais que foram realizados no âmbito de O1-A1 (Relatório preliminar de investigação). Para a conclusão dos Relatórios Nacionais de Pesquisa, foi utilizado o quadro de investigação que foi preparado por CARDET e fornecido a todos os parceiros SELFIE, bem como as ferramentas de pesquisa fornecidas nos anexos do Quadro de Investigação.

O objetivo dos Relatórios Nacionais de Investigação é fornecer uma perspetiva sobre o nível preliminar, significando o que existe atualmente em cada um dos 5 países parceiros no que diz respeito às seguintes categorias temáticas:

- Contexto local, em termos de planeamento de carreira e orientação profissional no sistema educacional
- Áreas chave de competências que precisam ser abordadas no currículo proposto para o planeamento da carreira
- Níveis de competências que são apropriados para cada um dos grupos distintos de idade dos alunos
- Recursos existentes que poderiam ser usados ou projetados de novo para serem utilizados no novo cenário do planeamento da carreira
- Meios de divulgação e ambientes apropriados para envolver os alunos de diferentes faixas etárias
- Quadro de avaliação para facilitar a medição de realização em todos os níveis
- Apoios pedagógicos existentes, utilizados para a formação dos professores e especialistas de orientação, para a nova área do planeamento da carreira

- Apoios para a formação profissional inicial e contínua dos professores, abordando a integração de ferramentas atualmente disponíveis e novas ferramentas a serem desenvolvidas

A investigação interna foi baseada na revisão de políticas-chave, documentos governamentais, relatórios nacionais, estatísticas nacionais e publicações em cada um dos países parceiros. A investigação externa foi baseada em entrevistas e grupos específicos com os grupos-alvo do projeto; especificamente, entrevistas com os decisores políticos, psicólogos/conselheiros da escola e pais/encarregados de educação e, grupos-alvo com alunos e professores/diretores das escolas.

Este relatório fornece um resumo das principais conclusões da pesquisa concluída nos países parceiros, enquanto a compilação completa dos Relatórios Nacionais de Investigação e a apresentação completa da pesquisa concluída e os seus resultados, juntamente com as referências e as ferramentas de pesquisa, podem ser encontradas na abrangente Compilação de Relatórios Nacionais de Investigação. Tanto o relatório compilado de Relatórios de investigação nacionais como o Relatório resumo da pesquisa formarão a base para a conceção da matriz de desenvolvimento curricular, bem como dos recursos curriculares para cada um dos três níveis (Introdutório, Intermediário, Avançado). O Relatório resumo da pesquisa será também traduzido em todas as línguas dos parceiros.

Planeamento da Carreira e Orientação Profissional

Na **Irlanda**, o planeamento da carreira nas escolas é principalmente fornecido a nível secundário através de recursos públicos, financiado pelo Departamento de Educação e Competências e fornecido por conselheiros formados em orientação profissional. O planeamento de carreira e orientação, na Irlanda, tem sido afetado por cortes e a prestação de orientação de carreira atualmente varia muito de uma escola para outra. Isto significa que a maioria dos recursos está sendo dada agora aos alunos do último

ciclo, com idades entre 16-18, enquanto se preparam para o mundo do trabalho e para o acesso ao terceiro nível.

Da mesma forma, na **Alemanha**, o planeamento de carreira é obrigatoriamente fornecido por escolas secundárias. Elas são obrigadas a incluir o planeamento e a orientação de carreira no seu currículo e implementá-lo como um processo contínuo e multidisciplinar, que começa a partir do 8º ano. Isto envolve assessoria e aconselhamento sobre educação e dificuldades em aprendizagem, aconselhamento psicológico e avaliação realizada pelos serviços psicológicos da escola e, educação sobre a carreira dada na sala de aula. Nas escolas, a orientação é fornecida por professores especialmente treinados, assistentes sociais, psicólogos da escola e os profissionais de orientação vocacional por parte das agências de emprego.

Em **Chipre**, o Aconselhamento de carreira e os Serviços educacionais (CCES) são responsáveis pelo desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional dos alunos do ensino médio. Os conselheiros da escola oferecem os seguintes serviços:

- Aconselhamento individual e em grupo (normalmente 2-4) em questões de orientação pessoal, social, educacional e de orientação da carreira.
- Seminários, visitas, programas de formação e conferências sobre aconselhamento e educação.
- Ensino do curso de Educação de Carreira e Educação Social. Este curso é oferecido no 3º ciclo do ensino básico
- Organização de um programa de trabalho-experiência de uma semana no 2º ano do liceu e visitas a instituições de ensino pós-escolares.
- Publicação de livros instrutivos e informativos (ou seja, a Educação de Carreira e a Educação Social, bolsas de estudo, etc.)
- Acesso a informações sobre educação e orientação vocacional através de bibliotecas on-line, vídeos educativos, orientação on-line.
- Participação em diversas comissões no benefício dos alunos.

- Fornecimento de aconselhamento pessoal e educacional a estudantes com necessidades especiais para o seu desenvolvimento pessoal através de programas educativos individuais.

Por outro lado, na **Lituânia**, existem três tipos de serviços, que são considerados como parte da orientação da carreira: informações sobre a carreira, aconselhamento de carreira e educação de carreira. Todos eles estão intimamente relacionados e raramente fornecidos separadamente. Os serviços são fornecidos por várias entidades - públicas e privadas. A estratégia de orientação da carreira tem como objetivo criar um ambiente para o desenvolvimento do sistema e serviço de orientação da carreira na Lituânia, levando em consideração as perspectivas de desenvolvimento económico e social do país e as necessidades de cada membro individual da sociedade. No entanto, o sistema na Lituânia também tem algumas fraquezas importantes: em primeiro lugar, não há nenhum sistema integral de orientação profissional ou uma instituição, que seja responsável pela implementação, planeamento e organização do trabalho de todas as instituições relacionadas com a orientação da carreira e aconselhamento. Em segundo lugar, há muito pouca disponibilidade da parte dos serviços de orientação da carreira em áreas rurais. Não há suficiente atenção dada para a preparação e formação de especialistas em orientação da carreira, bem como à melhoria das competências dos especialistas existentes. Por último mas não menos importante, há uma falta de conselheiros de carreira, o que significa que os serviços de orientação da carreira são acessíveis apenas àqueles que a procuram ativamente.

Em **Portugal** os serviços de orientação vocacional e profissional são prestados por:

- instituições ligadas ao emprego e formação profissional que intervêm junto de indivíduos que estão, geralmente, fora do sistema escolar (desempregados), pretendendo a sua inserção na vida ativa (e.g., Gabinetes de Inserção Profissional, Centros de Emprego);
- instituições ligadas à educação sobretudo em escolas básicas e secundárias;

- instituições ligadas à Juventude e Autarquias;
- gabinetes privados.

Todos estes serviços são assegurados por psicólogos e vão para além do desenvolvimento vocacional, abrangendo o desenvolvimento interpessoal e o desenvolvimento da identidade. No entanto, é importante salientar que a orientação profissional não se encontra contemplada ao nível curricular, não existindo um programa curricular nacional neste âmbito.

Áreas chave de competências que precisam ser abordadas no currículo proposto para o planeamento da carreira

Na **Irlanda**, áreas chave de competências que precisam ser abordadas no currículo proposto de planeamento da carreira na fase iniciante (12-14) incluem análise individual, competências de organização, definição de metas e competências de estudo. Uma introdução aos passa tempos/interesses e qual é a ligação deles a determinadas carreiras também seria útil. A nível intermediário (14-16), as competências pessoais de carreira como realizar um CV, setores de carreira, experiência de trabalho e empregabilidade, são vitais. Mais tarde, no quadro de qualificação de nível avançado (16-18) e opções depois do segundo nível, incluindo a preparação para a universidade ou o mundo do trabalho e competências para as entrevistas, também seriam muito importantes.

De qualquer forma, no **Chipre**, o currículo de planeamento da carreira que atualmente existe centra-se no desenvolvimento da autoconsciência e autoestima dos alunos. O principal objetivo é equipar os alunos com valores de vida, promover a cidadania ativa e proporcionar-lhes informações sobre o sistema educativo, ajudando-os assim a fazer as suas próprias escolhas pessoais e educacionais. Portanto, as duas áreas chave de competências de aconselhamento e planeamento de carreira são: relações interpessoais e planeamento/aconselhamento de carreira. Além disso, os conselheiros cipriotas têm a

7

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

responsabilidade de ajudar o aluno a escolher a melhor carreira possível. Como parte do currículo, os alunos podem também participar em entrevistas, ficar informados sobre as opções educativas, estudos académicos e trabalhos, visitar centros educativos e entrar em contato com as atividades de testes psicométricos e com o material digital. Nas escolas públicas, há também a oportunidade para os alunos terem contato direto com um trabalho à sua escolha por uma semana, a chamada "semana de trabalho" durante o segundo ano do liceu. Os recursos que devem ser abordados devem ser dentro destas vertentes, mas numa abordagem mais próxima, prática e centrada no aluno, permitindo que os alunos sejam mais ativos no processo de tomada de decisões e preparando-os para enfrentar os desafios do mundo profissional ou académico da melhor forma possível.

Da mesma maneira, as competências-chave que devem ser abordadas na **Lituânia** são a sensibilização geral e autoconsciência; os alunos devem saber como avaliar os seus conhecimentos, competências, capacidades, como reconhecer as suas fraquezas e saber como melhorá-las. Na Lituânia, as partes interessadas pensam que a habilidade dos estudantes de avaliar de forma objetiva e realística o seu ambiente, objetivos e possibilidades também são essenciais, bem como a tomada de decisões e implementação de competências. Corrigir as atitudes no que diz respeito ao planeamento da carreira e também considerado importante. Os alunos acreditam que as competências-chave que devem ser abordadas como parte do currículo de planeamento da carreira, devem ser a autoconsciência, a capacidade de avaliar os seus interesses, o que levaria à compreensão de quais são os caminhos de carreira que eles gostariam de prosseguir no futuro. Da mesma forma, os professores acreditam que devem ser reforçadas competências semelhantes – autoconsciência principalmente, fixação de metas críticas e, a capacidade para planear e coordenar as próprias ações de forma eficiente.

Em **Portugal**, o nível do ensino secundário é definido como o período inicial de diferenciação de interesses e competências dos alunos em termos de desenvolvimento

humano e preferências profissionais. Habilidades como: desenvolvimento de atitudes; competências de exploração; interação com áreas de interesse e competências de empregabilidade, devem estar presentes no currículo do planeamento da carreira. O estudo da vida social e familiar do aluno (experiências, crenças, valores morais e sociais, profissões de membros da família e outros exemplos), são também alguns dos aspetos que devem ser incluídos no processo de desenvolvimento e orientação profissional dos alunos, juntamente com as preferências pessoais, autoconhecimento, autoestima, resiliência, objetivos de vida, estudo do mercado. Todos estes devem ajudar o aluno na sua escolha profissional e na inserção correta no mercado de trabalho. Durante a investigação externa, as partes envolvidas portuguesas salientaram algumas áreas-chave de competências para implementar num futuro projeto curricular na área de planeamento da carreira. Para o 7º ano de escolaridade eles identificaram competências como: organizar o estudo, aprender a aprender, vivendo na escola. No 8º ano, áreas-chave como: caminhos e educação, autoconhecimento, competências e expectativas, interesses e satisfação, foram destacadas. No final do 9º ano os alunos escolhem a área de estudo que pretendem seguir e que tem um impacto decisivo no acesso para o curso de nível superior; portanto, nesta altura, alguns dos entrevistados destacaram como áreas de competência-chave: o autoconhecimento, explorar a escola e as oportunidades de formação profissional.

Pelo contrário, na **Alemanha**, como essencial para a orientação profissional refere-se a avaliação se para um estagiário é conveniente iniciar e terminar a sua preparação de forma adequada. Basicamente, o conceito é abstraído de tarefas específicas e define um foco de ocupações, com requisitos comparativamente menos extensas. Os candidatos precisam de ter competências a nível médio em termos de qualificações elementares académicas, competências de vida prática, bem como lidar com um dia de trabalho de 8 horas. Com base no catálogo disponível, cada atributo básico é definido e diferenciado da seguinte maneira:

- Breve descrição e definição

- Indicadores para a avaliação e a operacionalização do critério particular
- Abordagens e possibilidades de diagnóstico para a medição

Por um lado é considerada explicitamente a escolha da carreira, incluindo a capacidade de fazer uma autoavaliação e para reunir informações sobre as possibilidades individuais em campos profissionais. Por outro lado, o catálogo descreve que áreas do núcleo e competências são valorizadas como muito importantes e fundamentais para iniciar e terminar uma aprendizagem do ponto de vista amplo.

Níveis de competências que são apropriados para cada um dos grupos distintos de idade dos alunos

Enquanto na **Irlanda** existe uma proposta de projeto de currículo nacional que lida com cada grupo de idade – para a qual, no entanto, não há nenhum acesso-, no **Chipre**, não há nenhuma orientação de carreira planeada para os grupos de idade de alunos entre 12-14 e 16-18 comparado com o de 14-16. Para além disso, a CCES é considerada como parte do Ensino Secundário Geral. Os alunos do 3º ciclo, participam nos cursos "Carreira académica" e "Educação Social", que visam formar os alunos de 14 anos com as competências de autoconhecimento, confiança e auto-realização, para que eles sejam capazes de tomar decisões racionais, especialmente sobre a sua futura carreira profissional, com base na consciência de si. Mais tarde, os alunos do primeiro grau de liceu que encontram-se na faixa etária de 14-16, a meio do ano letivo, são chamados para escolherem o seu programa de escola para o próximo ano letivo. As suas opções são: três temas de quatro aulas por semana e um assunto do seu interesse de duas aulas ou apenas quatro temas de direção. No segundo ano de liceu, os alunos tornam-se conscientes das suas capacidades e geralmente são capazes de decidir se querem mudar ou manter os assuntos que eles selecionaram. Em relação ao ensino superior, o serviço de aconselhamento não é adequado. Ele é restrito nas universidades e inclui atividades de educação e orientação da carreira tais como visitas a empresas.

Por outro lado, na **Lituânia**, o atual sistema de ensino de carreira não é coerente e sistemático e se ajuda ou não os alunos a desenvolverem essas capacidades depende em grande parte de uma escola específica ou de um conselheiro de carreira. É por isso que é difícil avaliar sem ambiguidades se o atual sistema está em conformidade com as necessidades do aluno e se deve ser criado um sistema de educação de carreira mais consistente e sistemático. As competências mais importantes são a autoconsciência, a capacidade de avaliar as próprias competências, a capacidade de fazer planos e mantê-los, também o pensamento crítico, comunicação e competências de colaboração, de busca de informações. Geralmente, as partes interessadas lituanas acreditam que em cada faixa etária deve dar-se atenção às mesmas áreas chave de competências, apenas em diferentes níveis.

Em **Portugal**, no entanto, não há nenhum nível de competências totalmente definido, devido à falta de um programa específico para o planeamento da carreira, o que leva a uma ignorância do assunto por alguns. No entanto, em toda a investigação externa realizada, foi mencionado um certo tipo de ação que integra um conjunto de atividades no domínio da orientação profissional, que pode ser efetuado nos grupos de idade de 12-14; 14-16; 16-18, entre os quais:

- Nível Introdutório (grupo 12-14) – fase de sensibilização para as variáveis presentes na orientação vocacional (e.g., conhecimento aprofundado das profissões, dinâmicas pessoais, comunicação)
- Nível Intermédio (grupo 14-16) – estudo de mercado formativo e profissional, orientação vocacional, marketing pessoal
- Nível Avançado (grupo 16-18) – objetivos de vida e planeamento de carreira, prosseguimento de estudos ou ingresso no mercado de trabalho, construção de um plano de lobbying

A tipologia mencionada reflete a necessidade atual de se iniciarem ações, na área do aconselhamento vocacional, em níveis de escolaridade precoces (e.g., 7º ano de escolaridade).

Na **Alemanha**, é quase impossível dar uma declaração geral sobre os níveis de competências apropriadas para os grupos distintos de idades, devido aos vários tipos de escolas e às suas especificidades. Há uma grande diferença quando se fala em competências-chave de alunos em:

- Escolas Secundárias de ensino Geral, que têm o foco principal no sistema dual e onde muitos alunos entram no sistema de transição.
- Escolas de gramática, onde o foco principal está nas carreiras académicas e nas perspectivas.
- Escolas profissionais (ensino vocacional), como parceiro no sistema dual, estão em conflito com a educação geral versus ensino profissional e têm uma enorme variedade de formação escolar (desenvolvimento da prontidão para ocupação vs. formação no sistema dual vs. qualificação geral para a entrada na Universidade).
- As escolas destinadas aos educandos com necessidades especiais, onde apenas uma minoria dos estudantes obtêm o Certificado de Ensino Secundário e a maioria entra no sistema de transição.

Recursos existentes que poderiam ser usados ou projetados de novo para serem utilizados no novo cenário do planeamento da carreira

No que diz respeito aos recursos existentes que poderiam ser usados (ou projetados de novo para serem utilizados) no novo cenário do planeamento da carreira, na **Irlanda**, existem recursos limitados atualmente disponíveis para os estudantes. O principal recurso disponível é um programa de Alcance on-line, disponível através de www.careersportal.ie. Este é um recurso a usar tanto pelos alunos como pelos orientadores, que orientam os alunos a nível de assuntos de interesse, escrever um CV,

12

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

pesquisa de opções de terceiro nível e que também tem vídeos sobre diversos cursos. Há também um livro disponível para este programa e muitas escolas na Irlanda, atualmente usam o livro ou o programa on-line.

No **Chipre**, os recursos existentes para o planeamento da carreira incluem guias para os alunos, conselheiros da escola e também os pais. Para além do kit de ferramentas para os alunos do 3º ciclo, há uma quantidade significativa de guias de carreira para os alunos do grupo de idade entre 14 a 18 anos que também estão disponíveis on-line. O conteúdo destes livros abrange as áreas temáticas abaixo referidas:

- Informações sobre as duas opções educacionais após o 3º ciclo, o liceu e a escola técnica.
- Descrição detalhada do nível secundário com referência especial para os cursos oferecidos. Uma ferramenta essencial para os alunos do 1º ano do nível secundário.
- Descrição detalhada da escola técnica com referência especial para os cursos oferecidos. Uma ferramenta essencial para os alunos do 1º ano das escolas técnicas e para o público interessado em aprender sobre as opções oferecidas.
- Exercícios destinados a pôr os alunos em contacto com os diferentes aspetos de si mesmos e a conhecer melhor os interesses, capacidades e competências e geralmente as suas características individuais.
- Informações sobre as universidades públicas e outras instituições de ensino superior no Chipre e na Grécia, dando ênfase às disciplinas pedidas, correspondentes a cada faculdade/departamento
- Informações sobre bolsas disponíveis para escolas pós-secundárias e estudos de pós-graduação oferecidos pelo nosso governo.
- Referência aos fatores que influenciam as escolhas educacionais e profissionais dos alunos e as formas de os pais poderem ajudar os seus filhos.

- Informação útil para os conselheiros das escolas, necessária para fornecer a orientação adequada. O guia do professor oferece orientações e instruções sobre o desenvolvimento dos cursos de Carreira e Educação Social.

De outra forma, na **Lituânia**, a opinião dominante parece ser que testes de avaliação mais modernos e equipamento são necessários para melhor satisfazer as suas necessidades. De acordo com o coordenador de carreira, mesmo se os recursos atualmente disponíveis utilizados para a educação de carreira satisfazem as necessidades dos alunos, há falta de um sistema de auto-aconselhamento, bem como de e-ferramentas. Tais recursos como e-testes, jogos, páginas web de informações, uma webpage melhor gerenciada e fácil de usar, mais horas alocadas para atividades de carreira, iriam ajudar os especialistas de carreira para atender às necessidades dos alunos nesta área. Para além disso, uma implementação de um sistema de e-portfolio na Lituânia, onde os alunos poderiam lançar as suas informações, certificados, currículos, planos de carreira, iria melhorar a situação. Os professores lituanos geralmente recorrem aos testes de avaliação e atividades práticas para educação de carreira com base nos seus temas; no entanto, sentem que lhes faltam competências e conhecimentos provenientes de outros tipos de recursos e desejam poder envolver mais os seus alunos em diferentes tipos de atividades de carreira.

Em **Portugal**, os recursos atuais utilizados na intervenção vocacional e profissional deviam orientar indivíduos, não somente num processo individual, mas também num processo social. A intervenção no processo de orientação terá, assim, de contemplar estas duas vertentes. Verificou-se que muitos dos recursos utilizados em Portugal são adequados para a população e para as necessidades dos estudantes, mas muitos recursos (testes) já estão desatualizados. Também seria conveniente estender os recursos existentes e transformá-los em algo mais formal e regulamentado no sistema de ensino. É também demonstrado como sendo vantajoso que estes recursos possam estar disponíveis em número cada vez maior e mais diversificados para atender às necessidades dos alunos. Apesar da existência de material desatualizado, os

profissionais de educação devem tentar atualizar as suas ferramentas e adaptá-las ao público-alvo. De sublinhar que os recursos utilizados são aplicados somente a faixa etária dos 14-16, correspondente ao 9º ano de escolaridade.

Por outro lado, na **Alemanha**, o programa desenvolvido "Förderatlas zur Berufsorientierung in der Bildungsregion Paderborn", diz respeito aos gestores das escolas e aos coordenadores de orientação da carreira. Esse programa dá uma visão geral das melhores abordagens de boas práticas locais já existentes em matéria de orientação da carreira. Para além disso, o programa global e orientador 'KAoA' pretende introduzir um sistema obrigatório de transição em todo o estado, da escola até ocupação. Destacam-se quatro principais esferas de atividades para realizar este objetivo:

- Orientação da carreira e orientação académica
- Sistematização da transição da escola para a Universidade
- A atratividade do sistema dual
- Necessidade de colaboração e coordenação a nível local

A consideração dos campos acima mencionados deve ajudar a ter uma visão sobre todos os aprendentes e apoiar um início bem-sucedido na ocupação ou no setor académico e, simultaneamente, contribuir para assegurar a competitividade das empresas. Para atingir este objetivo, MAIS recomendou que as partes interessadas, que estão envolvidas neste processo, têm que cooperar a nível local e empreender esforços contínuos para melhorar os elementos associados. MAIS declarou cinco elementos padrão, que as escolas têm que considerar a fim de cumprir as suas responsabilidades em matéria de carreira e orientação académica:

1. Carreira e orientação académica como parte integrante da aprendizagem individualizada e desenvolvimento como uma obrigação de todas as escolas do ensino secundário geral.

2. Todos os indivíduos na fase do ensino secundário têm que apoiar os processos de orientação da carreira. Esta tarefa interdisciplinar precisa ser integrada num currículo interno escolar para a orientação da carreira e a orientação académica.
3. As escolas devem facilitar as possibilidades que possam ser usadas por todos os alunos para reunir experiências no processo de orientação da carreira e orientação académica, de acordo com as suas necessidades e competências.
4. Alunos com necessidades especiais irão receber elementos específicos adicionais que os ajudarão a detetar e apoiar a sua carreira individual.
5. As escolas têm de estabelecer ofertas contínuas de aconselhamento de carreira e aconselhamento sob consulta para os pais, Instituto de emprego e outros decisores políticos.

Meios de divulgação e ambientes apropriados para envolver os alunos de diferentes faixas etárias

Na **Irlanda**, os formatos principais de divulgação e ambientes atualmente usados para envolver os alunos incluem a palavra escrita (livro, jornal, etc.) ou on-line tais como www.careersportal.ie, um site que também tem vídeos sobre carreiras e inventários de interesse sobre carreira online. Os pontos fortes do formato on-line são que os alunos envolvem-se muito bem com ele e vêm-no como apropriado para a sua idade. Sem esta tecnologia ou acesso a ela, muitas vezes os alunos podem desacoplar do trabalho baseado no livro.

No **Chipre**, no entanto, há uma quantidade considerável de organizações juvenis locais e associações que procuram fornecer informações e facilidades para o aconselhamento, tendo como alvo os jovens, tal como o Conselho da Juventude de Chipre. Além disso, as universidades públicas e privadas e outras instituições de ensino superior em Chipre oferecem orientação da carreira numa base regular para alunos com mais de 16 anos. Mais ainda, todas as principais cidades no Chipre fornecem serviços privados de aconselhamento e orientação ao público. Em geral, a orientação é fornecida

pessoalmente através de conferências, seminários, reuniões, ou através de conferências por telefone com os peritos, ou on-line através de artigos, notícias sobre opções educacionais, necessidades do mercado de trabalho e dicas para entrevistas de emprego etc. O aconselhamento on-line (e-aconselhamento) é fornecido também para os estudantes que estão familiarizados com a internet. Por exemplo, a seção de prevenção do Conselho da Juventude de Chipre requer apenas fazer o login no site e começar a conversar confidencialmente com um conselheiro, mesmo para questões relativas à orientação profissional e planeamento.

De forma semelhante, na **Lituânia**, os formatos mais comuns utilizados para envolver os alunos são os seminários por formadores convidados, atividades de carreira, lições de carreira, dias da carreira nas escolas, consultas em grupo e individuais. Estes formatos procuram satisfazer as necessidades dos alunos, sendo eles dinâmicos e inovadores, envolvendo os alunos em atividades participativas e permitindo-lhes experimentar os métodos e as atividades por si próprios. Os estudantes lituanos que participaram na investigação externa salientaram que receberam a maioria das respetivas informações sobre a orientação profissional do psicólogo da sua escola; de publicações, tais como "Kur stoti?", que fornece informações abrangentes sobre as instituições do ensino superior, atuais profissões, requisitos para a aplicação de programas de estudo; testes de avaliação de personalidade e interesse; e feiras de ensino superior, que fornecem as informações mais recentes sobre os programas de estudo, etc. Atualmente, a maioria dos métodos utilizados para informar, envolver, e educar os alunos constam em consultas individuais, excursões para as empresas, atividades de prática, estágios a curto prazo, jogos de tabuleiro, sistema e-mail e a página web da escola.

Em **Portugal**, atualmente, os meios de divulgação utilizados são novas tecnologias (websites, redes sociais), sessões de grupo com recurso a sessões práticas e lúdicas, visitas de estudo as empresas, centros de formação, feiras de emprego e conferências. Todos estes meios de divulgação são oferecidos exclusivamente para o grupo de idade entre 14 e 16 anos, correspondente ao 9º ano. Os meios de divulgação citados acima

são meios existentes em Portugal que pretendem orientar da melhor forma possível o indivíduo, mas não são suficientes. Pode-se dizer que esses ambientes e formatos de divulgação são e muito restritos, precisando de se expandir horizontes e envolver cada indivíduo no processo de orientação, para que exista mais informação, mais tempo para digerir as informações e tomar decisões eficazes acerca do futuro escolar e profissional. Por outro lado, o contato com a realidade é sempre um fator de motivação acrescida, mas os custos de um ensino prático são elevados e não podem ser suportados pelos agrupamentos de escolas.

Na **Alemanha**, por sua vez, há uma grande variedade de meios de divulgação tal como a imprensa e os sites on-line sobre carreiras, oportunidades de formação, programas acessíveis de estudo e informação sobre o mercado de trabalho, bem como diferentes tipos de instrumentos de autoavaliação. A maioria deles é fornecida por Agências de Emprego Federal e estão disponíveis gratuitamente na BIZ em escolas e on-line. Os recursos oferecidos pela Agência Federal de Emprego contêm brochuras, publicações realizadas pelo Instituto de Pesquisa de Emprego (IAB), relatórios anuais e publicações on-line. No campo das publicações on-line, existem recursos diferentes que: a) têm uma utilização considerável no contexto nacional e b) parecem ser relevantes e úteis no contexto do SELFIE.

- KURSNET: O portal para a formação profissional e formação profissional contínua
- BERUFENET: Informações sobre mais de 6.300 ocupações na Alemanha
- JOBBÖRSE: Troca de emprego e candidatos por parte da Agência Federal de Emprego
- Abi: O portal de Internet para o ensino secundário; tudo sobre o assunto de escolha da carreira, estudo, formação profissional e carreira
- Planet-berufe.de: Tudo sobre o assunto da formação profissional
- BERUFE-Universum: O programa de autoestudo
- BERUFE TV: O portal do filme da Agência Federal de Emprego

Ao escolher esses recursos, o utilizador obtém informação mais detalhada. Por exemplo quando utiliza o website <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/> (BERUFENET) aprende a receber mais informação sobre as possibilidades de ocupação.

Quadro de avaliação para facilitar a medição de realização em todos os níveis

Em **Portugal**, a avaliação é parte integrante do processo de ensino-aprendizagem e atualmente há um espaço muito grande no processo de ensino. No entanto, não há nenhum quadro de avaliação para facilitar a medição da realização das atividades do aconselhamento vocacional e profissional e de orientação.

Por outro lado, na **Irlanda**, os recursos utilizados para o planeamento/a orientação de carreira não são atualmente avaliados numa base formal. Os serviços de planeamento/orientação de carreira prestados a nível público são avaliados através da inspeção do Departamento de Educação e Competências. Isto significa que embora esta avaliação seja eficaz, apenas algumas escolas são avaliadas, e embora haja um movimento no sentido de autoavaliação da escola, esse processo é lento.

Da mesma forma, na **Alemanha**, não há nenhum quadro de avaliação claro para facilitar a medição da realização em diferentes níveis. As escolas são obrigadas a escrever um conceito para orientação da carreira, sob a consideração do seu quadro atual, mas, devido a este desenvolvimento específico, é muito complicado tomar uma medida em geral. Por exemplo, a inspeção de escola (no North Rhine Westphalia o Qualitätsanalyse) é um instrumento de abordagem onde os avaliadores externos podem avaliar a escola, tendo em consideração as características determinadas e apoiadas por dados de qualidade. O diretor da escola tem a responsabilidade (formal) de realizar medidas relativas à orientação da carreira e construir uma rede apropriada. Neste contexto, o diretor pode nomear um ou mais pessoas que irão apoiar este processo e serão responsáveis pela coordenação do estagiário. Além disso, as partes interessadas, como pais, alunos, professores, a agência de emprego, empresas e pessoas do setor público

têm a oportunidade de avaliar as medidas existentes. Do ponto de vista formal, as escolas podem usar quotas estatísticas e taxas de sucesso de transições da escola para o mundo do trabalho ou o setor de ensino superior para avaliar as suas ofertas em relação a orientação da carreira.

No setor privado da **Lituânia**, os números de vendas são usados como um método de avaliação, enquanto no setor público são utilizadas medidas tais como inquéritos para pais, alunos e diversos relatórios. Não há nenhum comité científico para a avaliação dos serviços de orientação de carreira na Lituânia. Também não existem medidas para avaliar recursos/métodos atualmente usados, então a única forma possível para melhorar a situação nesta área seria introduzir pelo menos essas medidas. Além disso, nas escolas, os professores usam as discussões informais com os alunos para terem uma ideia de quão eficiente e útil certas atividades de carreira são. Os pais também fornecem feedback durante as reuniões pai-professor.

Por fim mas não menos importante, no **Chipre**, a avaliação do Aconselhamento e do Serviço de Orientação de Carreira do Ministério da Educação e Cultura de Chipre, realizada por um Comitê de Avaliação Científica, revelou uma visão clara dos pontos fortes e fracos dos serviços de aconselhamento e propôs algumas recomendações. A análise SWOT indicou que o Aconselhamento e o Serviço de Educação de Carreira no Chipre é amplamente reconhecido pelo seu papel significativo no cenário educacional. Independentemente das limitações há uma atitude amplamente positiva em relação aos serviços de aconselhamento nas escolas secundárias e superiores. O pessoal é considerado como altamente qualificado e profissional conforme as normas internacionais. No entanto, existem algumas limitações que ofuscam esses pontos fortes. Os pontos fracos da CCES dizem respeito à sobrecarga de trabalho dos conselheiros devido as fronteiras borradas das suas funções nas escolas e a insuficiente utilização dos recursos disponíveis. Como resultado, a qualidade do trabalho dos conselheiros é restrita.

Apoios pedagógicos existentes, utilizados para a formação dos professores e especialistas de orientação, para a nova área do planeamento da carreira

Aos conselheiros de orientação de carreira na **Irlanda** é exigido uma qualificação de ensino (que consiste numa licenciatura e uma pós-graduação ou mestrado em educação), bem como formação contínua no domínio da orientação profissional. Para alguns, isso pode significar a qualificação de mestrado em orientação, enquanto outros podem ter um diploma de pós-graduação. A formação pode levar um ou dois anos, dependendo da instituição educacional, fornecendo as áreas de formação e outras áreas relacionadas, tais como competências de aconselhamento pessoal e formação, psicologia, teoria da personalidade, planeamento de carreira e orientação de carreira. Tendo em conta o facto de que aos conselheiros de orientação na Irlanda é pedido realizar um duplo papel de aconselhamento pessoal ao estudante, assim como dar aulas de orientação e dar aconselhamento especializado de carreira aos alunos maiores, o papel tornou-se mais desafiador e complexo. Há grandes restrições de tempo no seu trabalho. As suas competências e experiência poderiam ser ainda melhoradas e reforçadas, se houvesse mais apoio dentro do sistema educacional pelo aumento de recursos e programas de desenvolvimento profissional contínuo.

Da mesma forma, no **Chipre**, os conselheiros, antes de serem nomeados, deverão ter um primeiro diploma numa disciplina ensinada no ensino secundário e um diploma de pós-graduação ou mestrado em orientação e aconselhamento, numa universidade americana ou britânica, para além de mais um ano de programa de formação inicial dos professores na Universidade de Chipre. Na sua avaliação, a Comissão de Avaliação Científica propôs as seguintes recomendações que iriam enriquecer a competência e a experiência dos conselheiros:

- Formação adequada em aconselhamento e orientação de carreira para graduados com um primeiro diploma em qualquer disciplina que é vital.

- Um programa de formação de pós-graduação em aconselhamento e orientação de carreira deve ser desenvolvido numa universidade no Chipre.
- Uma unidade de investigação deve ser estabelecida juntamente com o programa proposto de formação. Há a necessidade de uma investigação aprofundada na área da orientação de carreira e aconselhamento.
- Uma equipa de profissionais composta por psicólogos, assistentes sociais, conselheiros educacionais e médicos deve ser formada para coordenar e colaborar com os conselheiros, fornecendo informações importantes e desenvolvendo um cuidado especial para os grupos vulneráveis da sociedade.
- O conteúdo do programa de formação do professor deve ser revisto para torná-lo mais adequado às futuras necessidades distintas dos conselheiros da escola.

Em **Portugal**, os profissionais de orientação (psicólogos) tem uma licenciatura, um mestrado ou pós-graduação na área desejada e para além disso frequentam cursos de formação. A DGE (direção geral de educação) organiza seminários sobre partilha e sugestões de boas práticas ao nível da orientação vocacional e profissional no contexto escolar. A missão desta entidade é garantir a implementação das políticas relativas à componente educacional e didática para a educação pré-escolar, dos níveis de ensino básico e secundário de educação, providenciando apoio técnico para a sua formulação e monitorização e, avaliando a sua implementação.

As escolas, na **Alemanha**, estão obrigadas a nomear um coordenador em matéria de orientação de carreira (StuBO). Através de um decreto curricular do Ministério da Educação e Formação estão redigidos regulamentos relativos à orientação da carreira, relacionados aos seguintes pontos:

- Objetivos, funções e organização
- Coordenação a nível regional
- Cooperação entre escolas, consultores de carreira e universidades
- Cooperação com o bem-estar da juventude

- Dicas específicas em matéria de orientação para as necessidades especiais
- Colocações industriais e fases práticas em universidades
- Qualificação dos professores

O programa "Qualifizierung der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Bildung und Studienorientierung", é um elemento central para a qualificação dos conselheiros e coordenadores de orientação da carreira (StuBO) para reforçar a orientação da carreira nas escolas secundárias do ensino geral em NRW. Os cursos de qualificação devem levar em conta:

- As experiências e conhecimentos prévios do StuBO
- O contexto local, atividades
- O apoio de cooperação e trabalho em rede
- O fornecimento de uma plataforma online, que contém material sobre todas as qualificações oferecidas e possibilidades de autoaprendizagem.

Por outro lado, na **Lituânia**, a descrição de trabalho recomendada para consultores profissionais que trabalham no CIP (ponto de informação de carreira) inclui requisitos como diploma do ensino superior, de preferência especializando-se como um conselheiro de carreira; a capacidade de coletar, gerenciar e fornecer a todos os alunos informações sobre as profissões, as qualificações e a sua aquisição no ensino superior e instituições vocacionais, as oportunidades proporcionadas pelo sistema de ensino da Lituânia, instituições que fornecem aconselhamento de carreira, sistemas de informação e fontes de informação de carreira; capacidade de iniciar e organizar vários eventos na área de informações de carreira, com o objetivo de tornar as capacidades de escolha de carreira dos alunos mais racionais e eficientes; capacidade de cooperar com a administração da escola, professores, pedagogos sociais, psicólogo da escola, pais dos alunos e trabalhar com eles como uma equipa; capacidade de se comunicar e colaborar com vários parceiros sociais de uma forma construtiva.

Apoios para a formação profissional inicial e contínua dos professores abordando a integração de ferramentas atualmente disponíveis e novas ferramentas a serem desenvolvidas

Na **Irlanda**, as oportunidades de desenvolvimento profissional para conselheiros de orientação da carreira são principalmente fornecidas através do Instituto de Conselheiros de Orientação, a entidade representativa à qual cada conselheiro de orientação paga uma taxa de adesão. Eles organizam uma conferência anual com vários oradores e workshops e têm também reuniões regulares da filial local. Também fornecem supervisão de aconselhamento para todos os membros através de grupos locais. Além disso, o Centro Nacional de Orientação em Educação oferece alguns cursos de desenvolvimento profissional contínuo. As instituições de terceiro nível e CAO realizam conferências e também os dias abertos anuais. Enquanto tudo isso é muito positivo e benéfico, alguns orientadores não podem participar nesses eventos porque não são dispensados pela gestão escolar para assistir, devido às limitações de tempo e horários. Isto significa que em termos da prestação de orientação, o nível de desenvolvimento profissional contínuo disponível para orientadores pode divergir, dependendo da escola ou da área.

Na **Lituânia**, tais oportunidades de desenvolvimento profissional para especialistas de orientação da carreira são atualmente principalmente fornecidas pelos formadores individuais, instituições públicas ou determinados projetos. O sucesso das mesmas geralmente depende da motivação de cada pessoa individualmente e da vontade de participar e envolver-se em atividades. Há especialistas que procuram ativamente tais oportunidades e aproveitam-nas, mas também há especialistas que não fazem qualquer esforço para desenvolver as suas competências, para o qual o desenvolvimento profissional depende altamente de cada especialista individual. As mais valiosas oportunidades de desenvolvimento profissional são aquelas que visam desenvolver a sensibilização, motivação e atitudes positivas. Pode haver mais oportunidades de melhoria fornecidas, por exemplo, através da colaboração com a associação de ensino

superior da Lituânia para a organização de admissões gerais ou coordenadores de carreira e conselheiros das outras organizações. Além disso, uma página da web geral, constantemente atualizada por especialistas de carreira iria ajudar a melhorar. Além disso, os professores quase unanimemente expressaram a opinião de que há falta de oportunidades de desenvolvimento profissional na área da orientação de carreira. Segundo eles, a falta de tempo para prosseguir ativamente tais oportunidades de desenvolvimento tem impacto na sua falta de confiança na realização de atividades de orientação de carreira e, portanto, na qualidade geral de tais serviços.

Numa abordagem diferente, o Ministério da Educação e Cultura de **Chipre** organiza de forma regular seminários educacionais, formações e conferências para o desenvolvimento profissional dos conselheiros da escola. Os temas dizem respeito à educação e género, integrando alunos imigrantes nas escolas secundárias e no mercado de trabalho e promovendo o respeito pela diversidade nas escolas. Há, no entanto, a necessidade de fornecer mais formação em tópicos relacionados com a violência doméstica e a integração de novas tecnologias em aconselhamento, desde que a conexão com a internet é considerada essencial, tal como o uso de computadores é também considerado necessário para completar as tarefas diárias. Além disso, a formação em serviço, que inclui seminários, programas de formação e reuniões a fim de desenvolver os seus conhecimentos sobre as necessidades prioritárias e as tendências do mercado de trabalho devem ser continuamente fornecidas.

Na **Alemanha**, de acordo com o decreto curricular promulgado do Ministério da Educação e Formação, as escolas têm a oportunidade de receber compensação de tempo para o trabalho adicional sobre aconselhamento e coordenação no âmbito da orientação da carreira. Todos os professores do ensino secundário têm a obrigação de participar no planeamento e realização de uma escola e partilhar conceitos específicos sobre a orientação da carreira. As escolas têm que considerar a orientação da carreira e a orientação explícita no planeamento da futura formação dos professores. Além disso, os conselheiros nomeados e coordenadores de orientação da carreira recebem

qualificação adequada para cumprir as suas tarefas. Esta educação é financeiramente apoiada e financiada pela MAIS (Ministério do Trabalho, Saúde e Assuntos Sociais), o FSE (Fundo Social Europeu da UE) e a Agência Federal do Emprego. A realização encontra-se na responsabilidade da fundação "Partner für Schule NRW".

Por outro lado, em **Portugal**, no contexto atual, as oportunidades de desenvolvimento profissional para estes profissionais são escassas. Desde que o processo de orientação vocacional e profissional ocorre a nível de escola, sob a orientação de um profissional de psicologia, os psicólogos têm na sua formação básica, conhecimento e práticas de orientação vocacional e orientação profissional e aconselhamento. No entanto, a Direção Geral da Educação promove iniciativas como seminários sobre partilha/sugestões de boas práticas, conferências e workshops, sobre uma oferta pontual, pouco diversificada. Além disso, regularmente, os profissionais tendem a investir na sua formação a nível privado, à procura de uma maior e melhor oferta de formação nos Centros de Formação (Centros de Qualificação e Educação Profissional).

Conclusão

Com base nas informações fornecidas nos relatórios de pesquisa nacional, mesmo que as especificidades de cada país parceiro variem em relação as práticas correntes de orientação da carreira e aconselhamento nas escolas, o que prevalece é o facto de que recursos centrados mais nos alunos, atualizados e recursos à mão precisam ser concebidos de forma a atender às necessidades do atual mercado local e do mundo académico. Por esta razão, os parceiros SELFIE terão como objetivo criar tais recursos a nível Introdutório, Intermediário e Avançado, a fim de colmatar a lacuna que existe atualmente nos países parceiros em relação ao material existente e às necessidades dos alunos, que devem ser formados para responder adequadamente às necessidades exigentes do mundo profissional.