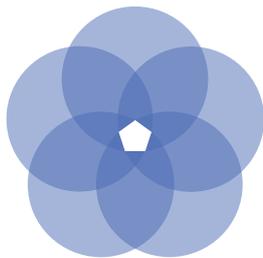




Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia



MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**

2019-1-IT02-KA204-063178

KIT DE FERRAMENTAS DE AUTO-AVALIAÇÃO

Autor:

Paolo Di Rienzo, Giovanni Serra – Università degli Studi Roma Tre

Equipa de desenvolvimento:

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta – Forma.Azione srl

Helen Cormack, Andrew Quinn, Erica O'Neill - SWAPWest

Jolanta Banelyte, Viktorija Triuskaite - DOREA Educational Institute WTF

Luisa Oliveira, Nuno Aldeia - KERIGMA – Instituto de Inovacao e Desenvolvimento Social de Barcelos

Panagiotis Chatzimichail, Matthias Jespers – European Association for the Education of Adults

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

INFORMAÇÃO DO PROJETO

Project acronym	MASTER
Título do projeto	Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities
Número do projeto	2019-I-IT02- KA204-063178
Sub-programa ou KA	KA2: Cooperação para a inovação e o intercâmbio de boas práticas KA204: Parcerias estratégicas para a educação de adultos
Website do projeto	www.master-project.it

SUMÁRIO EXECUTIVO

O “MASTER Self-assessment Toolkit” oferece uma série de ferramentas que foram selecionadas, analisadas e testadas como parte do Projeto MASTER, com o objetivo de ajudar os adultos pouco qualificados a reconhecer a sua competência PSA (Pessoal, Social e de Aprendizagem). A competência PSA é uma das oito competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida definidas pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho em 2006 e revistas pelo Conselho em 2018. Este Relatório apresenta os métodos e procedimentos de investigação através dos quais os instrumentos foram identificados, analisados e utilizados no âmbito de um procedimento de experimentação com grupos de adultos em quatro países diferentes. A implementação de métodos rigorosos de avaliação dos resultados dos testes permitiu à parceria compreender como funcionam os instrumentos no contexto real dos ambientes de formação e identificar que componente da competência PSA pode ser avaliada através da utilização de cada um deles. Na segunda parte deste Relatório (capítulo 6), as seis ferramentas são apresentadas em pormenor e são propostas sugestões para a sua utilização.

Glossário de Termos

EA: Educação de adultos

Cedefop: Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional)

Erasmus+: Programa da União Europeia para a educação, formação, juventude e desporto

MASTER: Medidas de Apoio à Transição de Adultos para Oportunidades de Educação e requalificação de Competências

PSA: Pessoal, Social e de Aprendizagem

INDICE

1. Introdução	6
1.1. O Projeto MASTER	6
2. O processo de construção da Caixa de ferramentas (Toolkit)	8
2.1. Objetivo da atividade	8
2.2. A parceria	9
2.3. O papel de Coordenação do parceiro 2	9
2.4. O processo	10
3. Mapeamento de ferramentas e práticas	11
3.1. Orientações de Mapeamento	11
3.2. Mapeamento da implementação	12
4. Ferramentas selecionadas para testes	14
4.1. Adaptação pedagógica	14
4.1.1. Princípios da adaptação pedagógica do procedimento de administração dos instrumentos	14
4.1.2. Critérios para a adaptação pedagógica dos instrumentos	15
4.2. Seleção das ferramentas testadas	15
4.2.1. Parceiro 1: FORMA.Azione (Itália)	16
4.2.2. Parceiro 3: SWAPWest (Escócia)	18
4.2.3. Parceiro 4: Dorea (Chipre)	19
4.2.4. Parceiro 5: Kerigma (Portugal)	20
5. Teste de ferramentas: procedimentos e resultado	21
5.1. O quadro comum do procedimento de administração	21
5.2. O sistema de avaliação	22
5.3. Resultados da atividade de testes em Itália	22
5.3.1. Procedimento de administração de ferramentas	23
5.3.2. Motivação e sensibilização sobre a competência PSA no início do processo	24
5.3.3. Principais resultados do teste da ferramenta P201 - Questionário de percepção de competências e crenças próprias (QPCC)	25
5.3.4. Principais resultados do teste da ferramenta P401 - Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração	27
5.3.5. Considerações gerais sobre a atividade de ensaio e lições aprendidas	29
5.4. Resultados da atividade de testes na Escócia	30
5.4.1. Procedimento de administração de ferramentas	31
5.4.2. Motivação e sensibilização sobre a competência PSA no início do processo	32
5.4.3. Principais resultados do teste da ferramenta P405 - Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados	34

5.4.4. Principais resultados do teste da ferramenta P101 - ferramenta de auto-avaliação eLane4work	35
5.4.5. Considerações gerais sobre a atividade de testes e lições aprendidas	37
5.5. Resultados da atividade de testes em Chipre	38
5.5.1. Procedimento de administração das ferramentas	39
5.5.2. Motivação e consciencialização sobre a competência PSA no início do processo	40
5.5.3. Principais resultados do teste das ferramentas P505 - ProfilPass e P402 - EU Skills Profile Tool / Europass	42
5.5.4. Considerações gerais sobre a actividade de testes e lições aprendidas	
5.6. Resultados da atividade de testes em Portugal	44
5.6.1. Procedimento de administração das ferramentas	45
5.6.2. Motivação e sensibilização sobre a competência PSA no início do processo	45
5.6.3. Principais resultados no teste das ferramentas P504 - Vi@ Exploração e P505 - ProfilPass	47
5.6.4. Considerações gerais sobre a atividade de testes e lições aprendidas	51
6. Caixa de ferramentas	52
6.1. As seis ferramentas do kit de ferramentas	52
6.2. T1. eLane4work ferramenta de auto-avaliação	53
6.2.1. Descrição	53
6.2.2. Sugestões de utilização	55
6.3. T2. ProfilPass	56
6.3.1. Descrição	56
6.3.2. Sugestões de utilização	59
6.4. T3. Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados	59
6.4.1. Descrição	59
6.4.2. Sugestões para utilização	62
6.5. T4. Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração	63
6.5.1. Descrição	63
6.5.2. Sugestões de utilização	65
6.6. T5. Questionário de perceção das próprias competências e crenças (QPCC)	65
6.6.1. Descrição	65
6.6.2. Sugestões de utilização	67
6.7. T6. Vi@exploração – secção “Conhecer-se a si próprio”	68
6.7.1. Descrição	68
6.7.2. Sugestões de utilização	70
Referências bibliográficas	71
Anexo I: Mapa de ferramentas de auto-avaliação	74

CAP. 1

INTRODUÇÃO

1.1. O PROJETO MASTER

O conjunto de ferramentas de auto-avaliação MASTER é um dos principais resultados do projeto MASTER, uma iniciativa Erasmus+ destinada a facilitar a participação de adultos pouco qualificados na educação, nas oportunidades de formação e no mercado de trabalho, desenvolvendo ou reforçando as suas competências pessoais, sociais e de aprendizagem ao longo da vida (competência PSA), definida como competência-chave em 2018 pela Recomendação do Conselho sobre as competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida [Recomendação do Conselho de 22 de Maio de 2018 sobre as competências-chave para a aprendizagem ao

longo da vida¹.

A competência PSA inclui a capacidade de refletir sobre si próprio, gerir eficazmente o tempo e a informação, trabalhar com os outros de forma construtiva, permanecer resistente e gerir a sua própria aprendizagem e carreira. Inclui a capacidade de lidar com a incerteza e complexidade, aprender a aprender, apoiar o bem-estar físico e emocional, manter a saúde física e mental, e ser capaz de levar uma vida consciente da saúde e orientada para o futuro, empatizar e gerir conflitos num contexto inclusivo e de apoio

As principais ações que o projeto MASTER está a implementar para contribuir para a requalificação, e ao fazê-lo, capacitar adultos pouco qualificados, são:

- conceção e acompanhamento de uma estratégia de proximidade, aplicando abordagens participativas em parceria com beneficiários adultos e intervenientes locais;
- Adaptação e teste de ferramentas de auto-avaliação para permitir a identificação e reflexão sobre a competência PSA por subgrupos-alvo específicos pouco qualificados, identificados a nível nacional;
- conceção, teste, avaliação e validação de um modelo para o desenvolvimento ou reforço da competência SSP para as categorias selecionadas dentro deste grupo de adultos pouco qualificados, com base num programa de aprendizagem à medida, o Plano MASTER, baseado numa abordagem de aprendizagem não formal e contextualizada;
- Formação transnacional dirigida ao pessoal de EA sobre métodos e ferramentas para apoiar os beneficiários na realização da auto-avaliação e na identificação do défice de competências na esfera da competência PSA;

-Fornecimento de orientações às autoridades públicas e aos fornecedores de EA para a criação de políticas e disposições eficazes e renovadas para melhorar as oportunidades dos adultos desfavorecidos e pouco qualificados.

O projeto teve início em novembro de 2019 e terminará em abril de 2022, e é implementado por uma parceria que inclui as seguintes organizações:

- Coordenador do projeto (PI) – FORMA.Azione srl, Itália
- P2 – Università degli Studi Roma Tre, Itália
- P3 – Scottish Wider Access Programme West SCIO, Reino Unido
- P4 – DOREA Educational Institute WTF, Chipre
- P5 – KERIGMA – Instituto de Inovacao e Desenvolvimento Social de Barcelos, Portugal
- P6 – European Association for the Education of Adults, Bélgica

¹ Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning - https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ.C:2018:189:TOC

CAP. 2

O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA CAIXA DE FERRAMENTAS (TOOLKIT)

2.1. OBJETIVO DA ATIVIDADE

A atividade descrita neste relatório teve como objetivo selecionar e testar um conjunto de ferramentas que os praticantes de Aprendizagem de Adultos podem utilizar para ajudar os adultos pouco qualificados a reconhecer a sua competência em PSA.

A competência pessoal, social e de aprender a aprender é considerada fundamental para viver numa sociedade complexa, em rápida mudança e interligada. É também uma competência estratégica, porque é uma condição para desenvolver e agir outras competências, na perspetiva da aprendizagem ao longo da vida e da vida.

O pessoal, o social e a aprendizagem a aprender são dimensões entrelaçadas e estão profundamente incluídas na biografia da pessoa. Por esta razão, a auto-avaliação

da competência PSA requer ferramentas que ajudem as pessoas a refletir sobre si próprias e sobre as suas experiências de vida. Além disso, estas ferramentas têm de ser facilmente acessíveis e motivadoras, para que mesmo os adultos com baixas competências e mesmo com baixo nível de auto-confiança as possam utilizar.

No âmbito da investigação realizada no Projeto MASTER, várias ferramentas foram consideradas e analisadas e algumas delas foram testadas no contexto real das atividades de Educação de Adultos.

2.2. A PARCERIA

A parceria MASTER é feita por 6 entidades: três centros de formação privados, uma universidade pública, uma organização de parceria entre faculdades e universidades, e uma rede europeia.

Centros privados de educação de adultos:

- Parceiro 1: Forma.Azione, fornecedor de educação de adultos a trabalhar em Itália, e localizado na região da Úmbria;
- Parceiro 3: SWAPWest (Scottish Wider Access Programme West), um consórcio de 8 Faculdades Regionais Escocesas de Educação Superior, 8 estabelecimentos de Ensino Superior, que trabalham com a Educação Comunitária;
- Parceiro 4: DOREA Educational Institute (Chipre), uma ONG sem fins lucrativos criada em 2012 no Chipre, que oferece educação não formal de alta qualidade para jovens e adultos;
- Parceiro 5: Kerigma, Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social (Barcelos, Portugal), uma associação de desenvolvimento local, com uma experiência muito vasta no campo da educação e

formação de adultos.

- Todos estes parceiros levaram a cabo a tarefa de mapear as ferramentas de auto-avaliação e selecionar e testar algumas delas com os seus alunos.

Universidade pública:

- Parceiro 2: Università degli Studi Roma Tre, onde é criado um Departamento de Educação. O parceiro tem sido cientificamente responsável pelo desenvolvimento desta Caixa de ferramentas.

Rede europeia:

- Parceiro 6: European Association for the Education of Adults (EAEA), com sede em Bruxelas (Bélgica), uma associação transnacional, sem fins lucrativos, com 141 membros em 45 países. Dependendo da sua experiência comprovada na comunicação eficaz de conteúdos relacionados com a educação, o parceiro tem estado envolvido na concepção da produção final do kit de ferramentas, para o tornar mais atrativo para profissionais de EA e aprendentes adultos.

2.3. O PAPEL DE COORDENAÇÃO DO PARCEIRO 2

A Universidade Roma Tre desempenhou o papel de coordenador de todo o processo de elaboração do kit de ferramentas. Em particular, elaborou as propostas metodológicas e ferramentas destinadas a realizar a atividade de cartografia, incluindo a forma de implementar a pesquisa documental para cartografar as ferramentas de auto-avaliação PSA existentes, princípios e critérios para a adaptação pedagógica das ferramentas aos grupos alvo, métodos e questionários para avaliar as atividades de teste das ferramentas, a

estrutura para os relatórios nacionais.

A fim de valorizar o conhecimento de cada parceiro e tornar o projeto uma prática de aprendizagem, cada proposta foi discutida no âmbito da parceria e melhorada com base nas experiências no terreno.

2.4. O PROCESSO

O Kit de Ferramentas foi construído com uma contribuição significativa de todos os parceiros. O desenvolvimento do Kit de Ferramentas previu as seguintes fases:

- a) definição de diretrizes para o mapeamento das ferramentas de auto-avaliação da competência PSL e das práticas de utilização;
- b) realização do mapeamento;
- c) definição de critérios pedagógicos para a seleção das ferramentas a serem testadas, com base na sua coerência com o objetivo;
- d) definição de diretrizes para a avaliação das atividades de teste das ferramentas;
- e) implementação dos testes das ferramentas;
- f) elaboração de relatórios nacionais documentando os resultados dos testes das ferramentas;
- g) realização de uma atividade de aprendizagem entre pares, partilhando as lições aprendidas e escolhendo as ferramentas a serem incluídas no kit de ferramentas.

Nos capítulos seguintes são descritas as principais atividades e resultados deste processo.

CAP. 3

MAPEAMENTO DE FERRAMENTAS E PRÁTICAS

3.1. ORIENTAÇÕES DE MAPEAMENTO

O processo começou com a definição das diretrizes para a realização do mapeamento das ferramentas e práticas já disponíveis que poderiam ser adotadas para a auto-avaliação da competência PSA. Sob a coordenação da Universidade Roma Tre, foi pedido a cada parceiro que lançasse uma pesquisa documental para identificar ferramentas e práticas para a auto-avaliação das competências de PSA utilizadas com adultos pouco qualificados na Europa. A investigação deveria ser realizada por cada parceiro principalmente no seu País, mas foi recomendado procurar práticas também noutros países, por exemplo, através do envolvimento de outras parcerias e redes. Esperavam-se pelo menos 5 ferramentas, e pelo menos uma prática em que cada ferramenta tivesse sido utilizada, por país do projeto.

“Ferramenta” foi concebida como um módulo, um questionário, software, uma lista de perguntas ou outras coisas semelhantes, enquanto que uma “prática” poderia ser uma experiência, ou um projeto, ou um serviço em que essa ferramenta (eventualmente combinada com outras) tivesse sido utilizada. Foram definidos quatro critérios para identificar e seleccionar as ferramentas a serem mapeadas: 1) ter por objetivo a auto-avaliação das competências; 2) ser remetida para a competência PSA (ou para os seus componentes); 3) ser destinada a adultos (ou adaptável a eles); (de preferência) ser descrita em artigos científicos, livros, relatórios de projetos, atos administrativos ou outros documentos apropriados para demonstrar a sua validade. Para a descrição de cada instrumento e práticas conexas foi adotado um formulário (ver Anexo 2).

3.2. MAPEAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO

O processo de mapeamento foi realizado entre meados de maio e o final de junho de 2020.

Foram identificadas 23 ferramentas de auto-avaliação e 27 práticas.

Todos os formulários preenchidos pelos parceiros foram partilhados através da plataforma Basecamp e foi elaborada uma tabela geral numa folha de cálculo do Google Drive. O quadro apresenta as principais informações para cada ferramenta: código único,

nome, língua de utilização, tipo de administração, tipo de feedback fornecido, acessibilidade, licença, tipo de competências que podem ser avaliadas, características dos principais utilizadores. Desta forma, é possível comparar as ferramentas de acordo com as suas diferentes características.

Todas as ferramentas identificadas são enumeradas no Quadro I, com indicação das competências que permitem a auto-avaliação.

Quadro I: Lista das ferramentas de auto-avaliação PSA mapeadas pelos parceiros do projeto

COD	NOME DA FERRAMENTA	COMPETÊNCIAS
P101	eLene4work ferramenta de auto-avaliação	social; pessoal; metodológico; digital
P102	Documento de transparência de aprendizagem prévia	Competências incluídas no Repertório Regional de Perfis Profissionais
P103	Questionários de auto-avaliação ERASMUS SKILLS	Identidade europeia e cidadania global; Conhecimentos culturais; Competências sociais; Atitudes de curiosidade / abertura; Sensibilidade disciplinar; Adaptabilidade à mudança; Trabalho de equipa em ambiente diverso; Planeamento & Organização; Criatividade
P201	Questionário de Perceção de Competências e Crenças	Dimensões afetivo-emocionais; Dimensões volitivas; Dimensões cognitivas, Dimensões motivacionais
P202	Portfólio eletrónico semi-estruturado na plataforma Mahara	Reflexão; auto-avaliação; auto-certificação
P203	Questionário para a perceção das competências estratégicas de cada um	Colaborar no trabalho e na aprendizagem; Gerir formas acentuadas de ansiedade; Auto-regulação e Voluntariado; Gerir processos reflexivos; Fazer sentido; Motivação (perceção de competência)
P204	Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAS)	Interesse; Controlo; Curiosidade; Confiança
P205	Inventário da Perspetiva do Tempo Zimbardo (ZTPI)	Passado negativo; Passado positivo; Presente fatalista; Presente hedonista; Futuro
P301	SWAPWest - preparação para o Ensino Superior: Avaliação I	Aptidões interpessoais; Académica; Cognitiva
P302	SPARK - Kit de Ferramentas de Recursos Comunitários	Competências de vida; Académica; Cognitiva; Transversal; Competências sócio-emocionais
P303	O Meu Mundo de Trabalho - Ferramenta Exploradora de Competências	Integridade; Fazer sentido; Comunicar; Iniciativa; Sentir; Criatividade; Pensamento crítico; Colaborar; Focalizar; Liderar; Curiosidade
P304	Reconhecimento do Kit de Ferramentas de Aprendizagem Prévia	Competências para a vida; Cognitivo; Transversal; Socio-emocional
P305	As Minhas Habilidades, O Meu Futuro	Competências para a vida; Cognitivas; Sócio-emocionais; Relacionais
P401	Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração	Aptidões sociais; Aptidões pessoais; Aptidões técnicas e metodológicas; Interesses

P402	Ferramenta de Perfil de Competências da UE para Nacionais de Países Terceiros	língua; educação e formação (alfabetização; matemática; digital; profissional; trabalho em equipa; resolução de problemas ...)
P403	ReTraVaSSEV (Reconhecimento, Formação e Validação de Competências Suaves para a Empregabilidade de Grupos Vulneráveis) - Manual do Formador e Caixa de Ferramentas de Validação	Serviço ao cliente; Comunicação intercultural; Aprender a aprender; Motivação; Trabalho de equipa; Gestão de conflitos
P404	Centro de Informação ao Migrante (MIC)	Língua grega; Conhecimentos digitais
P405	Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados	Aptidões pessoais; Aptidões sociais; Aptidões digitais; Aptidões profissionais; Hobbies
P501	Aprender com autonomia	Consolidar a integração de grupos; Trabalho de equipa; Aprender a aprender
P502	Portfólio de aprendizagem reflexiva	Competência meta-cognitiva e meta-reflexiva
P503	Passaporte Qualifica	Gerir a sua própria aprendizagem e carreira
P504	Vi @ exploração - "Conheça-se a si mesmo" subsecção	Dimensões cognitivas; Auto-consciencialização
P505	ProfilPASS	Capacidade de refletir sobre si próprio; Gerir a informação; Gerir a sua própria aprendizagem e carreira; Perspetiva orientada para o futuro

Note-se que os dois primeiros dígitos do código são referidos ao parceiro que propôs essa ferramenta. O Quadro 4 mostra o quadro geral das ferramentas de auto-avaliação.

Todas as ferramentas encontradas foram consideradas muito úteis. No entanto, a parceria tinha decidido submetê-los a uma análise mais aprofundada. Por conseguinte, todos os instrumentos foram verificados segundo 5 critérios:

- É um instrumento de auto-avaliação das competências?
- Refere-se à competência PSA ou a uma parte da mesma?
- Pode ser utilizado com adultos?
- Pode ser utilizado com pessoas pouco qualificadas?
- Pode ser utilizado com uma das sub-metas do projeto (desempregados; desempregados que vivem em zonas de carência social; com um passado migratório)?

Os 14 instrumentos para os quais todos os critérios

foram considerados satisfeitos, foram incluídos num grupo específico para a fase de seleção posterior.

Estão: P101 - ferramenta de auto-avaliação eLene4work, P201 - Questionário de Perceção de Competências e Crenças, P204 - Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAS), P205 - Inventário da Perspetiva do Tempo Zimbardo (ZTPI), P301 - Preparação SWAPWest para o Ensino Superior: Levantamento 1, P302 - SPARK - Kit de ferramentas de recursos comunitários, P303 - O Meu Mundo de Trabalho - Ferramenta Exploradora de Competências, P304 - Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração, P305 - My Skills, My Future, P401 - Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração, P405 - cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados, P502 - Portfólio de aprendizagem reflexiva, P504 - Vi @ exploration - "Conhecer-se a si próprio" subsecção, e P505 - ProfilPASS

CAP. 4

FERRAMENTAS SELECIONADAS PARA TESTES

4.1. ADAPTAÇÃO PEDAGÓGICA

O desenvolvimento do Kit de Ferramentas exigiu a seleção de um pequeno número de ferramentas de auto-avaliação, para serem submetidas a um procedimento de teste, com o objetivo de verificar a sua eficácia em relação aos destinatários do projeto.

A metodologia de seleção das ferramentas foi definida com base em princípios específicos de adaptação pedagógica, não destinados a modificar as ferramentas

em si, mas como um processo para permitir a utilização eficaz das próprias ferramentas com os grupos-alvo específicos identificados por cada parceiro do projeto. Nesta perspetiva, foram estabelecidos três princípios para a adaptação pedagógica do procedimento de administração dos instrumentos, e cinco critérios para a adaptação pedagógica dos instrumentos.

4.1.1. PRINCÍPIOS DA ADAPTAÇÃO PEDAGÓGICA DO PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DOS INSTRUMENTOS

Princípio de participação: o procedimento deve ser aberto e acessível. É importante adotar uma lógica inclusiva, e evitar barreiras ao acesso ao procedimento, sobretudo no que respeita aos adultos com desvantagens pessoais, a fim de garantir a todos as mesmas oportunidades de participação. Por exemplo, é útil verificar, na fase inicial, se os instrumentos são adequados para o sub-alvo específico identificado.

Princípio da globalidade: o procedimento deve

considerar os indivíduos na sua totalidade. É importante adotar uma lógica holística que considere a pessoa como um todo. Por exemplo, é útil que os instrumentos de auto-avaliação adotados tenham em consideração os aspetos cognitivos, emocionais e sociais em conjunto, bem como as diferentes áreas de experiência (formal, não formal e informal) dos utilizadores.

Princípio da igualdade de oportunidades: o procedimento deve ter em conta as características

individuais de cada beneficiário e as suas necessidades específicas. É importante adotar uma lógica de personalização no procedimento para adaptar, na medida do possível, os instrumentos e atividades às características dos utilizadores. Por exemplo, na sequência da informação recolhida na

fase inicial, pode ser útil variar os instrumentos ou administrá-los de diferentes maneiras; na fase final, é útil ajudar os utilizadores a identificar um caminho pessoal a empreender a partir dos resultados da auto-avaliação das competências PSA.

4.1.2. CRITÉRIOS PARA A ADAPTAÇÃO PEDAGÓGICA DOS INSTRUMENTOS

Os critérios para a adaptação pedagógica dos instrumentos foram organizados de acordo com as seguintes palavras-chave:

Proatividade: os instrumentos devem ajudar as pessoas a desenvolver a vontade de se envolverem.

Reflexividade: as ferramentas devem ajudar as pessoas a refletir sobre os seus pontos fortes e fracos e a tomar consciência dos mesmos.

Motivação: as ferramentas devem ajudar as

pessoas a desenvolver a vontade de se envolverem, alcançar resultados positivos, e desenvolver o empoderamento.

Experiência: as ferramentas devem ajudar as pessoas a melhorar a sua biografia.

Projeto: as ferramentas devem ajudar as pessoas a desenvolver um plano para reentrar na formação ou educação, também numa perspetiva ocupacional.

4.2. SELEÇÃO DAS FERRAMENTAS TESTADAS

Com base nos princípios e critérios definidos, bem como tendo em conta as necessidades específicas do grupo-alvo selecionado, cada parceiro escolheu duas ferramentas a serem testadas.

Cada parceiro forneceu informações específicas sobre os instrumentos escolhidos e as principais razões para a sua escolha, como se segue.

4.2.1. PARCEIRO 1: FORMA.AZIONE (ITÁLIA)

Quadro 2: Fichas de informação sobre as ferramentas testadas pela Forma.Azione

Características mais relevantes do grupo-alvo	Adultos pouco qualificados, com referência específica aos adultos desempregados de longa duração (destinados tanto a pessoas com poucas qualificações formais como a pessoas que necessitam de atualizar as suas competências independentemente da sua própria formação)
Ferramenta 1: P2DI - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni QPCC (Italiano) Questionário de Perceção de Competências e Crenças	
Idiomas disponíveis	Italiano, Ucrainiano
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	Dimensões afetivo-emocionais; Dimensões volitivas; Dimensões cognitivas, Dimensões motivacionais
Características mais relevantes da ferramenta	O instrumento visa a orientação profissional e o empoderamento pessoal. Pode ser auto-administrada em linha e fornece um feedback padronizado automático após o preenchimento. A ferramenta é de livre acesso online e utilizável após o registo.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	É uma ferramenta fácil para a auto-avaliação. Centra-se em áreas específicas, que são muito relevantes para a avaliação da competência PSL; apresenta situações concretas da vida quotidiana que os utilizadores podem facilmente calcular para avaliar a sua frequência; o relatório que é fornecido no final do questionário é muito completo e dá algumas ideias para ultrapassar obstáculos ou melhorar as competências de referência. As frases e as palavras incluídas são muito compreensíveis, e as declarações/questões estão claramente ligadas à experiência diária das pessoas. Estas características facilitam a sua resposta. Após o seu preenchimento, a ferramenta fornece um resumo das respostas dadas e um quadro geral incluindo os principais pontos fortes e fracos surgidos da avaliação - também fornece algumas sugestões para apoiar os utilizadores na definição da causa dos pontos fracos específicos e na sua superação. É também extremamente útil para explorar e refletir sobre as capacidades e dinâmicas de comunicação.
Resultados individuais esperados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ativar um processo de auto-reflexão sobre a competência PSA ▪ Desenvolver a sensibilização dos adultos desempregados de longa duração pouco qualificados sobre competências específicas e dimensões cognitivas ligadas à competência PSA, de modo a definir como melhorar as competências que já possuem e a adquirir as que não possuem. ▪ Contextualizar a competência PSA na experiência da vida diária.

Ferramenta 2: P401 - Cartões de competência para aconselhamento em matéria de imigração

Idiomas disponíveis	inglês, alemão, francês, espanhol, russo, árabe, farsi, turco e tigrínia
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	Aptidões sociais; Aptidões pessoais; Aptidões técnicas e metodológicas; Interesses
Características mais relevantes da ferramenta	O instrumento visa a orientação profissional e o empoderamento pessoal. Precisa de ser administrado off-line, prevê um apoio específico e feedback personalizado de um consultor. A ferramenta é de livre acesso online e utilizável.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	Representa uma ferramenta inovadora e inteligente que pode adaptar-se a utilizadores com diferentes meios desfavorecidos. É uma ferramenta versátil, e seria muito interessante aprender a utilizá-la com profissionais e também a explorá-la noutros contextos. Permite uma auto-avaliação de diferentes competências e interesses pessoais, e também definir uma ligação entre eles. Apesar desta exaustividade, não é demorada. A ferramenta também inclui conhecimentos específicos que poderiam ser personalizados. <ul style="list-style-type: none">▪ A infografia na frente facilita a compreensão das competências independentemente das competências linguísticas do utilizador, mesmo considerando que o significado das competências nem sempre é imediatamente compreensível se explicado por palavras▪ A sua estrutura permite interagir com os utilizadores, fazendo perguntas específicas para ligar as competências às suas experiências pessoais e profissionais
Resultados individuais esperados	<ul style="list-style-type: none">▪ Ativar um processo de auto-reflexão sobre a competência PSA▪ Ligar as competências com interesses individuais e experiência de vida▪ Aumentar a consciência dos adultos desempregados de longa duração pouco qualificados sobre a sua competência PSA, de modo a definir como melhorar as competências que já possuem e a adquirir as que não possuem.

4.2.2. PARCEIRO 3: SWAPWEST (ESCÓCIA)

Quadro 3: Fichas de informação sobre as ferramentas testadas pela SWAPWest

Características mais relevantes do grupo-alvo	Adultos pouco qualificados
---	----------------------------

Ferramenta 1: P405 Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados

Idiomas disponíveis	Inglês, Italiano, Espanhol, Esloveno, Romeno
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	Aptidões pessoais; Aptidões sociais; Aptidões digitais; Aptidões profissionais
Características mais relevantes da ferramenta	A ferramenta pode ser administrada à distância e dado que a maioria do nosso grupo-alvo irá trabalhar através de um sistema de aprendizagem combinada, isto permite-nos oferecer-lhes apoio sem necessidade de contacto presencial. O nível de competência pode ser facilmente avaliado numa escala de três pontos para que o avaliador e indivíduo possam discutir. As competências avaliadas podem ser adaptadas às necessidades dos indivíduos.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	As competências avaliadas alinham estreitamente com o que consideramos necessário para o nosso grupo-alvo. A ferramenta já está em inglês
Resultados individuais esperados	Os indivíduos teriam uma ideia dos seus níveis de competência numa variedade de áreas e seriam capazes de reconhecer o apoio de que necessitarão do sistema de orientação.

Ferramenta 2: P101 eLene4work ferramenta de auto-avaliação

Idiomas disponíveis	Inglês
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	Social; pessoal; metodológico; digital
Características mais relevantes da ferramenta	A ferramenta é utilizada online para auto-avaliação com feedback fornecido para indivíduos. As competências abrangem áreas que já consideramos na orientação para tal grupo-alvo.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	As competências avaliadas alinham estreitamente com o que consideramos necessário para o nosso grupo-alvo. A ferramenta já está em inglês.
Resultados individuais esperados	Os indivíduos teriam uma ideia dos seus níveis de competência numa variedade de áreas e seriam capazes de reconhecer o apoio de que necessitarão do sistema de orientação

4.2.3. PARCEIRO 4: DOREA (CHIPRE)

Quadro 4: Fichas de informação sobre as ferramentas testadas por Dorea

Características mais relevantes do grupo-alvo	Jovens imigrantes adultos que ainda estão a escolher o seu percurso profissional
Ferramenta 1: P505 ProfilPASS	
Idiomas disponíveis	Inglês, Francês, Grego, Esloveno, Espanhol, Esloveno
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	O sistema ProfilPASS assume que as pessoas adquirem uma grande parte das suas competências em áreas informais da vida, tais como a família e o voluntariado, mas não estão conscientes destas competências. Esta aquisição de competências é muito importante, pelo que o processo ProfilPASS contribui para o reconhecimento e apreciação das competências PSA adquiridas informalmente.
Características mais relevantes da ferramenta	Não são necessárias competências específicas, para além do conhecimento da língua inglesa/grega. É necessário bastante tempo para completar todas as partes da ferramenta, pelo que cada facilitador deve escolher as mais relevantes para o seu grupo-alvo. Passar por todas as partes das ferramentas requer muito tempo, de preferência até mesmo sessões de casal. Para um facilitador, é importante ter competências para orientar os participantes durante todo o processo, para criar o ambiente de aprendizagem positivo que lhes permita relaxar e abrir-se. Para além do facilitador, o facilitador deve ter conhecimento das oportunidades/organizações locais que oferecem oportunidades de desenvolvimento para orientar os participantes na sua jornada de desenvolvimento de competências adicionais.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	A ferramenta é adequada pois permite aos participantes concentrarem-se e avaliarem as aptidões e competências que adquiriram com a aprendizagem não formal e social, o que é especialmente importante para os jovens que podem não ter muitas qualificações formais.
Resultados individuais esperados	Para cada participante avaliar as suas competências atuais, decidir sobre o que deve melhorar e como pretende fazê-lo - quer continuando com os estudos formais ou procurando um emprego, etc.
Ferramenta 2: P402 Ferramenta de Perfil de Competências da UE/Europass	
Idiomas disponíveis	EU languages + various third country languages (Arabic, etc.)
PSA competence components self-assessed by means of the tool	A ferramenta permite aos participantes mapear as suas competências, qualificações e experiências (incluindo as anteriormente discutidas na ferramenta 1) e preenchê-las num documento formal que podem utilizar mais tarde, quer para se candidatarem a oportunidades de desenvolvimento futuro (educação formal), quer para ocuparem postos de trabalho.
Características mais relevantes da ferramenta	A ferramenta, desenvolvida em 2017 como parte da Agenda de Competências para a Europa, tornar-se-á brevemente parte integrante da nova plataforma Europass, lançada a 1 de julho de 2020 no contexto da Agenda de Competências atualizada. Os computadores/aparelhos móveis são necessários. De preferência, cada participante deverá ter um computador portátil, tablet, etc. É também necessária uma boa ligação à Internet. Para os beneficiários são exigidos pelo menos conhecimentos básicos de informática, bem como de inglês/grego.
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	A ferramenta é adequada pois permite aos participantes comunicar as suas competências, qualificações e experiências num documento unificado, que podem utilizar posteriormente para avaliar que competências necessitam para melhorar ainda mais ou que opções de carreira têm disponíveis. Os participantes poderão também encontrar possíveis oportunidades de emprego e desenvolvimento de competências utilizando a ferramenta.
Resultados individuais esperados	Os participantes preparam e têm o seu próprio Europass, bem como um plano de ação do que precisam de fazer a seguir para preencher as lacunas/ melhorar ainda mais as suas competências e escolher um percurso profissional.

4.2.4. PARCEIRO 5: KERIGMA (PORTUGAL)

Tabela 5: Fichas de informação sobre as ferramentas testadas por Kerigma

Características mais relevantes do grupo-alvo	Desempregados; jovens adultos/adultos; pessoas com baixas qualificações
Ferramenta 1: P504 - Vi@ Exploração (Português) / Vi@ exploração - "Conheça-se a si mesmo" subsecção	
Idiomas disponíveis	Português
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer várias formas de desenvolver competências & procurar educação, formação & oportunidades de carreira, orientação ou apoio disponível • Curiosidade para procurar oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento em vários contextos • Capacidade de avaliar e partilhar a aprendizagem • Atitude positiva na aprendizagem ao longo da vida; motivar-se a si próprio
Características mais relevantes da ferramenta	<ul style="list-style-type: none"> - Questionário - Feedback padronizado - Nenhuma competência específica exigida aos beneficiários - Ferramenta gratuita - disponível após registo no website
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuda o utilizador a melhorar os seus próprios conhecimentos • Ajuda a melhorar o conhecimento sobre as características pessoais • Ajuda a saber mais sobre profissões • Ajuda a saber mais sobre a melhoria do nível de escolaridade, qualificação profissional • Ajuda a saber mais sobre o apoio ao emprego
Resultados individuais esperados	<p>Para saber mais sobre as suas características e para as aplicar no seu trabalho profissional.</p> <p>Para saber mais sobre qualificação profissional e que tipo de apoio ao emprego existe</p>
Ferramenta 2: P505 ProfilPASS	
Idiomas disponíveis	Inglês, Francês, Grego, Esloveno, Espanhol, Esloveno
Componentes de competência PSA auto-avaliados por meio da ferramenta	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de refletir sobre si próprio; - Gerir a informação; - Gerir a sua própria aprendizagem e carreira; - Perspetiva orientada para o futuro
Características mais relevantes da ferramenta	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback personalizado com um consultor - Disponível num centro/escritório - Disponível em vários idiomas - Portfólio de ferramentas de auto-avaliação - Livro de trabalho disponível gratuitamente no website
Porque é que a ferramenta é adequada para o grupo-alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuda a planear o desenvolvimento profissional - prepara as revisões dos empregados e as reuniões de desenvolvimento pessoal - preparar-se para iniciar ou reeniciar na vida profissional - tomar decisões relativas à sua (re)orientação profissional ou pessoal - planear futuros empreendimentos de aprendizagem
Resultados individuais esperados	A ferramenta ajuda o utilizador a ter uma visão mais clara do que quer fazer para melhor planear o seu futuro no que diz respeito à sua vida profissional

CAP. 5

TESTE DE FERRAMENTAS: PROCEDIMENTOS E RESULTADO

Sob a coordenação da Universidade Roma Tre (parceiro P2), os testes das ferramentas foram realizados pelos parceiros Forma.Azione (P1), SWAPWest (P3), Dorea (P4), e Kerigma (P5).

Devido à situação de pandemia, a maioria dos testes dos instrumentos foi realizada online, entre outubro e dezembro de 2020. Como parte de um quadro comum,

cada parceiro implementou um procedimento para administrar as ferramentas, de acordo com o seu próprio grupo-alvo e as características das ferramentas a serem testadas. Em alguns casos, os parceiros administraram diferentes ferramentas a diferentes grupos de utilizadores, noutros casos, ambas as ferramentas foram administradas ao mesmo grupo.

5.1. O QUADRO COMUM DO PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

A orientação partilhada para definir o procedimento de administração dos instrumentos incluía três fases:

Fase inicial: função de informação e orientação. Tem de ser o primeiro contacto estabelecido com os utilizadores. Por este motivo, a fase inicial é considerada muito importante para estabelecer um clima de confiança e reforçar a motivação. Por exemplo, foi sugerido assinar um acordo de serviço, que contém claramente informações sobre objetivos, atividades, ferramentas e resultados. Foi também sugerido que se realizasse esta fase em reuniões de grupo;

Fase intermédia: função de análise e auto-avaliação da competência em PSA. Nesta fase, as ferramentas foram utilizadas para a auto-avaliação das competências de PSA; foi dado feedback para facilitar o processo de análise e reflexão dos utilizadores. Por exemplo, foi adotada a compilação

assistida por um consultor, ou as atividades de reflexão em curso. Foi também sugerida a realização desta fase em reuniões individuais ou em pequenos grupos;

Fase final: função de síntese da experiência. Foi a fase que concluiu o caminho e serviu para fazer o balanço dos resultados das atividades realizadas, bem como para fazer uma projeção para o futuro. Foi fornecida uma descrição sumária apresentando os resultados assim como as possíveis perspetivas de compromisso em projetos futuros, tanto a curto como a longo prazo.

Todas as fases foram realizadas na presença de profissionais que apoiam o beneficiário na realização das atividades.

Para apoiar a aplicação da estrutura geral ao procedimento dos parceiros específicos, foram fornecidos alguns exemplos, mostrando possíveis cenários hipotéticos.

5.2. O SISTEMA DE AVALIAÇÃO

O teste das ferramentas de auto-avaliação teve como objetivo verificar como funcionavam as ferramentas selecionadas com adultos pouco qualificados. Por este motivo, foi adotado um sistema de avaliação comum para tornar os resultados dos testes dos parceiros comparáveis. Foi elaborado um conjunto de questionários utilizando o Módulo Google, de modo a que os dados estivessem disponíveis assim que fossem introduzidos.

Três questionários foram reservados para recolher dados relacionados com o ponto de vista dos aprendentes e um quarto para os conselheiros.

Com o primeiro questionário, foram recolhidos alguns dados sociodemográficos sobre os utilizadores, substituindo os seus nomes por códigos únicos, por razões

de privacidade. O segundo e o terceiro questionários permitiram a recolha das avaliações dos utilizadores sobre vários elementos, tanto no início como no final do procedimento de administração dos instrumentos.

O quarto questionário foi útil para recolher avaliações sintéticas dos conselheiros, especialmente úteis no caso de serem mais do que um para um parceiro.

Todos os questionários foram traduzidos para as línguas dos parceiros, para que os utilizadores e conselheiros pudessem preenchê-los de forma autónoma.

Após o fim das atividades de teste, todos os dados recolhidos através dos questionários foram processados por P2 e os resultados foram disponibilizados para as considerações dos parceiros.

5.3. RESULTADOS DA ATIVIDADE DE TESTES EM ITÁLIA

A Forma.Azione testou as ferramentas:

1.P201 - Questionário de perceção das próprias competências e crenças (QPCC);

2.P401 - Cartões de competências para o aconselhamento em matéria de imigração.

O teste foi realizado com 40 utilizadores, selecionados entre os participantes em cursos de formação ou os adultos que

solicitaram apoio para a inclusão no mercado de trabalho. A maioria deles (67,5%) eram homens enquanto 32,5% eram mulheres. A maioria dos utilizadores eram jovens adultos, com menos de 35 anos (57,5%). Nas imagens seguintes é apresentada a composição do grupo em termos de classes etárias e estatuto social predominante.

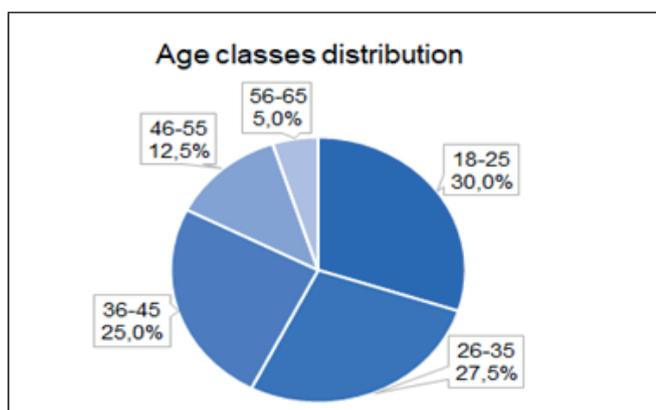


FIG.1

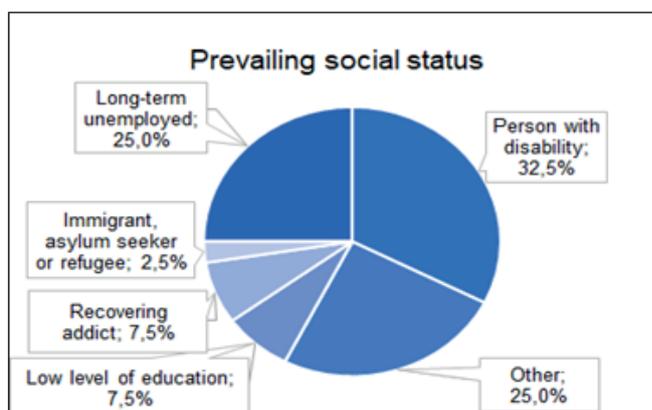


FIG.2

A primeira ferramenta (QPCC) foi administrada a 17 utilizadores, seleccionados entre os quais possuindo conhecimentos linguísticos e elaborativos suficientes, bem como capacidades de pensamento abstrato.

A segunda ferramenta (Cartões) foi administrada a 23 utilizadores, possuindo um baixo nível de competências linguísticas e elaborativas

(independentemente da sua língua materna, portanto tanto italianos como migrantes), que precisavam de um apoio gráfico para compreender melhor o significado das diferentes competências.

O grupo de conselheiros foi constituído por sete profissionais: 4 da organização do parceiro e 3 dos serviços públicos de emprego na zona de Perugia. Todos eles eram mulheres.

5.3.1. PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE FERRAMENTAS

A atividade de teste foi realizada online, através das plataformas Zoom e Google Meet, adaptando os procedimentos e as ferramentas a administrar, prescindindo do contacto presencial entre o praticante e o utilizador.

Foi articulada em 3 sessões diferentes, cada uma com a duração de cerca de 1 hora.

- A primeira sessão, dirigida a pequenos grupos de utilizadores (3 a 9 utilizadores), permitiu aos profissionais introduzir o processo de auto-avaliação, os objetivos e as competências a avaliar, bem como apresentar aos utilizadores os diferentes profissionais envolvidos na atividade.
- A segunda visava a auto-avaliação individual através de uma das duas ferramentas seleccionadas. O QPCC já era adequado para ser administrado em linha, pelo que não precisámos de o adaptar. A fim de tornar a administração mais eficaz com referência à auto-consciencialização e capacitação dos utilizadores, decidimos apoiá-los no seu preenchimento, explicando os diferentes itens e tentando apoiar a sua reflexão sobre as competências que põem em jogo nas diferentes situações propostas. Os cartões precisavam de ser adaptados para serem administrados em linha: 24 cartões foram seleccionados entre

os propostos de acordo com a sua relevância com a competência PSA, agrupados em 4, e incluídos numa apresentação de slides. Para cada diapositivo, o profissional explicou o significado das competências/aptidões apresentadas nos 4 Cartões; depois, foi pedido aos utilizadores que seleccionassem, entre estes, um Cartão que incluísse uma competência/aptidão que pensassem já ter adquirido, e um outro que introduzisse uma competência/aptidão que pensassem ser melhorada. Uma vez seleccionados os dois Cartões, foi pedido aos utilizadores que explicassem as razões da sua seleção, fazendo exemplos concretos de situações em que adquiriram a competência/habilidade ou demonstraram ser capazes/não capazes de a utilizar.

- A terceira sessão tornou possível relatar os resultados do processo de auto-avaliação, e ter uma primeira troca sobre os resultados da atividade com os utilizadores. Para apoiar esta terceira sessão, os profissionais utilizaram um relatório que sintetiza os pontos fortes e as competências individuais dos utilizadores a serem melhorados.

O relatório dos resultados do QPCC foi automaticamente entregue pelo sistema online após o preenchimento do questionário; para

o Cartão foi fornecido um modelo de relatório incluindo, juntamente com a descrição das aptidões/competências selecionadas, também a transcrição do que os utilizadores disseram para explicar as razões da sua escolha.

Durante o processo, foi solicitado um feedback aos utilizadores, tanto através de perguntas durante as sessões como através dos questionários específicos desenvolvidos pela Universidade de Roma Tre:

a) no final da primeira sessão, com referência à sua compreensão da competência PSA e do caminho a seguir;

b) no final da terceira sessão, relativamente a todo o processo de auto-avaliação, os seus sentimentos sobre a auto-avaliação, bem como a sua perceção sobre a sua utilidade para a auto-consciencialização, empoderamento e reativação.

Durante todo o processo, o intercâmbio entre todos os profissionais envolvidos nas atividades de teste (tanto direta como indiretamente) tem sido constante e muito frutuoso, especificamente para recolher feedback adicional dos utilizadores e para reajustar abordagens e procedimentos de acordo com as suas necessidades emergentes.

5.3.2. MOTIVAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE A COMPETÊNCIA PSA NO INÍCIO DO PROCESSO

O utilizador envolvido na atividade de ensaio investiu muita energia no processo, declarando um elevado nível de motivação no início do procedimento.

As expectativas mais recorrentes eram: uma maior consciência dos próprios recursos, desenvolvimento pessoal, obter novas oportunidades de emprego e

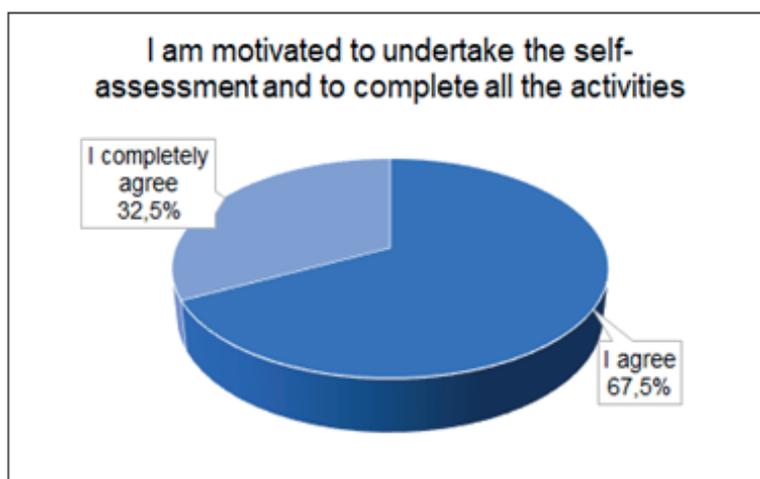


FIG.3

formação, viver uma nova experiência.

No início do procedimento, através de um questionário, foi pedido aos participantes que dessem um exemplo de competências pessoais, sociais e de aprender a aprender. As respostas foram avaliadas pelo pessoal, a fim de compreender o nível de consciência sobre o significado destes conceitos. Como se mostra nos

gráficos seguintes, apenas a competência "Social" foi bem compreendida pelos utilizadores e estes foram capazes de fazer exemplos muito relevantes, enquanto que a "Pessoal" resultou no menos compreensível para a maioria (quase os 60% dos utilizadores forneceram um exemplo pouco ou nada relevante).

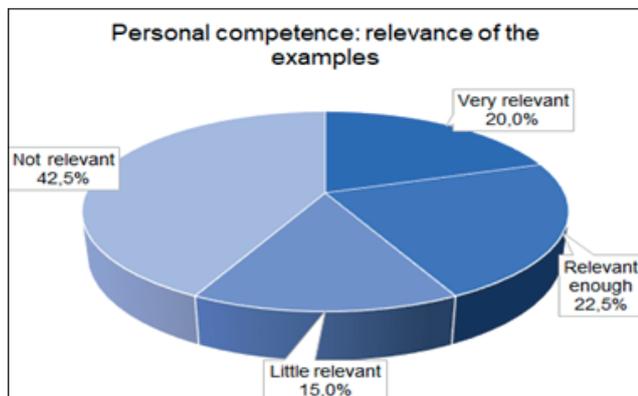


FIG.4

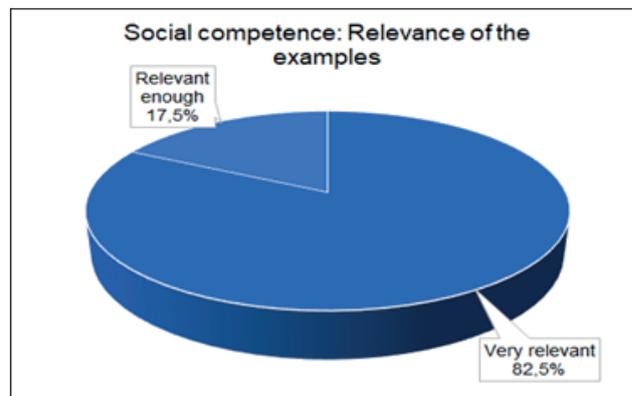


FIG.5

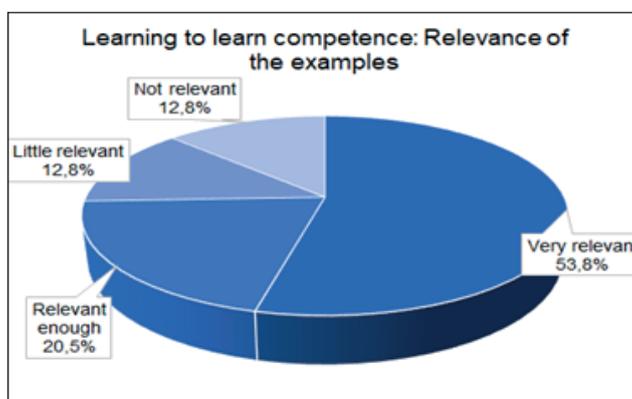


FIG.6

5.3.3. PRINCIPAIS RESULTADOS DO TESTE DA FERRAMENTA P201 - QUESTIONÁRIO DE PERCEÇÃO DE COMPETÊNCIAS E CRENÇAS PRÓPRIAS (QPC)

Após a utilização da ferramenta QPC, todos os utilizadores declararam a ferramenta eficaz para a auto-avaliação da sua competência PSL e quase 90% deles

reconheceram uma maior consciência dos pontos fortes e fracos pessoais relacionados com a competência PSA.

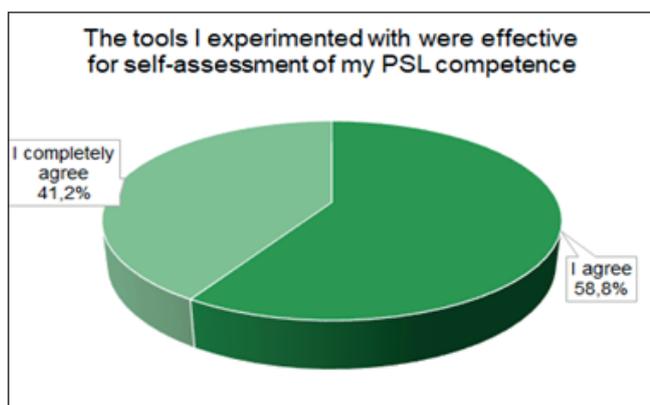


FIG.7

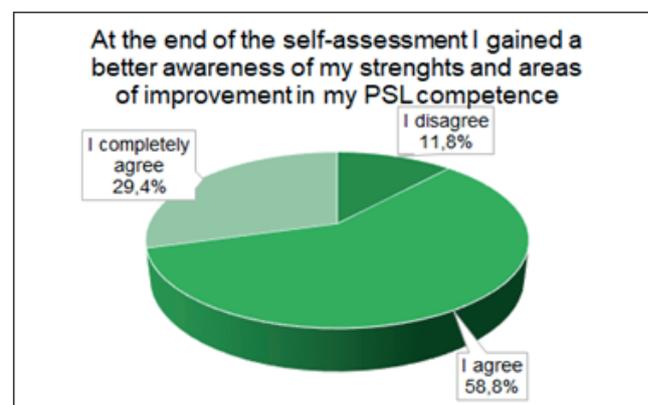


FIG.8

O procedimento de administração foi largamente considerado confortável e eficaz.

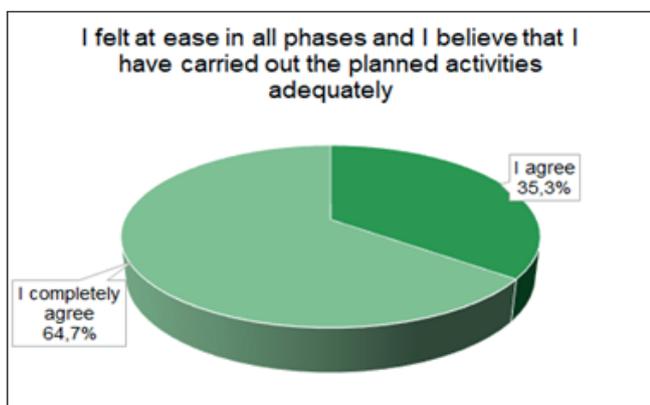


FIG.9

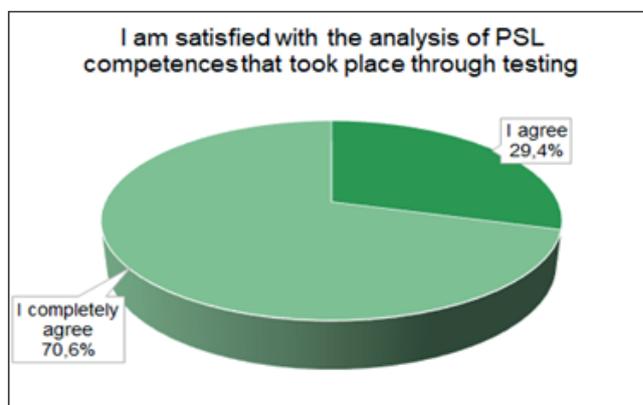


FIG.10

Estes resultados são confirmados pela percentagem (mais de 80%) de utilizadores que declararam saber

o que fazer com base nesta nova consciência. Em particular, quase 90% dos utilizadores pretendem

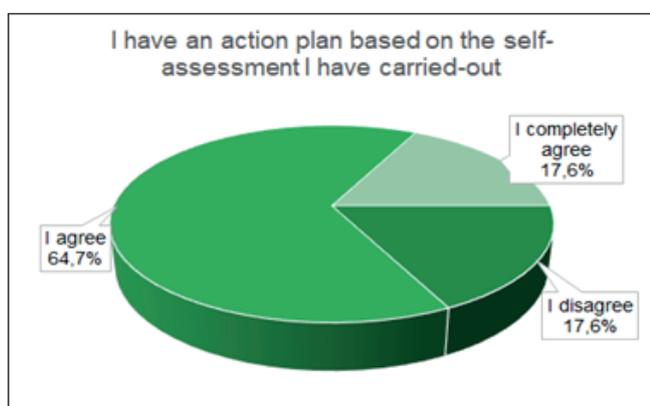


FIG.11

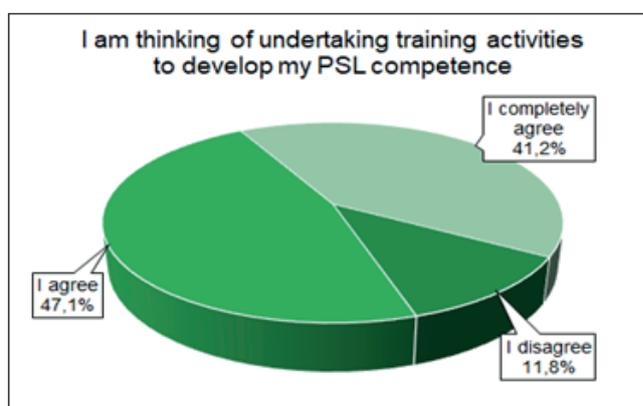


FIG.12

empreender uma atividade de formação para melhorar a sua competência em PSA.

A experiência dos profissionais sugere que o questionário QPCC é uma ferramenta fácil de apresentar, bem como suficientemente fácil de utilizar e adequada para adultos pouco qualificados, mesmo quando a ferramenta é mais adequada para adultos pouco qualificados que possuem competências suficientes em termos de atenção, concentração, compreensão da língua italiana.

Os profissionais apreciaram as seguintes

características da ferramenta:

- é uma ferramenta extremamente interessante, cobre muitas áreas de competência que são frequentemente muito relevantes para a atividade de orientação e pode ser explorada também com outros alvos;
- embora seja uma ferramenta de auto-avaliação, devolve um relatório "externo" ao utilizador;
- se administrado pelo profissional, tal como é feito na experimentação, permite aos utilizadores refletir sobre as suas competências (o que não

é possível se o utilizador o preencher de forma autónoma).

Como pontos de atenção, relataram que:

- é um questionário bastante longo e complexo que requer um elevado nível de atenção e concentração;

- o relatório automático não é fácil de compreender e deve ser explicado cuidadosamente; por este motivo os profissionais sugerem a administração do questionário no âmbito de um procedimento de consultoria.

5.3.4. PRINCIPAIS RESULTADOS DO TESTE DA FERRAMENTA P401 - CARTÕES DE COMPETÊNCIA PARA ACONSELHAMENTO EM MATÉRIA DE IMIGRAÇÃO

Quanto à ferramenta anterior, após a utilização da ferramenta de cartões de competência, todos os utilizadores a declararam eficaz para a auto-avaliação da sua competência PSA. Neste caso, 100%

dos utilizadores reconheceram também um aumento da consciência sobre os pontos fortes e fracos pessoais relacionados com a competência PSA.

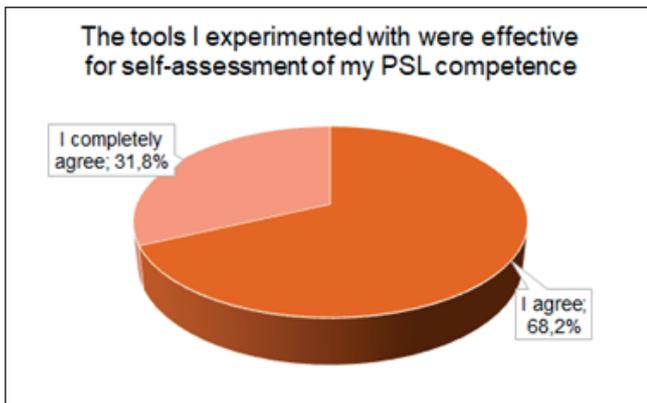


FIG.13

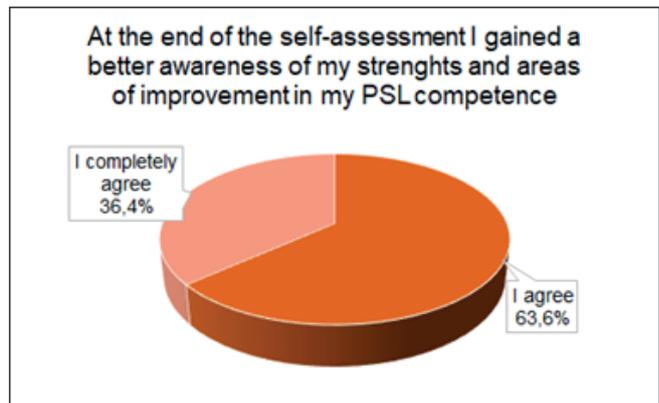


FIG.14

Quanto ao procedimento de teste em que estiveram envolvidos, os utilizadores relataram uma sensação de facilidade e satisfação, mesmo que com uma

percentagem menor para o nível máximo ("concordar completamente") em comparação com a ferramenta QPCC.

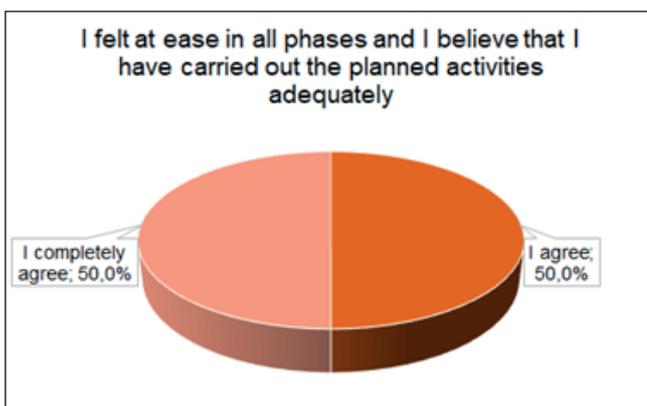


FIG.15

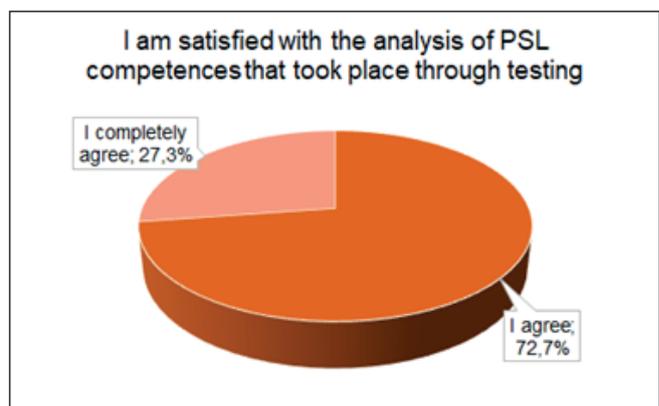


FIG.16

De qualquer modo, a eficácia do procedimento de teste dos cartões de competência é provada pela vontade de uma parte maior dos utilizadores (mais de 90%) dispostos a realizar algumas ações

relacionadas com a nova consciência sobre a competência PSA ou a empreender um curso de formação para as desenvolver.

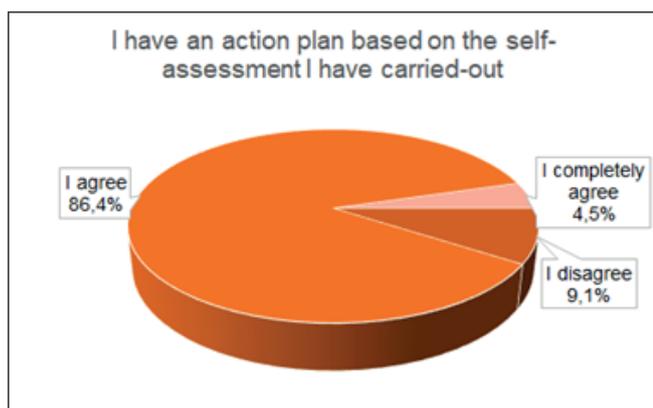


FIG.17

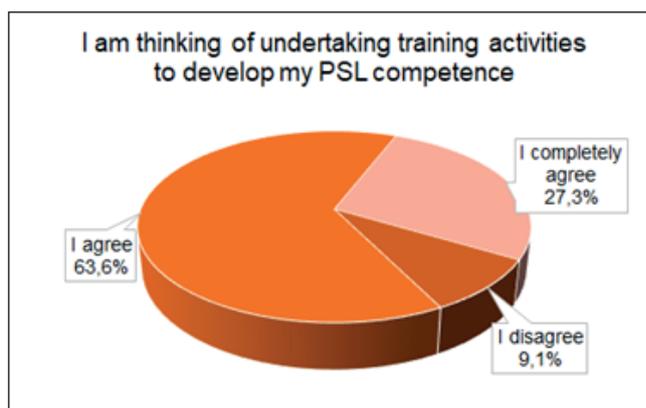


FIG.18

A experiência dos profissionais sugere que os cartões de competência para aconselhamento sobre imigração é um instrumento fácil de apresentar bem como fácil de utilizar, embora a administração online a pareça torná-la um pouco mais difícil. Foi feita uma consideração bastante semelhante sobre a adequação do instrumento ao grupo específico de adultos pouco qualificados: os resultados foram muito bons, mas seriam mais elevados numa administração em presença.

Como pontos fortes específicos da administração de cartões de Competência, os profissionais envolvidos na experimentação sublinharam o seguinte:

- a ferramenta permite que os utilizadores estejam mais conscientes das suas possibilidades e, sobretudo, ajuda-os a melhorar as suas capacidades de comunicação e sociais;
- os Cartões aplicam uma ferramenta gráfica a um caminho que é mais frequentemente conduzido com mais ferramentas narrativas e "intelectuais";
- os Cartões permitem uma explicação simples

da competência PSA através de imagens, frases curtas e claras, e permitem o envolvimento do utilizador através de perguntas que facilitam a interação, o diálogo e a reflexão;

- os utilizadores são capazes de auto-avaliar as competências através da história das suas experiências de vida e trabalho, e isto facilita a consciência dos seus pontos fortes e fracos, promove a auto-estima e a motivação, e o intercâmbio com outras pessoas;
- os Cartões oferecem a possibilidade de partilhar experiências difíceis ou fracassos, ligando-os, no entanto, à aquisição de competências específicas;
- os Cartões são muito úteis quando o processo tem lugar com adultos muito jovens ou com pessoas com competências linguísticas mais fracas.
- Como pontos de atenção, eles relataram que:
- num caso, a administração da ferramenta não deu um resultado positivo, talvez devido à falta de contacto direto.

5.3.5. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ATIVIDADE DE ENSAIO E LIÇÕES APRENDIDAS

Devido às restrições da COVID-19, foi necessário adaptar as ferramentas para a administração online. De acordo com os resultados, isto funcionou e também permitiu aos utilizadores melhorar as suas competências digitais, com referência específica às ferramentas de videoconferência.

O procedimento para testar as ferramentas foi partilhado entre os profissionais, mas também foi adaptado às necessidades individuais de cada utilizador, emergindo sessão por sessão (ou seja, dedicar muito tempo a uma questão ou competência, deixar tempo para discussão e reflexão sem propor todas as competências previstas).

O trabalho dos profissionais pode ser considerado um exemplo de aplicação do princípio da subsidiariedade a um caso prático, de acordo com uma abordagem da base para o topo.

As principais lições aprendidas sobre o processo de auto-avaliação em geral, e com referência específica à compreensão e ao conhecimento da competência PSA por parte dos utilizadores, são as seguintes:

- a “competência pessoal” não é facilmente compreensível porque é mais difícil refletir sobre os próprios recursos pessoais e a forma de os utilizar, pelo que é importante encontrar uma melhor forma de os explicar aos adultos pouco qualificados;
- antes da auto-avaliação os utilizadores declaram o desejo de dominar a competência PSA mesmo que não o façam, demonstrando assim uma falta de consciência, mas também a vontade de se melhorarem a si próprios;
- o processo de auto-avaliação deu aos utilizadores a perceção de uma maior consciência dos seus pontos fortes/competências para melhorar com referência à PSA;
- na implementação do processo, a confiança dos operadores/profissionais que propuseram a participação é muito relevante para envolver e motivar os adultos;
- no final do processo, é notável que existe uma vontade explícita de participar em novas oportunidades de formação para a maioria dos utilizadores (especialmente para as mulheres,

enquanto os homens, muito jovens ou mais velhos, estão menos interessados).

Sobre os procedimentos de ensaio, a principal lição aprendida é descrita abaixo:

- a administração em linha funcionou e também permite aos utilizadores melhorar as suas competências digitais;
- os profissionais que apoiam a auto-avaliação necessária para adaptar o procedimento comum de teste às necessidades individuais de cada utilizador;
- o papel dos operadores das Entidades de Serviços Públicos (SPE) no apoio ao profissional FORMA. Azione durante os testes, tanto na seleção da ferramenta mais adequada, como no apoio aos utilizadores durante a auto-avaliação, tem sido muito relevante;
- os utilizadores sentem-se à vontade enquanto realizam as atividades, o que também foi um meio de os aliviar do isolamento durante a pandemia de COVID-19.

O processo de auto-avaliação permite que os profissionais o façam:

- adquirir ou melhorar competências relevantes
 - remote capacidades de comunicação
 - empatia e abordagem sem juízos de valor
 - improvisation competências, gestão do stress
 - aplicação de ferramentas para auto-avaliação da PSA
- percebem que tiveram um impacto concreto nos seus grupos-alvo, para ter uma compreensão clara sobre a utilidade do seu trabalho;
- ter um intercâmbio sistemático com outros profissionais com diferentes antecedentes e papéis;
- ser um protagonista na aplicação do princípio da subsidiariedade a um caso prático, de acordo com uma abordagem ascendente.

Todos os profissionais mostraram a necessidade e a vontade de utilizar as ferramentas com referência a adultos pouco qualificados, principalmente para fins de orientação e capacitação (alguns deles já o fizeram). No SPE em Perugia, um profissional pretende utilizar o QPCC também para orientação profissional com licenciados do Ensino Superior.

5.4. RESULTADOS DA ATIVIDADE DE TESTES NA ESCÓCIA

O SWAPWest testou as ferramentas:

1. P405 - Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados;
2. P101 - ferramenta de auto-avaliação eLane4work.

A atividade de teste foi realizada com 57 beneficiários, selecionados de entre os alunos inscritos nos programas SWAP para adultos pouco qualificados.

São adultos com poucas ou nenhuma qualificações, que desejam regressar à formação e estudar na universidade. O SWAPWest oferece-lhes programas de formação a tempo inteiro que tratam de várias disciplinas, dependendo do curso profissional que desejam frequentar (Humanidades, Ciências, Enfermagem, Ensino Primário, etc.). Os cursos são avaliados no nível 6 do Quadro de Créditos e Qualificações escocês (comparável ao nível 4 do QEQ) e são reconhecidos pelas faculdades e universidades para inscrição. Além de completarem as qualificações académicas, os estudantes do SWAP são obrigados a completar o módulo "SWAPWest's Preparation for Higher Education (Prep for HE)", um módulo concebido especificamente para estudantes

adultos desenvolverem as aptidões e competências necessárias para o estudo do nível de ensino superior. Entre eles, foram selecionados três grupos para a experiência MASTER sobre as ferramentas de auto-avaliação PSA:

- 1) alunos para o Acesso às Humanidades (15 alunos);
- 2) estudantes ao Acesso ao Ensino Primário (22 estudantes);
- 3) aprendentes ao Acesso à Ciência (20 estudantes).

A primeira ferramenta - cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados - foi administrada aos grupos 1 e 2, enquanto a segunda ferramenta - ferramenta de auto-avaliação eLane4work - foi administrada ao grupo 3.

Foram recolhidos dados sobre 51 participantes por meio de um Formulário Google.

A maioria deles eram jovens adultos (86%) e mulheres (84%).

Contudo, as mulheres eram mais numerosas entre os participantes mais jovens (ver Quadro 6).

Quadro 6: Composição do grupo em termos de sexo e idade

Gender/Age	18-25	26-35	36-45	Total
Female	47%	40%	14%	100%
Male	25%	63%	13%	100%
Total	43%	43%	14%	100%

As ferramentas foram administradas por dois facilitadores, ambos mulheres. São funcionários da SWAPWest de muitos anos, e trabalham como agentes de

desenvolvimento em projetos SWAP também. Ministram regularmente formação e workshops a aprendentes sobre uma variedade de tópicos.

5.4.1. PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE FERRAMENTAS

A atividade de testes foi realizada online, devido às restrições pandêmicas, através da plataforma Zoom. Mesmo que ambas as ferramentas tenham sido concebidas para serem administradas num ambiente de um para um entre consultor e cliente, o pessoal da SWAPWest pensou que proporcionaria uma melhor experiência se fossem entregues num ambiente de oficina. Quando necessário, a função Zoom “salas de descanso” foi utilizada para atividades de subgrupos. Cada oficina era gerida por ambos os facilitadores. Quanto à primeira ferramenta, os Cartões de Competência estão disponíveis em dois conjuntos: uma versão profissional concebida para utilização pelos facilitadores; e uma versão para adultos pouco qualificados. Os dois conjuntos de cartões testam as mesmas competências, no entanto, a versão profissional é mais avançada. Assim, o pessoal da SWAPWest decidiu testar ambos os conjuntos como ferramentas a diferentes níveis profundidade. Os cartões em formato “cliente” foram entregues aos alunos do “Access to Humanities”, enquanto os cartões em formato “profissional” foram entregues aos alunos do “Access to Primary Education”. Em ambos os casos, estes aprendentes têm como objetivo avançar para graus universitários que podem exigir uma entrevista e o pessoal considerou os Cartões úteis porque são modelados na técnica de entrevista STAR (uma forma estruturada de responder a uma questão de entrevista baseada no comportamento, discutindo a situação específica, tarefa, ação, e resultado da situação que está a descrever).

A ferramenta 1, cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados, foi entregue durante duas sessões de workshop com cada grupo durante o tempo que normalmente seria utilizado pelos alunos para orientação e apoio do seu tutor de turma. Além disso, a participação no projeto MASTER tinha sido

explicada aos alunos durante a sua indução no colégio. O primeiro workshop durou cerca de 90 minutos e apresentou aos alunos, primeiro, uma visão geral do Projeto MASTER e, depois, uma explicação da diferença entre competências e aptidões. A técnica da entrevista STAR foi discutida e os facilitadores entregaram depois uma série de perguntas sobre as competências selecionadas que os aprendentes puderam discutir e responder em salas de discussão dentro da plataforma Zoom. Os aprendentes partilharam então as suas respostas com os facilitadores e outros membros do grupo. A avaliação (Portfólio de Competências) foi-lhes então explicada e foi-lhes fornecido um calendário para o seminário de acompanhamento numa data posterior. Foi-lhes pedido que fornecessem aos facilitadores o Portfólio de Competências e planos de ação para o desenvolvimento das competências em que se sentiam deficientes.

O workshop 2 centrou-se nos níveis de competências identificados pelos aprendentes no seu Portfólio de Competências e reforçou a aprendizagem do Workshop 1 com uma série de videoclips em torno das competências e a sua utilização em situações de aprendizagem e trabalho.

A ferramenta 2, eLene4Work auto-avaliação, foi entregue num formato de oficina semelhante.

O Workshop 1 para este grupo foi ligeiramente mais curto, dado que a ferramenta de auto-avaliação é completada em linha como um exercício individual. Assim, o workshop 1 para este grupo introduziu o projeto MASTER, a diferença entre aptidões e competências, e forneceu instruções sobre como aceder e completar a ferramenta de auto-avaliação em linha. Finalmente, os facilitadores explicaram a componente de avaliação: os ficheiros PDF dos alunos do resultado da auto-avaliação deveriam ser enviados por e-mail aos facilitadores para avaliação e discussão

durante o segundo workshop.

O workshop 2 para a ferramenta eLene4work foi idêntico ao segundo workshop da outra ferramenta.

Todos os workshops em linha foram geridos por dois facilitadores. Desta forma, foi mais fácil partilhar a entrega, trocar as apresentações nas instalações do ecrã partilhado e organizar as salas de descanso para as pequenas equipas. Também ajudou a que uma pessoa pudesse assistir às reações dos alunos ao material enquanto a outra realizava a entrega,

assegurando que quaisquer áreas que necessitassem de esclarecimento pudessem ser abordadas.

O principal interessado tem sido o pessoal do "West College Scotland". O pessoal do colégio ofereceu aos seus alunos a oportunidade de participar no workshop e participaram em várias reuniões preliminares e posteriores ao workshop. Também proporcionaram aos facilitadores tempo durante o horário de ensino do colégio para a realização dos workshops.

5.4.2. MOTIVAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE A COMPETÊNCIA PSA NO INÍCIO DO PROCESSO

26 dos 57 alunos completaram os questionários de avaliação sobre o procedimento de teste de auto-avaliação PSA em que tinham estado envolvidos.

No início do procedimento, a maior parte deles (92%) declarou uma forte ou muito forte motivação para participar.

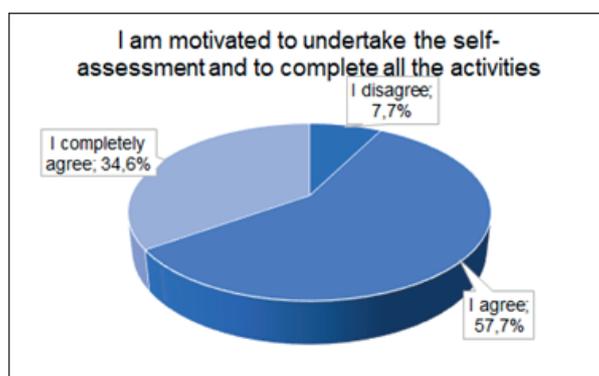


FIG.19

As principais razões para a motivação foram o auto-conhecimento, os próprios pontos fortes e fracos, as oportunidades de melhoria pessoal, a expectativa de desenvolver competências úteis para a realização dos programas de formação em que os aprendentes estavam envolvidos.

Através dos questionários de avaliação foi pedido aos aprendentes que fornecessem exemplos sobre o significado dos termos "competência pessoal", "competência social" e "aprender a aprender

competência". O pessoal avaliou estes exemplos, atribuindo um nível de relevância, de "não relevante" a "muito relevante". Os resultados mostram que a "competência social" é o campo mais claro da competência PSA (93% dos alunos fornecem um exemplo relevante ou muito relevante), enquanto um quarto dos alunos fornece exemplos pouco ou nada relevantes para "competência pessoal" e um terço para "competência de aprender a aprender". for "learning to learn competence".

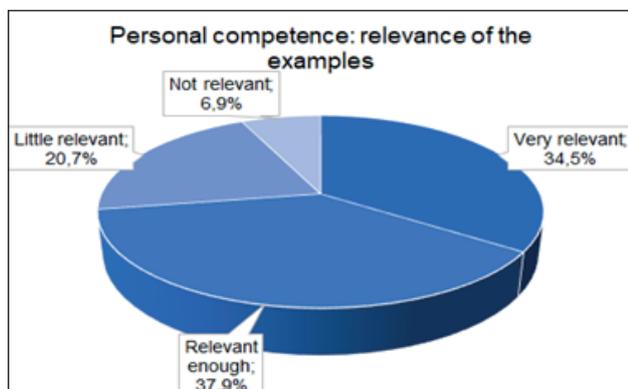


FIG.20

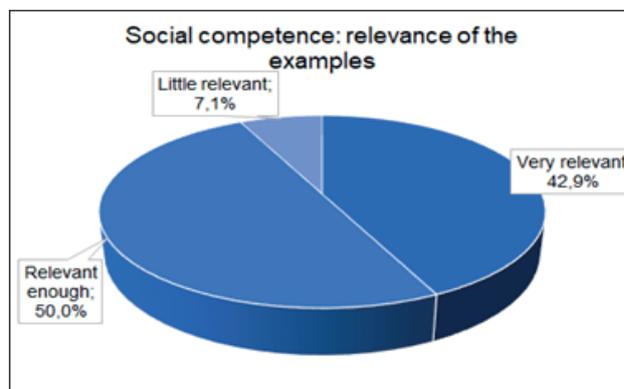


FIG.21

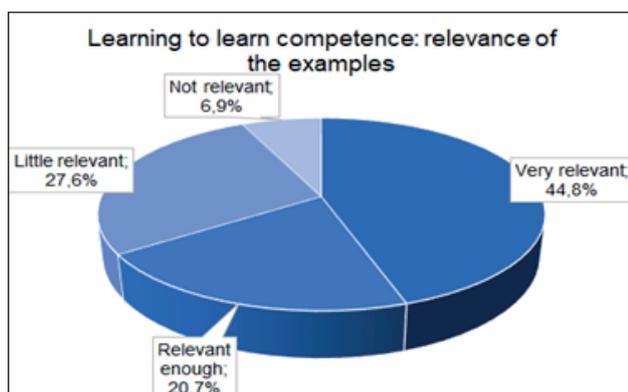


FIG.22

Isto confirma a utilidade de trabalhar nestes assuntos, para melhorar o conhecimento do significado dos termos como base para impor a motivação para desenvolver a consciência do património de competências.

5.4.3. PRINCIPAIS RESULTADOS DO TESTE DA FERRAMENTA P405 - CARTÕES DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PARA ADULTOS POUCO QUALIFICADOS

16 dos 37 alunos forneceram a sua avaliação sobre a experiência de utilização dos cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados. Todos eles consideraram a ferramenta eficaz para a auto-avaliação da competência PSA. Apenas um aprendente

declarou não ter adquirido uma melhor consciência dos seus pontos fortes e fracos, provavelmente porque tinha expresso a convicção de ter competência PSA e de já estar consciente de si próprio e das suas ações, antes de iniciar o procedimento de auto-avaliação.

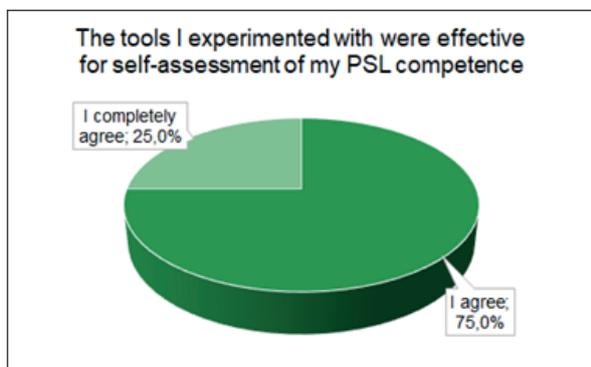


FIG.23

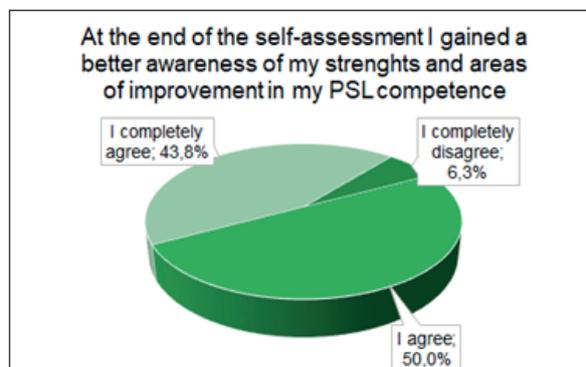


FIG.24

O procedimento de administração do instrumento - articulado em dois workshops - foi considerado bem

conduzido e todos os participantes se sentiram à vontade e satisfeitos.

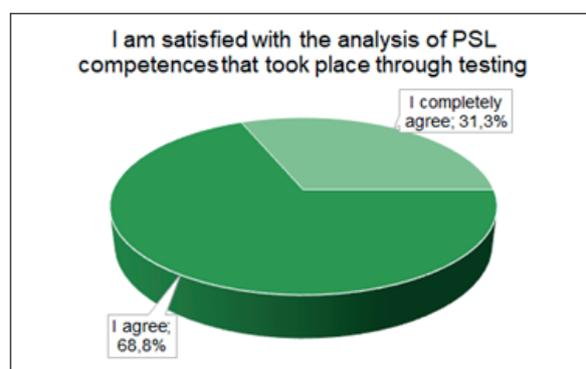
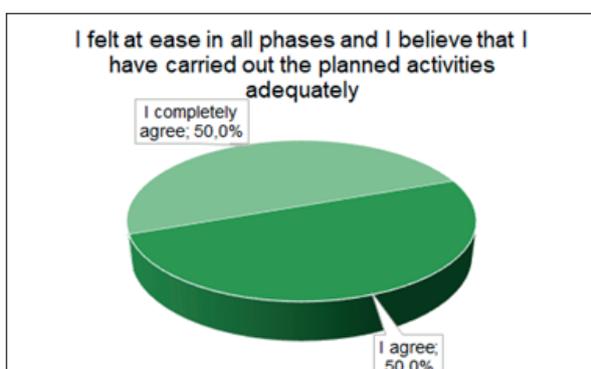


FIG.26

A atividade foi também considerada frutuosa, de facto todos os alunos declararam que tinham um plano de ação baseado na nova consciência da sua

competência PSA, mesmo que em alguns casos este plano de ação não se baseie numa atividade de formação.

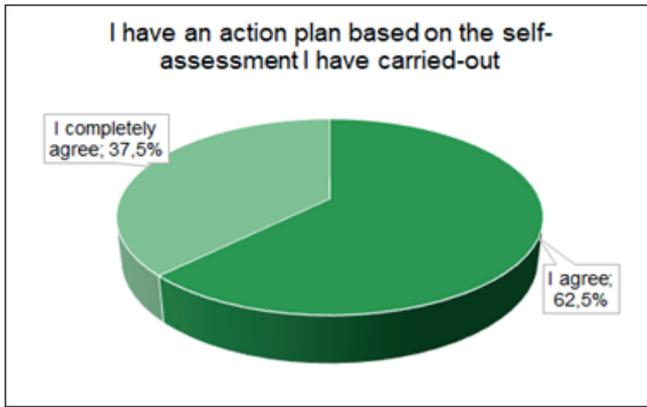


FIG.27

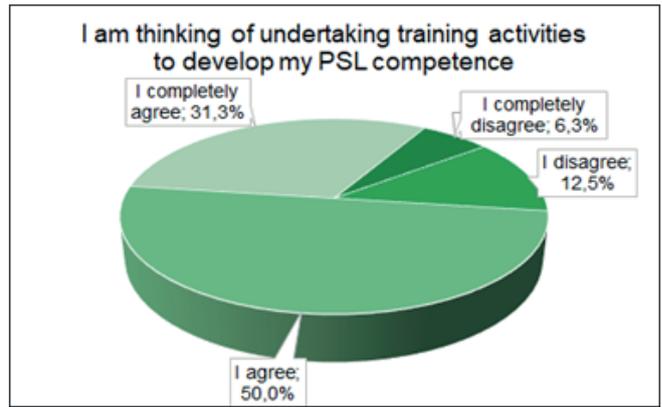


FIG.28

Isto é compreensível, considerando que nesta experimentação os utilizadores já estavam envolvidos num processo de aprendizagem.

A experiência dos profissionais sugere que os cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados é uma ferramenta fácil de apresentar e os aprendentes não tiveram dificuldades na sua utilização. O conjunto de cartões profissionais era mais apropriado para os aprendentes do SWAP do que para os desempregados ou adultos pouco qualificados. Contudo, a ferramenta foi

razoavelmente eficaz para a auto-avaliação de competências por parte dos aprendentes. Algumas das línguas utilizadas na versão para adultos pouco qualificados e desempregados eram bastante simplistas e poderiam ser mais apropriadas para aqueles cuja primeira língua não é o inglês, jovens aprendizes, ou aprendizes de programas de pré-entrada e de percursos.

A força da ferramenta estava na sua capacidade de dar um resultado relativamente rápido com uma análise clara do nível de cada aprendente como base para o trabalho futuro.

5.4.4. PRINCIPAIS RESULTADOS DO TESTE DA FERRAMENTA PID1 - FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO ELANE4WORK

10 em cada 12 alunos forneceram a sua avaliação sobre a experiência de utilização da ferramenta de auto-avaliação do eLene4work. Todos eles concordam que a ferramenta foi eficaz para a auto-

avaliação da sua competência PSL e que adquiriram uma melhor consciência dos seus pontos fortes e áreas de melhoria neste campo.

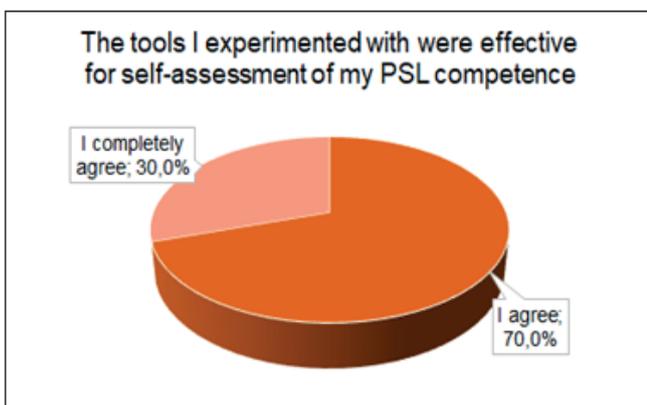


FIG.29

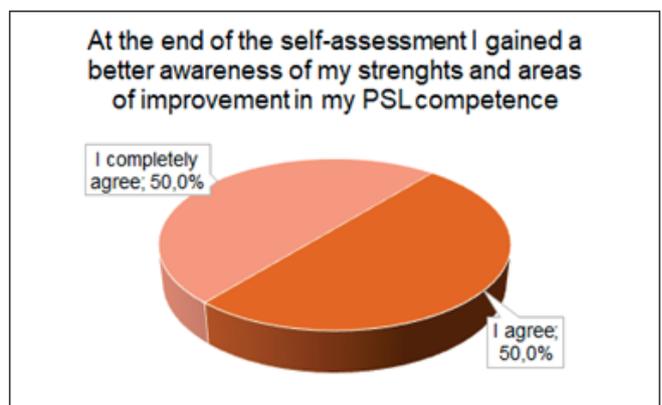


FIG.30

Existe também um acordo geral (8 em 10) sobre o clima fácil em que o procedimento foi realizado, bem

como sobre a eficácia da análise conduzida sobre a competência PSA.

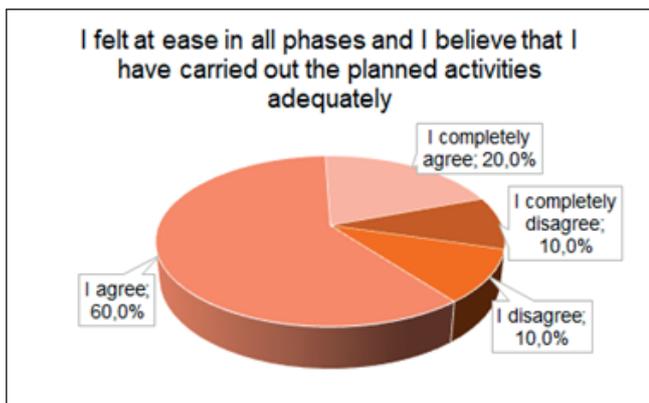


FIG.31

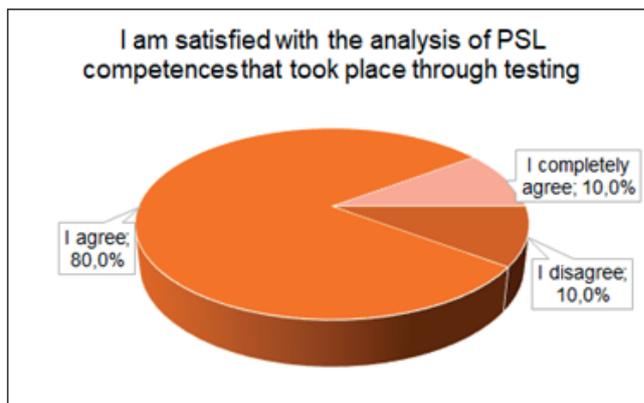


FIG.32

Exceto num caso de forte desacordo sobre a frase “Senti-me à vontade”, que consistentemente com as outras respostas do mesmo aprendente pode ser lida como um erro, apenas um aprendente deu avaliações negativas sobre o clima e a satisfação. Esta aprendente mostrou uma “abordagem crítica” em muitas respostas, tanto no que diz respeito a si própria como ao procedimento em que estava envolvida. Fez comentários negativos específicos sobre o material de aprendizagem fornecido no workshop e sobre o registo das sessões, apesar de ter sido pedida autorização específica aos aprendentes sobre este tópico.

A ferramenta deu provas da sua eficácia. 90% dos inquiridos concordam que têm um plano de ação baseado na auto-avaliação realizada. Isto significa que a consciência da competência PSA de cada um é uma boa fonte de motivação para agir em prol do auto-desenvolvimento.

Como já vimos para a ferramenta anterior, também neste caso, o plano de ação não está ligado para todos com um novo caminho de formação a ser empreendido e isto pode ser explicado com as atividades de formação em que todos os utilizadores do SWAPWest já estão envolvidos.

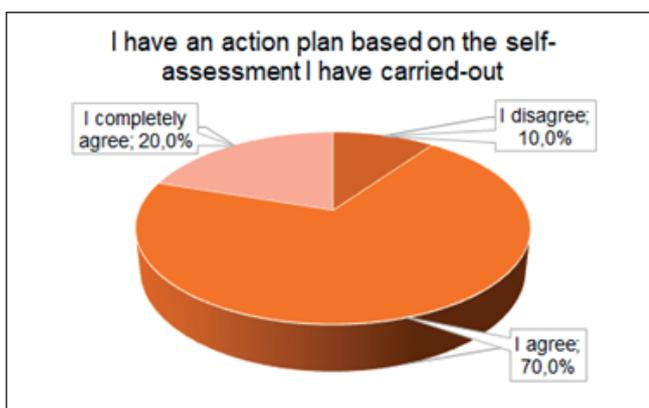


FIG.33



FIG.34

A experiência dos facilitadores sugere que a ferramenta de auto-avaliação eLene4work é uma ferramenta muito fácil de apresentar e, embora concebida para uso individual, funcionou bem no contexto do grupo. Os facilitadores consideraram que a ferramenta era bastante simplista para o nível a que se destinava, mas isto pode ser devido ao facto de ter sido concebida para adultos com níveis de educação excepcionalmente baixos (alunos que completam o ensino primário) e para aqueles cuja primeira língua não é o inglês.

De qualquer modo, a ferramenta deu uma avaliação muito completa das competências dos alunos através de uma vasta gama de aptidões e capacidades com exemplos simples. Foi bastante demorado a completar, porque foi muito profundo.

O pessoal da SWAPWest está a pensar em voltar a utilizá-lo, mas talvez com grupos de refugiados e requerentes de asilo que estão menos familiarizados com o conceito de avaliação de competências.

5.4.5. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ATIVIDADE DE TESTES E LIÇÕES APRENDIDAS

Ambos os instrumentos foram bem-sucedidos na identificação da competência da PSA. As ferramentas são fáceis de aceder e de utilizar. Globalmente, as ferramentas foram apropriadas para o nível de aprendentes do SWAPWest, no entanto, a versão de Cartões de Competência de baixa competência foi menos bem-sucedida do que a versão profissional. Isto deve-se ao nível ligeiramente mais avançado da competência PSL entre os aprendentes de SWAP que já empreenderam o desenvolvimento de competências no seu programa de ensino. Os Cartões de Competência para adultos pouco qualificados podem ser mais adequados para alunos do programa de pré-entrada e de percursos.

A ferramenta de auto-avaliação eLene4work foi concebida para a identificação e melhoria das competências sociais, pessoais, metodológicas e digitais de PSA e é entregue através de uma avaliação on-line. Embora esta seja uma ferramenta mais básica do que os Cartões de Competência, devido ao enfoque digital tanto no acesso como na utilização desta ferramenta, os facilitadores selecionaram adultos cuja aprendizagem requer um desenvolvimento específico de competências digitais, e cujo grau de progressão exigirá um nível de proficiência em TI e competência digital.

As ferramentas funcionaram bem num ambiente on-line com aprendentes que estavam razoavelmente habituados a trabalhar com software digital. A análise automática das

ferramentas foi uma grande força, uma vez que reduziu o tempo necessário ao pessoal para analisar e interpretar os resultados, embora a interpretação e o feedback aos aprendentes tenham levado uma quantidade substancial de tempo e esforço por parte do pessoal.

Os alunos envolvidos tinham uma boa compreensão dos seus próprios níveis de competência em áreas-chave sobre as quais as sessões de workshop foram construídas.

Verificou-se que é muito mais fácil gerir os workshops com dois funcionários presentes que poderiam partilhar a entrega, trocar as apresentações nas instalações do ecrã partilhado e organizar as salas de "breakout" para as pequenas equipas. Também ajuda que uma pessoa possa assistir às reações dos alunos ao material, enquanto que a outra se encarregou da entrega, permitindo-lhes assegurar que quaisquer áreas que necessitem de esclarecimento possam ser abordadas.

Finalmente, um benefício para os interessados pode ser reconhecido. Em particular, o chefe de divisão e coordenador SWAPWest no West College Scotland declarou que quando chegou o momento de os alunos preencherem os seus formulários de candidatura universitária, eram muito mais capazes do que os grupos do ano anterior de discutir as suas competências. Isto poupou muito tempo ao pessoal no treino dos alunos para discutirem com confiança as suas competências.

5.5. RESULTADOS DA ATIVIDADE DE TESTES EM CHIPRE

O Instituto Educativo DOREA testou as ferramentas:

1. P505 - ProFI PASS;
2. P402 - EU Skills Profile Tool/Europass.

O teste foi realizado com 40 utilizadores, selecionados através de uma chamada espalhada pelos canais e redes da parte interessada: Conselho Intercultural Limassol, Centro Tecnopolis, Centro de Educação VitaCom.

Os participantes eram predominantemente adultos jovens (75%), mulheres (67,5%), trabalhadores (55%) e imigrantes ou requerentes de asilo (52,5%). Nas imagens abaixo é mostrada a composição do grupo em termos de idade, sexo, estatuto profissional e estatuto social prevalente.

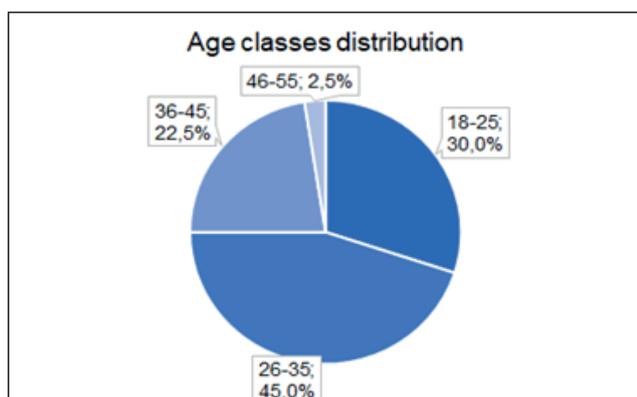


FIG.35

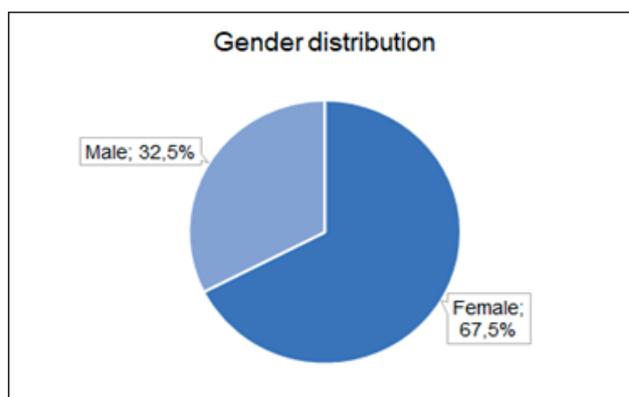


FIG.36

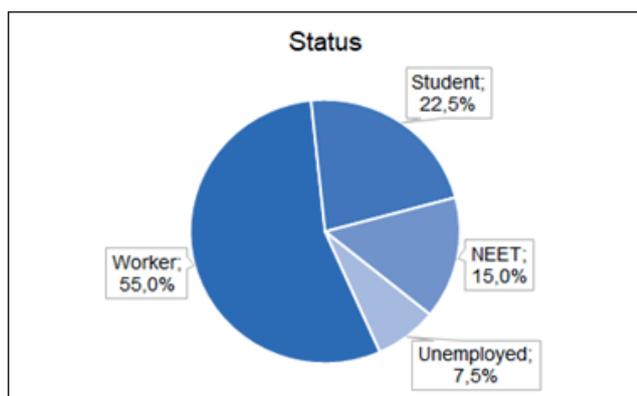


FIG.37

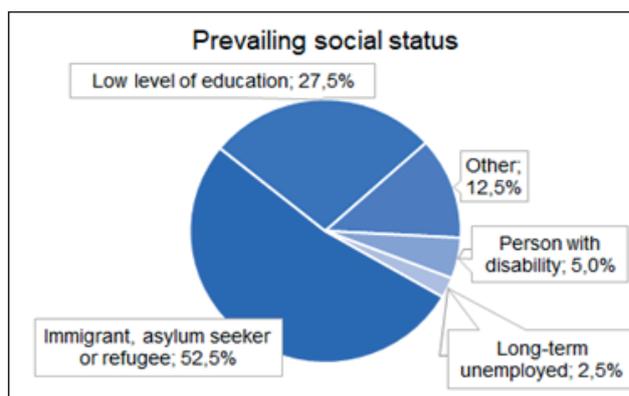


FIG.38

Ambos os instrumentos foram administrados a todos os alunos no âmbito de um procedimento único.

O pessoal era composto por dois profissionais, ambas mulheres, o primeiro com experiência em cursos em

linha de educação de adultos e o segundo na conceção e implementação de cursos de formação sobre várias competências transversais.

5.5.1. PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DAS FERRAMENTAS

Os testes deveriam ter sido realizados em oficinas presenciais. Infelizmente, pouco antes do primeiro workshop, devido ao agravamento da situação pandémica, foi introduzido o encerramento em Chipre, proibindo qualquer tipo de reuniões. Devido a isto, foi decidido “transferir” a formação para um ambiente online, o que infelizmente significou que os “participantes mais velhos” não puderam participar, devido à falta de competências digitais.

Os principais objetivos do curso em linha eram:

1. Introduzir os participantes nas competências PSL;
2. Apresentar os participantes ao ProfilPass - ajudá-los a descobrir os seus pontos fortes e as áreas que precisam de melhorar;
3. Apresentar os participantes ao Europass e ajudá-los a fazer uma identificação das suas competências e a colocá-los no Europass;
4. Introduzir a aprendizagem em linha como opção para a melhoria de competências durante uma pandemia em geral.

O curso online foi desenvolvido e carregado para criar especificamente o Google Classroom. A estrutura do curso foi*:

1. Bem-vindo & Introdução

Um rápido olá
Formato e abordagem da oficina
Encomenda de material e dicas sobre como utilizá-lo
Documentação de enquadramento e impressão
Visão geral da formação
Renúncias de responsabilidade de expectativas

2. ProfilPASS

Introdução ao ProfilPASS
A minha vida - uma visão geral
A minha vida - atividade
As minhas atividades - documentação
TEDx talk Video
As minhas qualidades
As minhas qualidades -atividade

Explorando melhor as minhas atividades

Seguindo em frente
Etapas do processo
Passatempos e interesses
Casa e Família
Escola
Educação Profissional
Atividade sindical e trabalho voluntário
Vida profissional e experiência de trabalho
Compromisso político e civil
Circunstâncias extraordinárias

4. As minhas competências - Uma revisão

As minhas competências - uma revisão
Reconhecimento de competências de nível A & B
Reconhecimento de competências de nível C1 & C2
Atribuição de competências
As minhas competências
Identificar os meus pontos fortes

5. LifeComp- competências PSA

Definição de competência PSA
Introdução à LifeComp
Puzzle da LifeComp
Competências PSA PARTE1
Competências PSAPARTE2
Competências PSA PARTE3
Vídeo - mentalidade de crescimento

AVALIAÇÃO 1

7. Dicas linguísticas para a criação de CV

Apresentação e Recetividade
Dicas de línguas PARTE1
Dicas de línguas PARTE2
Dicas de línguas PARTE3
Verbos úteis
Mais sugestões de CV

8. Europass

Introdução ao Europass
Europass FAQs
Europass CV tutorial

9. Observações Finais

Certificados
Oportunidades com a DOREA

10. AVALIAÇÃO 2

*As atividades práticas são assinaladas em itálico, as avaliações são sublinhadas

O material apresentado no curso segue a ordem do documento ProfilePASS publicado pelo Instituto Alemão de Educação de Adultos - DIE. A única alteração feita, é que a última secção "Reunir

provas" foi substituída pela ferramenta Europass - onde os participantes estão a "reunir provas" sob a forma de Europass.

As competências PSA foram apresentadas com base na publicação LifeComp seguindo a mesma ordem - primeiro introduzindo Competências pessoais, depois Competências sociais e finalmente Aprender a aprender competências.

Os participantes foram encorajados a contactar mentores por correio eletrónico se tivessem alguma dúvida ou precisassem de ajuda com as tarefas. Foi-lhes dada a oportunidade de carregar as suas tarefas para o formulário online, se preferissem, mas não era um requisito. Note-se que a maioria dos participantes contactou os mentores com perguntas sobre o Europass e a plataforma EURES.

Social competences and finally Learning to Learn competences.

Participants were encouraged to contact mentors by email if they had any questions or needed help with the tasks. They were given a chance to upload their tasks to the online form if they preferred but it was not a requirement. Note that most of the participants contacted the mentors with questions about the Europass and EURES platform.

5.5.2. MOTIVAÇÃO E CONSCIENCIALIZAÇÃO SOBRE A COMPETÊNCIA PSA NO INÍCIO DO PROCESSO

Os utilizadores estavam todos altamente motivados em empreender a auto-avaliação da competência PSA.

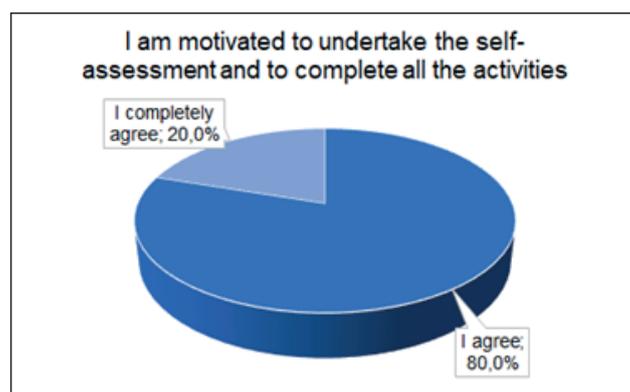


FIG.39

As principais motivações eram a curiosidade, um interesse geral quer no assunto específico quer em novas experiências em geral, a atratividade das propostas, e a expectativa de desenvolver novas competências.

O pessoal da Dorea entregou o primeiro questionário de avaliação após o primeiro bloco de materiais dos

cursos em linha. Por este motivo, os utilizadores estavam mais conscientes do significado de competências "pessoais", "sociais" e "aprender a aprender", em comparação com os utilizadores de outros países. Como mostram os números seguintes, a maioria deles foi capaz de fornecer exemplos relevantes para cada um desses conceitos.

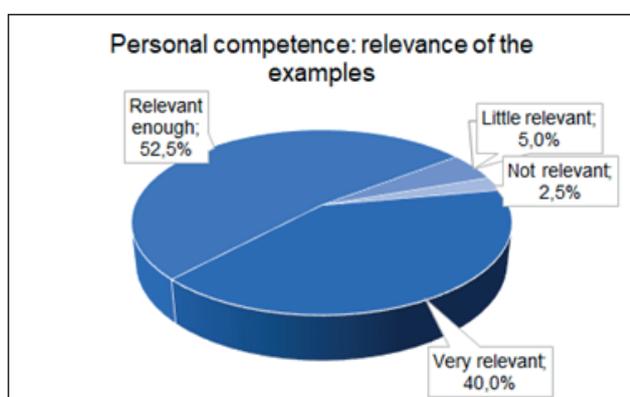


FIG.40

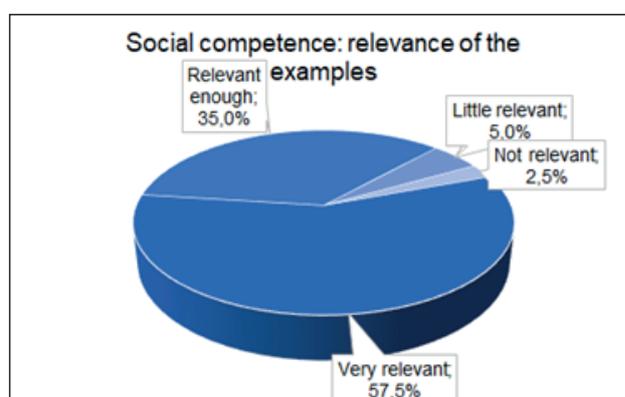


FIG.41

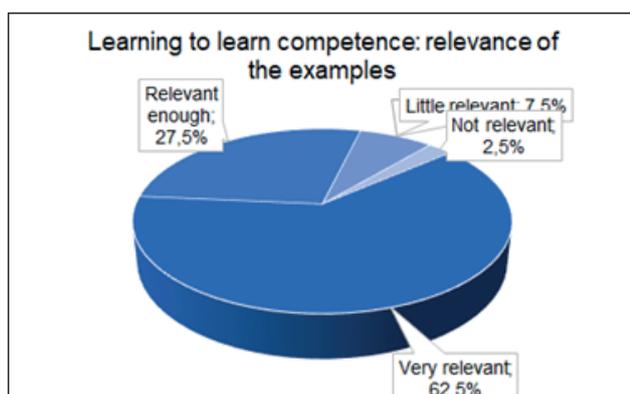


FIG.42

Em geral, todos os inquiridos declararam que as competências PSA são importantes para eles, embora nem todos os inquiridos acreditem que tenham tais competências (12,5%).

Quase um quarto dos inquiridos (22,5%) não sabe como usar a competência PSA. Isto significa que mesmo os inquiridos que indicaram possuir as competências PSL não sabem necessariamente como utilizá-las.

Os inquiridos que indicaram que não têm competências PSA ou não sabem como utilizá-las, indicaram que sentem que ainda existem competências e aptidões que precisam de melhorar ou que precisam de mais ajuda e orientação.

5.5.3. PRINCIPAIS RESULTADOS DO TESTE DAS FERRAMENTAS P505 - PROFILPASS E P402 - EU SKILLS PROFILE TOOL / EUROPASS

Entre os participantes houve um acordo geral sobre a eficácia da experiência em dar-lhes um melhor conhecimento das suas competências. A maioria dos

inquiridos concordou que os instrumentos eram eficazes para a auto-avaliação.

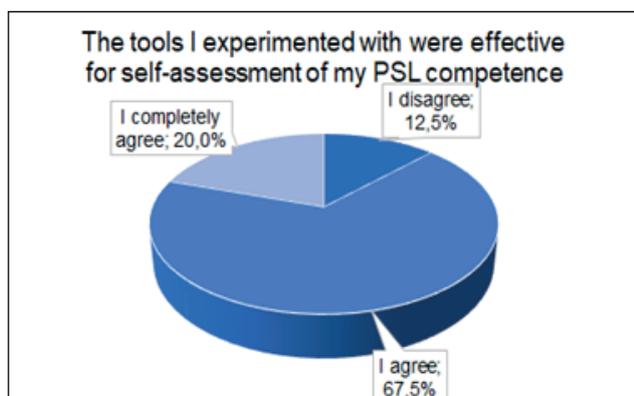


FIG.43

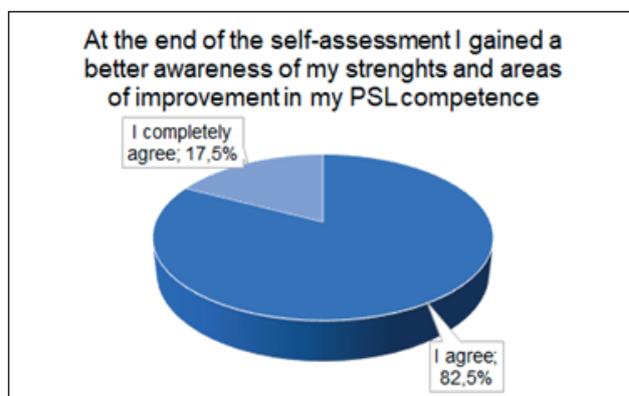


FIG.44

Aqueles que discordaram comentaram que seria muito melhor se a reunião tivesse sido frente a frente e a auto-avaliação tivesse sido feita com o formador. Alguns dos participantes também sentiram que algumas tarefas eram complicadas, especialmente a plataforma Europass. A maioria dos inquiridos sentiu-se à vontade em todas as fases, porque sentiram que o curso era muito bem

estruturado e informativo, fácil de seguir, e o formador era bom a explicar o assunto e as tarefas. Os participantes também gostaram de poder frequentar o curso sempre que quisessem e voltar aos tópicos anteriormente discutidos, se também precisassem. Isto levou a um elevado nível de satisfação.

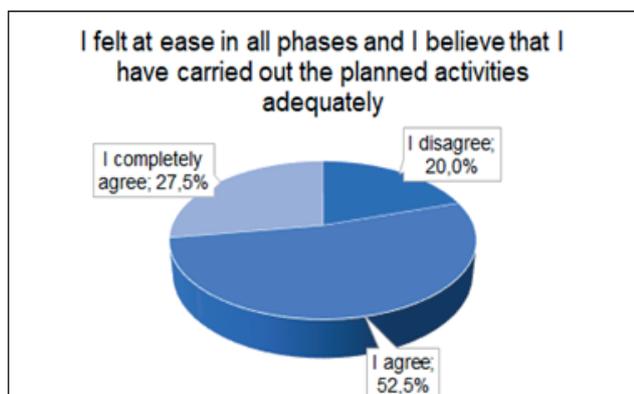


FIG.45

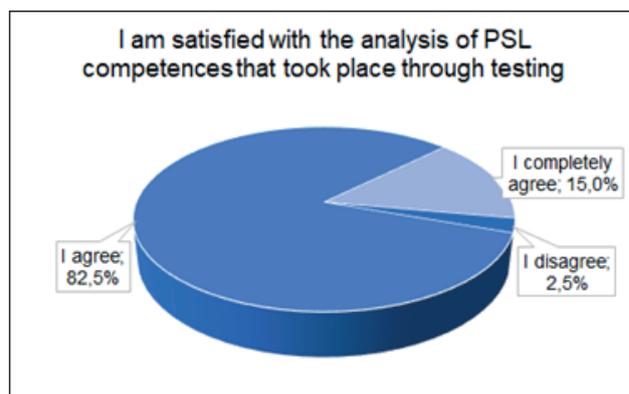


FIG.46

Aqueles que discordaram, comentaram que alguns tópicos eram complicados, ou que a linguagem utilizada era demasiado difícil para eles. Afirmaram também que prefeririam workshops cara a cara, pois sentiam que precisavam de ajuda mais direta do formador.

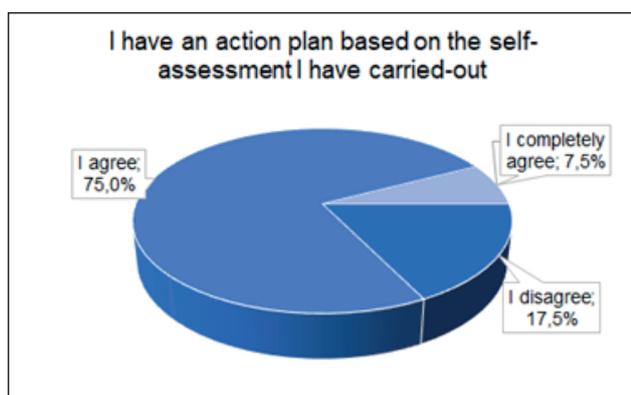


FIG.47

A maioria dos que responderam “discordo” são os mesmos participantes que se sentiram desconfortáveis no procedimento e tiveram dificuldade em compreender as ferramentas ou em trabalhar online.

A experiência dos profissionais sugere que o PerfilPass é útil, mas é bastante grande em termos de tempo necessário para passar por todo o material e atividades. Embora seja definitivamente difícil administrar esta ferramenta online, seria uma grande ferramenta a implementar numa série presencial de pequenas lições/workshops onde os participantes também podem trabalhar em grupo, ajudar-se mutuamente e dar feedback uns aos outros, bem como obter o apoio direto dos formadores. Se a ferramenta tiver de ser implementada online, seria melhor ter sessões de workshop com todos os participantes, auto-estudo (trabalho de casa) e consultas individuais online com cada estudante separadamente para discutir o seu progresso e responder às suas perguntas. Dependendo do nível dos utilizadores, para realizar todas as tarefas, os utilizadores precisam de pelo menos alguns dias, de preferência uma semana. Também não deve ser feito de uma só vez, fazendo pausas.

A ferramenta é escrita numa linguagem bastante simples

Quanto à utilização dos resultados da auto-avaliação da competência PSL, mais de 80% dos participantes declararam saber o que fazer com eles, uma vez que têm um plano de ação e/ou querem empreender uma atividade de formação para os desenvolver.



FIG.48

com instruções compreensíveis e claras sobre como utilizá-la. Torna fácil para os profissionais modificá-la se necessário e adaptá-la para satisfazer as necessidades dos diferentes aprendentes. Desta forma, pode ser adequada para adultos pouco qualificados. Também é possível aos aprendentes escolher a área/tarefa com que querem trabalhar, bem como aos praticantes escolher algumas áreas específicas em função do seu grupo-alvo, dos seus antecedentes e competências. Assim, tornando uma ferramenta bastante flexível e adaptável a diferentes contextos.

Relativamente à Ferramenta Perfil de Competências/ Europass da UE, a experiência dos profissionais sugere que é definitivamente útil para os utilizadores que tentam entrar/entrar num mercado de trabalho ou mudar de posição de trabalho, uma vez que permite aos utilizadores não só descobrir/avaliar as suas aptidões e competências enquanto as escrevem num documento que podem utilizar mais tarde na sua procura de emprego. No entanto, se o seu alvo são adultos pouco qualificados com baixos níveis de competências digitais, esta pode não ser a ferramenta certa para eles se tiverem de o fazer sozinhos. De facto, a ferramenta requer um nível de competências digitais

superior ao básico. Se for necessária uma utilização com adultos com baixos níveis de competências digitais, recomenda-se primeiro uma formação específica para estudantes. Naturalmente, o ambiente e o próprio método de entrega poderiam ser adaptados para se adaptarem aos adultos com baixos níveis de competências digitais, mas isso exigiria muito mais tempo e esforço. Poderia ser feito utilizando reuniões presenciais, de preferência numa sala de informática onde o formador/praticante e vários voluntários (dependendo da dimensão do grupo) guiarão os participantes passo a passo como criar o Europass e utilizar a plataforma EURES, quais as competências a considerar, etc.

Além disso, recomenda-se uma sessão/workshop separada centrada na redação de CV em geral, incluindo

tópicos como Dicas de Línguas para a criação de CV, Verbos úteis, Dicas e truques para CV, etc. Isto é especialmente útil se os aprendentes forem oriundos de meios migrantes e a língua local utilizada não for a sua língua materna. Esta sessão/workshop deve ser feita antes do workshop de apresentação do Europass.

O Europass seria melhor para implementar com o grupo de migrantes/refugiados, bem como com os locais que estão em processo de procura de emprego ou de mudança de carreira em empregos menos qualificados, uma vez que os utilizadores finais criam o seu próprio Europass, que pode ser impresso ou utilizado digitalmente como CV e a própria plataforma está ligada a EURES, onde os utilizadores podem procurar oportunidades de emprego.

5.5.4. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ATIVIDADE DE TESTES E LIÇÕES APRENDIDAS

No que respeita ao teste das ferramentas, demonstrou que, para um grupo de adultos pouco qualificados, seria muito melhor implementar as ferramentas em oficinas presenciais em vez de online, especialmente com o ProfIPASS e o Europass, que requerem mais tempo, apoio e competências digitais. Devido às ferramentas que estão a ser testadas em linha, muitos potenciais alunos, especialmente os mais velhos, não tiveram a oportunidade de participar.

O ProfIPASS pode ser adaptado aos antecedentes e necessidades específicas dos aprendentes: cada área da ferramenta pode ser feita separadamente, todas juntas ou em diferentes combinações, etc. Na fase de implementação, após a apresentação das ferramentas e tarefas práticas/trabalho de casa, os participantes eram livres de escolher que tarefas queriam realizar, todas elas ou a mais relevante para eles.

Quanto à competência PSA, é uma espécie de termo novo e, embora exista uma estrutura PSL desenvolvida (LifeComp), a própria estrutura é escrita numa linguagem muito sofisticada, que mesmo para um praticante leva tempo a percorrer o material e a compreendê-lo totalmente. A fim de a transferir para adultos, especialmente adultos pouco qualificados, tem de ser “mostrada” usando uma

linguagem simples e com exemplos práticos. Isto também leva tempo e tem de ser tomado em consideração e implementado como um workshop separado antes de os profissionais começarem a implementar as ferramentas escolhidas.

A experiência foi eficaz mesmo para os praticantes. Ao envolverem-se no projeto, aprenderam mais sobre a competência PSA, adquiriram mais conhecimentos sobre diferentes ferramentas, melhoraram as suas competências digitais e adquiriram mais conhecimentos sobre a realidade cipriota. Como resultado, o pessoal da Dorea está a pensar em adotar estes instrumentos com migrantes e refugiados ou requerentes de asilo, bem como em adaptá-los e utilizá-los para formar os jovens sobre como examinar os seus próprios recursos e desenvolver o seu CV.

Em conclusão, embora os profissionais considerem ambos os instrumentos bons, não recomendariam a utilização do segundo instrumento (P402 EU Skills Profile Tool/Europass) como um instrumento separado por si só. É uma boa opção como instrumento complementar para pôr em prática todos os conhecimentos e competências adquiridos e preparar um resultado/resultados visível sob a forma de Europass.

5.6. RESULTADOS DA ATIVIDADE DE TESTES EM PORTUGAL

Kerigma testou as ferramentas:

1. P504 Vi@exploração - subsecções "Conheça-se a si mesmo";
2. P505 - ProfIPASS.

Os testes foram realizados com 40 utilizadores, seleccionados entre adultos com baixas qualificações que frequentavam a formação no Kerigma para

aumentar as suas qualificações. Os participantes tinham predominantemente entre 36 e 45 anos de idade (42,5%) e estavam igualmente distribuídos entre mulheres e homens. 97,5% eram trabalhadores e 2,5% estudantes. Nas imagens abaixo é mostrada a composição do grupo em termos de idade e sexo.

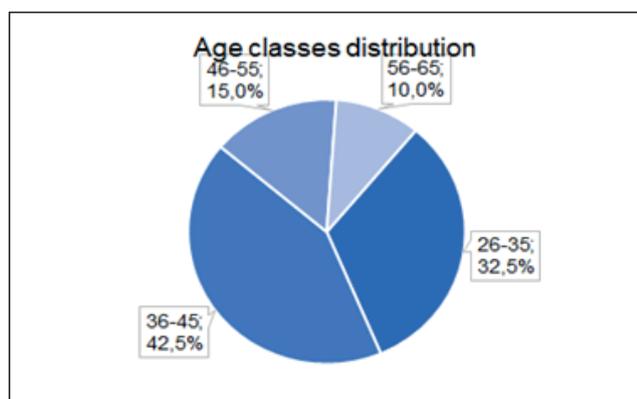


FIG.49

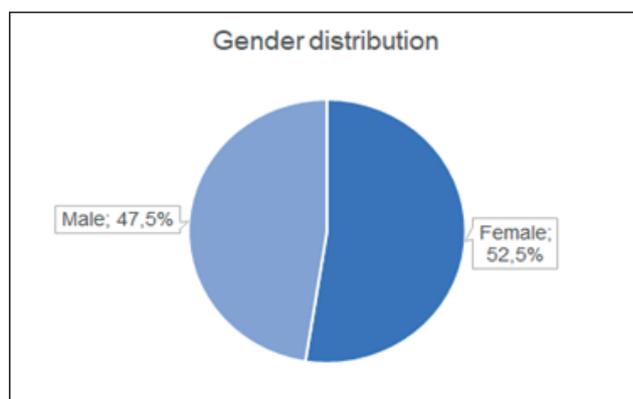


FIG.50

Ambos os instrumentos foram administrados aos alunos no âmbito de um procedimento único.

O pessoal era constituído por dois profissionais, ambos homens, a trabalhar em Kerigma na altura, o primeiro em projetos internacionais e o segundo no departamento de Recursos Humanos.

5.6.1. PROCEDIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DAS FERRAMENTAS

As duas ferramentas foram administradas a 40 estagiários, registados em Kerigma, no Centro Qualifica e a frequentar formação para aumentar as suas qualificações. Estas 40 pessoas pertenciam a turmas de 20 pessoas cada. Para simplificar a aplicação das ferramentas, cada turma de 20 pessoas foi dividida em 2, fazendo assim grupos de 10 pessoas.

A atividade realizada com cada grupo foi articulada em 2 sessões.

Antes da primeira sessão, o formador do Centro Qualifica da Kerigma responsável pelo grupo fez uma breve apresentação do processo que seria desenvolvido. O processo foi desenvolvido na sala de formação e numa reunião presencial.

1ª Sessão

Na primeira sessão, foi apresentada a organização Kerigma, a sua intervenção em projetos internacionais, o projeto MASTER, e os profissionais envolvidos.

Após a introdução ao processo de auto-avaliação e competências PSL, o profissional pediu aos alunos que preenchessem o questionário de avaliação do procedimento (primeira fase) acordado no âmbito da parceria. Esse questionário foi administrado através de um módulo "Formulário Google" elaborado pela Universidade Roma Tre. Isto exigiu algumas tentativas devido a questões técnicas resultantes de uma falta de competências digitais por parte da maioria dos formandos.

Depois foi distribuída a cada participante uma cópia impressa da ferramenta de auto-avaliação P504 Vi@s exploração - "Conheça-se a si mesmo", para conclusão. Esta tarefa foi acompanhada pelo praticante, que explicou a estrutura do documento e ajudou a preenchê-lo, respondendo a perguntas sempre que estas eram feitas.

Depois de preencher esta ferramenta, a 2ª ferramenta de auto-avaliação, P505 ProfilPass, foi administrada. Foi utilizado o mesmo procedimento. Logo após a distribuição do documento aos participantes, o profissional explicou a ferramenta e respondeu às perguntas dos alunos, enquanto estes a preenchiam e sempre que necessário.

A sessão durou cerca de 2 horas.

2ª Sessão

Com base nos resultados obtidos com as 2 Ferramentas de Auto-Avaliação aplicadas na 1ª sessão, foi criado um espaço de debate entre o praticante e os utilizadores e entre estes, com o objetivo de consolidar a retenção dos conceitos abrangidos e compreender os pontos fortes e as competências a melhorar de cada um, em função dos objetivos pessoais e profissionais de cada um. Para facilitar esta atividade refletida, os utilizadores foram envolvidos na compilação de um esquema de análise SWOT. No final desta sessão, o segundo questionário online para a avaliação do procedimento foi preenchido pelos aprendentes, analisando todo o processo de auto-avaliação desenvolvido, o seu sentimento sobre a auto-avaliação, bem como a sua perceção sobre a sua utilidade para a auto-consciencialização, capacitação e reativação. A segunda sessão durou cerca de 90 minutos.

Ao longo do processo, a informação foi sempre trocada entre os profissionais envolvidos e o formador dos grupos em questão, a fim de obter um feedback contínuo ao longo do processo e assim poder adaptar os métodos e técnicas às necessidades sentidas.

5.6.2. MOTIVAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE A COMPETÊNCIA PSA NO INÍCIO DO PROCESSO

Graças à boa apresentação fornecida pelos formadores do Centro Qualifica, os alunos estavam

todos altamente motivados em realizar a auto-avaliação de competências PSA.

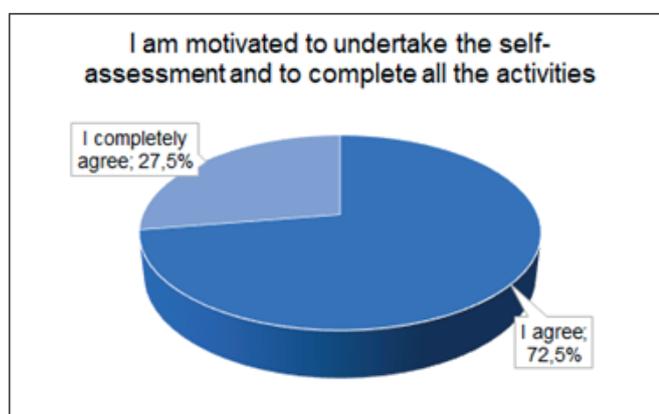


FIG.51

Entre as principais razões declaradas para a realização deste programa estão: interesse pelo assunto, melhoria da condição pessoal ou profissional, conhecimento de si próprios ou das suas capacidades, melhoria das suas competências, entusiasmo pela aprendizagem.

Olhando para os exemplos fornecidos pelos alunos no início do procedimento, tal como nos outros países do projeto, os utilizadores portugueses envolvidos nos testes parecem ter uma boa compreensão do significado de "competência social", enquanto que "competência pessoal" e "aprender a aprender competência" parecem menos claros. No último

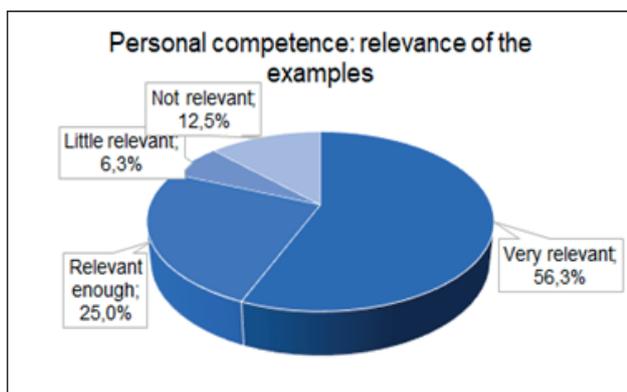


FIG.52

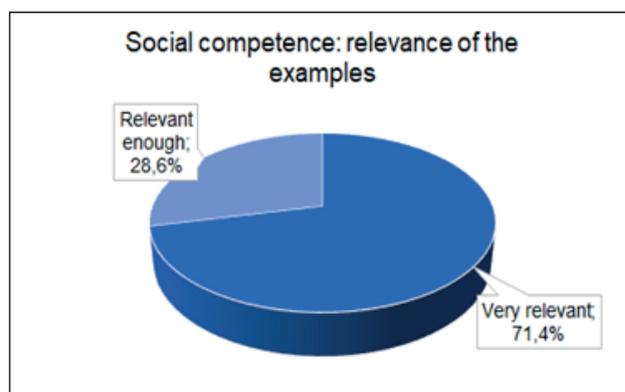


FIG.53

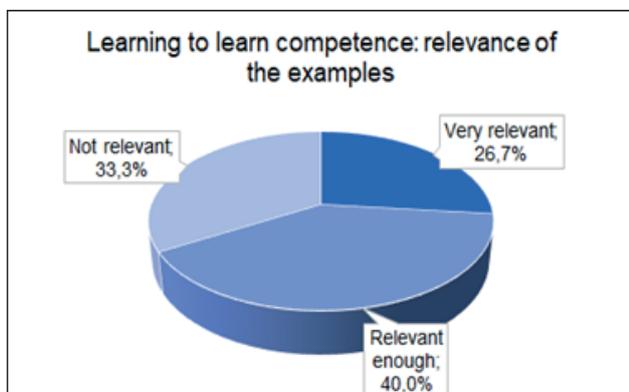


FIG.54

Contudo, pelo menos dois terços dos aprendentes foram capazes de fornecer um exemplo relevante para os três conceitos, quase todos os utilizadores (97,5%) pensam que a competência PSA será

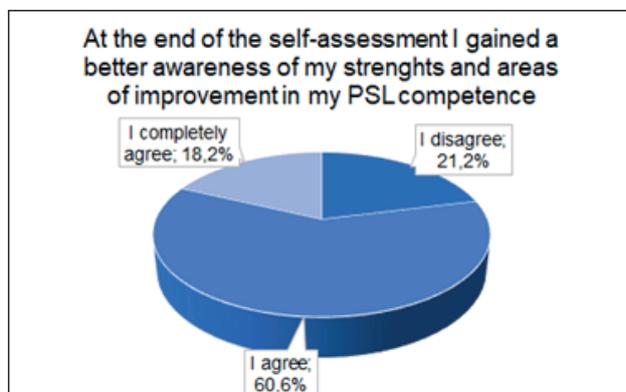


FIG.55

importante para eles e acreditam (82,5%) que têm essa competência, mas mais de 40% deles não sabem como utilizá-la.

5.6.3. PRINCIPAIS RESULTADOS NO TESTE DAS FERRAMENTAS P504 - VI@ EXPLORAÇÃO E P505 - PROFILPASS

Na percepção dos utilizadores, a combinação das duas ferramentas testadas deu um bom resultado. Mais de 80% expressaram uma boa avaliação da eficácia do

procedimento de auto-avaliação e um pouco menos declararam ter adquirido uma melhor consciência dos seus pontos fortes e das suas áreas de melhoria.

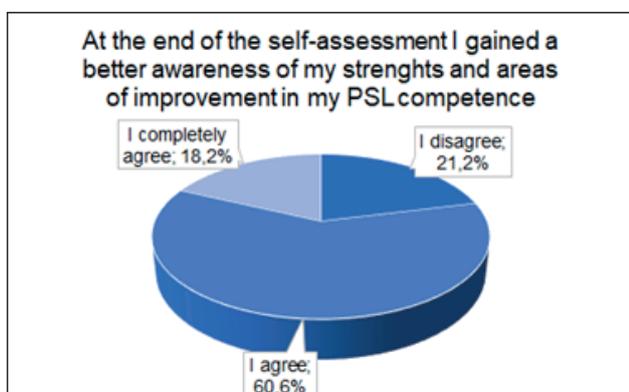


FIG.55

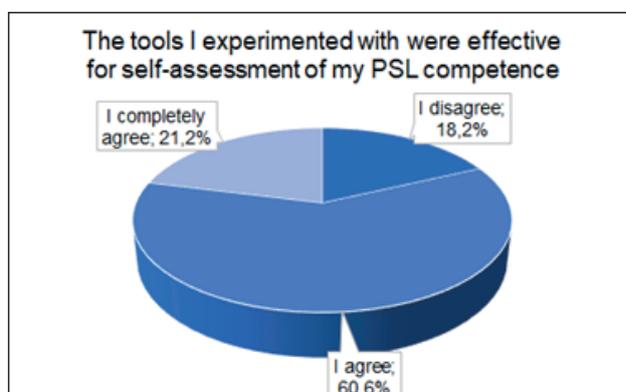


FIG.56

Most of those who disagreed (although less than 20%) specified that, in their opinion, the instruments were not well oriented towards the PSA competence. Most users felt at ease at all stages, mainly thanks to the professionals who the participants considered

clear and ready to provide help when needed. More than 90% stated that they were satisfied with the PSA competence analysis performed with the self-assessment procedure.



FIG.57

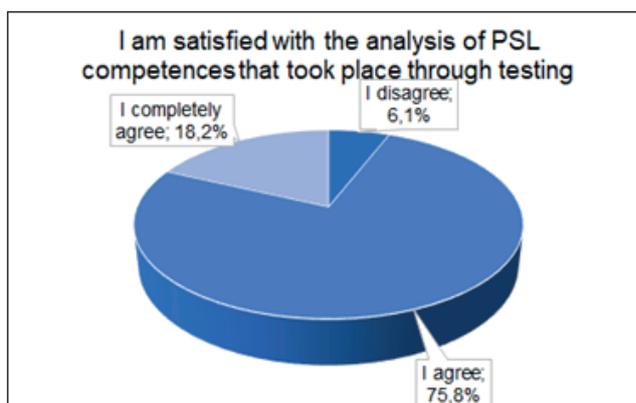


FIG.58

A eficácia do procedimento e dos instrumentos de auto-avaliação na sensibilização dos alunos para a sua competência levou à decisão de elaborar um plano de ação baseado na competência PSA avaliada.

Isto é verdade para 81,8% dos participantes. No entanto, pouco mais de metade (54,6%) pensa em realizar atividades de formação para desenvolver a sua competência pessoal, social e de aprendizagem.

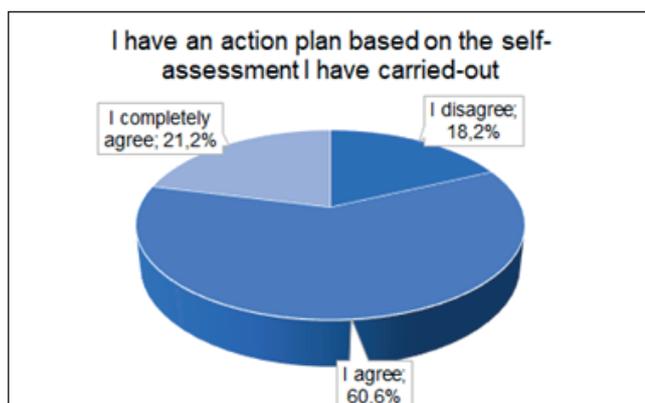


FIG.59



FIG.60

O grupo de alunos menos disposto a formar a sua competência PSL é aquele com mais de 45 anos de idade. Dentro desta classe etária, a percentagem de pessoas que responderam “discordo” ou “discordo completamente” é de 75%. A classe etária mais velha é também caracterizada por um maior número de participantes que se sentiram inquietos durante o processo.

Estes dados podem estar relacionados com uma maior falta de competências básicas necessárias para levar a cabo a atividade e com uma menor disponibilidade para percursos de aprendizagem. No entanto, esta questão deveria ser melhor compreendida.

A experiência dos profissionais sugere que, como o público alvo destas ferramentas eram adultos pouco qualificados, é necessária alguma ajuda para melhor compreender as perguntas e adaptar as suas respostas.

Em geral, pode dizer-se que sim:

- quando o assunto foi introduzido e a explicação do processo começou, todos os aprendentes estavam curiosos sobre a atividade e queriam saber mais sobre as suas competências;
- a administração das ferramentas foi semelhante para todos os quatro grupos de adultos e não foram demonstradas dificuldades com as ferramentas ou no seu preenchimento;
- graças à ajuda assegurada aos aprendentes quer pelos formadores da Kerigma quer pelos profissionais do projeto, o processo foi concluído com êxito;
- ao longo do processo, uma das dificuldades encontradas foi a nível tecnológico,

com alguns pedidos de ajuda no acesso e preenchimento dos questionários de avaliação do procedimento. De qualquer modo, é de considerar que esses questionários faziam parte dos instrumentos de teste do projeto, mas não do procedimento de auto-avaliação PSL em si, pelo que a falta de competências digitais não deve ser considerada um problema na padronização da utilização desses instrumentos.

Do ponto de vista dos profissionais envolvidos, a exploração Vi@s - “Conheça-se a si próprio” é fácil de apresentar e fácil de utilizar para aprendentes adultos. Os seus principais pontos fortes são as questões muito detalhadas relativas a cada competência considerada, que tornam a recolha de informação tão real quanto possível. Por outro lado, os conceitos tratados são por vezes desconhecidos dos utilizadores e isto requer um pouco mais de atenção e acompanhamento dos praticantes.

O ProfilPASS também parece ser fácil de apresentar para os profissionais e suficientemente fácil de compreender pelos utilizadores. É muito eficaz na promoção da auto-análise e auto-avaliação de competências, graças às questões que apresenta e à informação que requer. Um ponto de atenção pode ser que é muito longo e detalhado e requer tempo suficiente para ser concluído.

ProfilPASS also appears easy to present for practitioners and easy enough for users to understand. It is very effective in promoting self-analysis and self-assessment of competences thanks to the questions it presents and the information it requires. One point of attention might be that it is very long and detailed and requires enough time to complete.

5.6.4. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ATIVIDADE DE TESTES E LIÇÕES APRENDIDAS

Sobre os instrumentos e o procedimento de administração testados, os profissionais são da opinião que ambos os instrumentos testados são eficazes e devem ser implementados como um instrumento de auto-avaliação para adultos com baixas qualificações. A forma como a atividade e os seus objetivos foram explicados foi clara, e os resultados mostraram que poderia ser perfeitamente um procedimento a ser adotado para este público-alvo. Foi considerado necessário passar mais tempo nesta fase do que o inicialmente previsto para o sucesso das fases seguintes. Foi claramente percebido que a estrutura, e o vocabulário utilizado nas ferramentas, em geral, eram facilmente compreendidos pelo público-alvo, no entanto, e apesar de ter solicitado aos conselheiros que ajudassem a esclarecer dúvidas ocasionais, os aprendentes são da opinião que o ProfilPass levantou mais dúvidas devido aos conceitos aplicados (novos para os aprendentes) e à sua falta de familiaridade com eles, embora, tal como a outra ferramenta, tenha sido preenchida com relativa facilidade.

Quanto à competência PSA, ambas as ferramentas foram muito úteis e eficazes na auto-avaliação de pessoas com baixas competências. Serviram como ponto de partida para tomar consciência, primeiro do seu significado (o significado dos vários conceitos relacionados com a PSA) e também de como estas competências são importantes para as suas vidas em geral e como podem ajudar a melhorar a sua qualidade de vida. Outra lição aprendida é que, ao contrário do que foi inicialmente previsto, as pessoas com estas características, essencialmente baixas qualificações, podem perfeitamente, após uma breve explicação, compreender e avaliar as suas competências de uma forma geral. É igualmente importante salientar o facto de que o modo e o tempo dedicados à explicação inicial do processo e dos instrumentos é fundamental para o seu sucesso. Por estas razões, é possível concluir que as ferramentas são perfeitamente adequadas para alunos pouco qualificados.



CAP. 6 CAIXA DE FERRAMENTAS

6.1. AS SEIS FERRAMENTAS DO KIT DE FERRAMENTAS

Pessoal, social e aprender a aprender são dimensões entrelaçadas da competência PSA. São elementos cruciais da vida de cada pessoa e constituem uma competência estratégica para crescer e viver com consciência e de uma forma frutuosa na sociedade complexa de hoje.

A competência PSA inclui elementos como a capacidade de auto-regular o comportamento e as emoções, de agir e pensar com flexibilidade, de comunicar eficazmente e colaborar com os outros, de adotar uma mentalidade de crescimento e de pensar criticamente.

Ter consciência do seu nível de competência PSA pode aumentar a auto-confiança dos adultos pouco qualificados e pode motivá-los a desenvolver as suas condições, a empreender novas experiências, e a envolverem-se em novas formações.

Três destes são questionários que o utilizador pode responder online, dois sob a forma de cartões e um sob a forma de carteira.

As ferramentas são:

1. eLane4work (um questionário);
2. ProfilPASS (uma carteira);
3. Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados (um conjunto de cartões);
4. Cartões de avaliação de competências para aconselhamento em matéria de imigração (um conjunto de cartões);
5. Questionário de perceção das próprias competências e crenças - QPCC (um questionário);
6. Vi@exploração - subsecção "Conheça-se a si próprio" (um questionário).

A experiência dos parceiros do projeto demonstrou que a utilização destas ferramentas como parte de uma relação de aconselhamento melhora a eficácia e profundidade da auto-avaliação.

Nos parágrafos seguintes cada instrumento será apresentado juntamente com algumas sugestões decorrentes da sua utilização.

6.2. T1. ELENE4WORK FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

6.2.1. DESCRIÇÃO

A auto-avaliação do eLene4work é uma ferramenta desenvolvida no âmbito do projeto europeu “eLene4work” em 2016. O seu objetivo é ajudar os aprendentes a identificar as suas competências transversais e competências transversais digitais, definir a sua própria agenda de aprendizagem através da identificação dos seus pontos fortes e áreas de melhoria, e decidir se querem desenvolver estes pontos fortes e/ou preencher as lacunas do seu perfil de competências transversais. A ferramenta foi concebida para os estudantes utilizarem antes de entrarem no mercado de trabalho e para os jovens trabalhadores, mas no projeto MASTER foi demonstrado que também trabalha bem com adultos pouco qualificados.

É adotada uma definição de “competências transversais”, extraída do Projeto Modes (2021), que declara: “Soft Skills” representam uma combinação dinâmica de competências cognitivas e meta-cognitivas, interpessoais, intelectuais e práticas. As competências transversais ajudam as pessoas a adaptarem-se e a comportarem-se positivamente para que possam lidar eficazmente com os desafios da sua vida profissional e quotidiana”.

O eLene4work pode ser descarregado livremente a partir

de <http://sa.elene4work.eu/selfassessment.php>.

A ferramenta é um questionário em linha declarativo constituído por quatro folhas de auto-avaliação seguidas de uma última folha destinada a ajudar os alunos a tomar decisões sobre uma possível agenda de aprendizagem. As quatro fichas tratam dos seguintes grupos de competências: Social, Pessoal, Metodológico, e Digital. As competências PSA estão incluídas no quadro conceptual da ferramenta, especialmente nos três primeiros grupos. As competências sociais incluem: comunicação, trabalho de equipa, gestão de conflitos, e negociação.

As aptidões pessoais incluem: liderança, auto-avaliação, e adaptabilidade e flexibilidade.

As competências metodológicas incluem: aprender a aprender, competências analíticas, criatividade e inovação, e resolução de problemas.

As competências digitais incluem: processamento de informação e dados, comunicação, criação de conteúdos, e resolução digital de problemas.

Uma breve descrição de todas as competências acima mencionadas pode ser encontrada nesta página web: <http://og.elene4work.eu/en/soft-skills.html>.

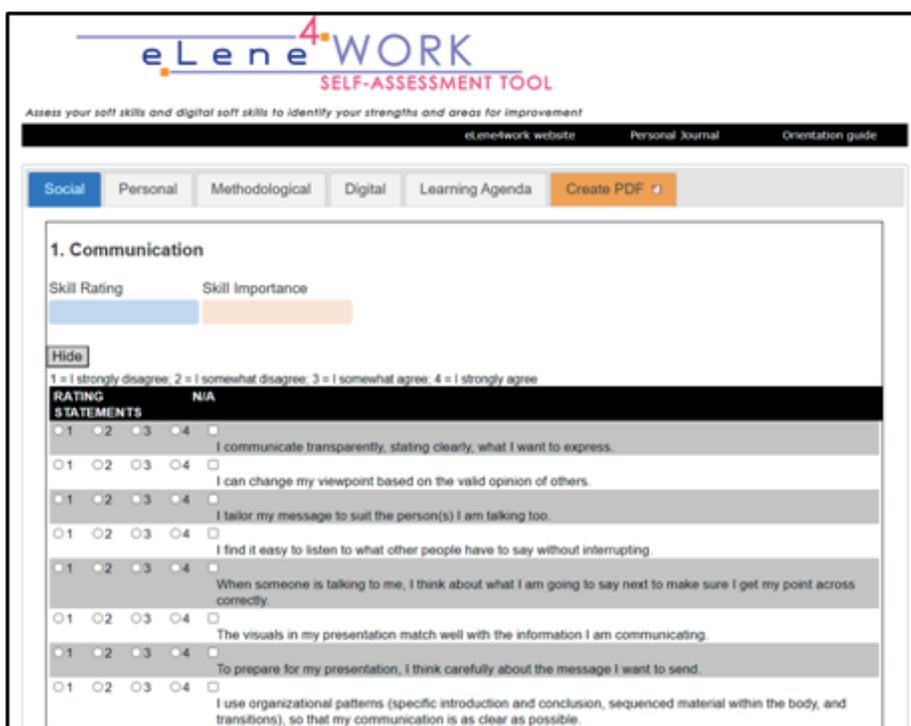


FIG.61

Para cada competência, cada folha apresenta uma lista de declarações nas quais os alunos têm de declarar o seu nível de concordância, desde “Discordo fortemente” até “Concordo fortemente” (ver Fig. 61). Cada resposta é uma oportunidade para

o aprendente refletir sobre os comportamentos que mostram uma competência específica “em ação”. No final de cada lista relacionada com uma competência, os aprendentes podem escolher a importância que atribuem a essa competência (ver Fig. 62).

The image shows a screenshot of a questionnaire page. The top section contains several statements with radio button options for ratings 1, 2, 3, and 4. The statements are:

- When talking to people, I pay attention to their body language.
- When I set up a meeting, I try to reduce the risk of conflicts.
- I consider cultural barriers when planning my communications.
- Before I communicate, I think about what the person needs to know, and how best to convey it.
- When I write a memo, email, or other document, I give all of the background information and detail I can to make sure that my message is understood.
- I use appropriate, relevant, and compelling content to illustrate a subject.
- I use high quality, credible, relevant sources to develop ideas that are appropriate for the discipline and genre of the writing.

Below these statements is a legend for the importance scale: **IMPORTANCE of Skill:** Not important, Not so important, Important, Very important.

The bottom section is titled **2. Teamwork** and includes a **Skill Rating** and **Skill Importance** bar chart. Below the chart is a **Hide** button and a legend: **1 = I strongly disagree, 2 = I somewhat disagree, 3 = I somewhat agree, 4 = I strongly agree**. A table with columns **RATING** and **N/A** is partially visible, followed by more statements with rating options:

- I listen carefully to what the other team members have to say.
- I encourage quiet group members to contribute.
- I am willing to compromise my own view to obtain a group consensus.
- I use humour to remove stresses in groups in which I work.
- I try hard to keep up the group's energy level.

FIG.62

Após completar as quatro folhas do questionário, os alunos podem passar à última folha “Agenda de Aprendizagem”, na qual podem ver os resultados da

sua auto-avaliação e selecionar que competências querem melhorar no futuro (ver Fig. 63).

Skill	Rating	Importance
<input checked="" type="checkbox"/> 1. Communication	4	5
<input type="checkbox"/> 2. Teamwork	3	4
<input checked="" type="checkbox"/> 3. Conflict Management	4	5
<input type="checkbox"/> 4. Negotiation	3	4
<input type="checkbox"/> 5. Leadership	4	5
<input type="checkbox"/> 6. Self-Evaluation	3	4
<input type="checkbox"/> 7. Adaptability and Flexibility	4	5
<input type="checkbox"/> 8. Learning to Learn	3	4
<input type="checkbox"/> 9. Analytical Skills	3	4
<input type="checkbox"/> 10. Creativity and Innovation	3	4
<input checked="" type="checkbox"/> 11. Problem Solving	4	5
<input type="checkbox"/> 12. Information and Data Processing	3	4
<input type="checkbox"/> 13. (Digital) Communication	3	4
<input type="checkbox"/> 14. Digital Content Creation	3	4
<input type="checkbox"/> 15. Digital Problem Solving	3	4

FIG.63

No final, pode ser criado um ficheiro PDF para acompanhar esta auto-avaliação mais tarde.

6.2.2. SUGESTÕES DE UTILIZAÇÃO

A ferramenta fornece uma avaliação muito completa das competências dos aprendentes através de uma vasta gama de aptidões e capacidades com exemplos simples. Isto significa que é bastante demorado a completar, porque vai muito fundo.

No entanto, eLene4work adota uma linguagem muito simples e pode ser utilizado mesmo com adultos com níveis de educação excepcionalmente baixos e aqueles cuja primeira língua não é o inglês, por exemplo, com grupos de refugiados e requerentes de asilo.

A facilidade de utilização do instrumento torna possível aos aprendentes com competências digitais básicas a sua utilização independente. Contudo, a sua inclusão num processo de consultoria - tanto individualizada como em grupo - alarga a oportunidade dos aprendentes de receberem apoio, compararem as suas reflexões com outras, e partilharem as suas considerações e os seus programas.

6.3. T2. PROFILPASS

6.3.1. DESCRIÇÃO

O ProfilPASS é uma ferramenta desenvolvida em 2006 pelo Instituto Alemão de Educação de Adultos - Centro Leibniz de Aprendizagem ao Longo da Vida (DIE) e pelo Instituto de Investigação de Desenvolvimento e Estruturas (ies). Foi financiado pelo Ministério Federal Alemão da Educação e Investigação e pela União Europeia.

No âmbito do projecto EU-Leonardo "Knowing Interests -showing skills", o ProfilPASS foi adaptado às necessidades dos países participantes Bósnia e Herzegovina, França, Irlanda, Eslovénia e Espanha. A ferramenta pode ser descarregada em inglês, francês, grego, esloveno, espanhol a partir desta ligação: <https://bit.ly/3hAywDX>.

Foi demonstrado que a ferramenta funciona bem com vários tipos de utilizadores. Foi testada com sucesso pelo Instituto Alemão de Educação de Adultos (DIE), em vários projetos financiados pelo Erasmus+, com diferentes alvos: novos imigrantes; jovens adultos vulneráveis e desfavorecidos (especialmente NEET); pessoas com deficiências cognitivas (por exemplo, dificuldades de aprendizagem). Foi também testada a auto-avaliação da competência dos jovens voluntários, no âmbito do projeto Erasmus+ "European Volunteer Inclusion Program (EuroVip)" implementado por um consórcio de organizações da sociedade civil em

França, Bélgica, Roménia, Reino Unido, e Alemanha em 2017-2018.

No âmbito do projeto MASTER foi testado com sucesso com adultos pouco qualificados, bem como com imigrantes, requerentes de asilo, e refugiados.

O ProfilPASS está principalmente centrado em aprendizagens que as pessoas ganham fora dos contextos formais, nas atividades que não visam a emissão de certificados, créditos ou outro tipo de avaliação e reconhecimento formal de competências, mas nas quais - mesmo que com formas diferentes - as pessoas desenvolvem competências importantes. As competências pessoais, sociais e de aprender a aprender não são as únicas de que a ferramenta trata e não são especificamente mencionadas. No entanto, podem ser identificadas e descritas de uma boa forma. O objetivo do ProfilPASS não é apenas a auto-avaliação, mas também apoiar os utilizadores na tomada de decisões sobre a sua formação futura ou projetos profissionais.

A ferramenta é essencialmente uma carteira disponível em formato PDF: um ficheiro de 144 páginas que pode ser impresso e preenchido pelos utilizadores, melhor se com a ajuda de um conselheiro. A figura 64 mostra a capa do portefólio.



FIG.64

A carteira é composta por cinco secções:

- 1) A Minha Vida - Uma Visão Geral;
- 2) As minhas atividades - Uma Documentação;
- 3) As Minhas Competências - Uma Revisão;
- 4) Os Meus Objetivos e os Próximos Passos;
- 5) A Recolha de Provas.

Através de vários exemplos, os utilizadores são ajudados a compreender como preencher cada secção.

Na Secção “A Minha Vida - Uma Visão Geral” os utilizadores são convidados a dar uma visão geral da sua vida e enumerar os vários - e do ponto de vista de hoje importantes - lugares e áreas em que estiveram ativos, concentrando-se em oito áreas: a) escola; b) educação profissional; c) casa e família; d) atividades sindicais e trabalho voluntário; e) hobbies e interesses; f) vida profissional, estágios, empregos; g) circunstâncias extraordinárias; h) compromisso político e cívico e cargos honoríficos. A figura 65 mostra como se apresenta a primeira secção.

Important Areas of Activity in My Life		
School In secondary school Class president Student club	Professional Education Apprenticeship as "bakery assistant" Apprenticeship "Officer" Overeducation Participation in an "ideal" Overtraining	Home and Family Organizing a marriage Marriage Carrying out 30 reports at home
Trade Union Activity, Volunteer Work Adults learning Care Service Experience in further education "Voluntary and business in Care"	My Life	Hobbies and Interests Baking Organizing and playing tennis games Cooking for friends
Professional Life, Work Experience Placements, jobs Bakery Call center (part-time) Commercial activity in a software company	Extraordinary Circumstances 1,5 years of unemployment	Political and Civic Commitment, Honorary Posts

FIG.65

A segunda secção, “As minhas atividades - Uma Documentação”, é a maior e mais exigente. Os utilizadores são convidados a examinar - um a um - as oito áreas anteriormente consideradas e a trabalhar em detalhe. É proposto um processo em quatro etapas para os utilizadores: Identificar; Descrever; Extrair; e Avaliar.

Cada passo é apoiado por formulários específicos. Para as oito áreas de atividade, os formulários têm um formato semelhante, mas são adaptados às características das áreas.

A etapa “Identificar” é suportada por tabelas destinadas a listar e detalhar que experiências os utilizadores tiveram e que atividades educativas não formais acabaram por realizar nessa área (exemplos na Fig. 66).

Stephen M., 29 years old, builds model air planes.

How did you become interested in your hobby or hobbies?
Where does your interest come from?
What is it that interests you most about it and why?

I was given a model air plane as a present when I was 10yo. Later I started building my own. I really enjoy the assembly involved and I have gathered a lot of knowledge in the area of model air planes.

I am particularly interested in the technical aspect and enjoy flying model planes.

I am also interested in documentaries and reports on the topic of air planes and aviation. I really like watching football matches on TV, and I play online football manager games.

Did you take one or more courses for your hobbies or interests?
What were these courses and why were you interested in participating?

Title	Reason
Three years ago I started online "model construction" at the adult education centre	I wanted to learn new techniques, get ideas, and get to know other model builders. Today, my contacts are mainly via fairs and the internet.

FIG.65

1 Identify <small>Planning a household</small>	2 Describe	3 Extract	4 Evaluate
<p>What individual things did I do? How did I go about it?</p> <p>I manage the household and organize the family in the shopping, clean, cook, and remind others of appointments and dates.</p> <p>I create the shopping list, I think about where to buy which items, and plan my shopping trip accordingly. I maintain a budget book.</p> <p>I carry out minor installation jobs. I recently replaced a water tap and repaired a leak under the bathtub. I had a self-help book but couldn't get it to work so I had to get it done for me.</p>	<p>What am I able to do? What have I learned? And how do I do it?</p> <p>I have learned to manage my time for household very well.</p> <p>I am now learning to walk with a cane.</p> <p>I can cook simple dishes without creating a war zone in the kitchen.</p> <p>I have a good overview of all my appointments and can remember those without much effort.</p> <p>I can create a shopping plan, in which various requirements are considered (quality, price, travel distance).</p> <p>I am able to systematically record and evaluate income and expenditures.</p> <p>I know where to go and how to apply useful information.</p> <p>I can fix some parts myself.</p> <p>The theoretical information gathered.</p> <p>I can carry out minor installation jobs successfully.</p>	<p>Level A B C D</p> <p>In what other contexts have you used these skills?</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>In what other contexts have you used these skills?</p> <p>in professional life</p> <p>during the planning and course of the family holiday (holiday fund)</p> <p>in my hobbies and in professional life</p> <p>at home</p>

FIG.66

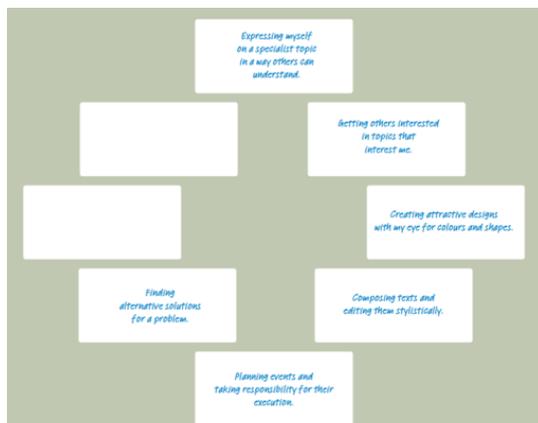


FIG.67

As outras três etapas (descrever, extrair e avaliar) ajudam os utilizadores a descrever as ações específicas que realizam para realizar cada experiência ou atividade previamente identificada, a extrair delas as competências implementadas e a aprendizagem adquirida, e a avaliar essas competências e aprendizagem. Para a etapa de avaliação é fornecida uma escala de quatro etapas, de A (baixo valor) a C2 (valor mais elevado, descrito em termos de domínio e autonomia). A figura 66 mostra a tabela fornecida para apoiar estas etapas.

Após completar esta análise aprofundada, a terceira secção, "As Minhas Competências - Uma Análise", apoia os utilizadores na seleção das competências mais importantes que encontraram e na sua classificação em categorias predefinidas: sociais, organizacionais, profissionais, metódicas, técnicas, TIC, linguísticas, artísticas, entre outras. Os utilizadores são então convidados a destacar as competências que gostam particularmente de utilizar, supondo que as pessoas se saem bem nas coisas que gostam de fazer.

A secção 4 ("Os Meus Objetivos e os Próximos Passos") destina-se a apoiar os utilizadores na reflexão sobre os seus pontos fortes e fracos e na tomada de decisões sobre planos futuros. Como não é uma atividade de auto-avaliação, não é aqui descrita em pormenor, mas pode ser acedida através da leitura do ficheiro ProfIPASS.

A última secção ("Reunir Provas") oferece dicas muito úteis sobre como as provas de atividades realizadas, aptidões aprendidas e competências alcançadas podem ser fornecidas.

6.3.2. SUGESTÕES DE UTILIZAÇÃO

O ProfilPASS é uma ferramenta muito flexível. Pode ser utilizado com vários tipos de utilizadores (jovens, adultos, pessoas pouco qualificadas, pessoas com deficiência, imigrantes, etc.) e cobre muitas áreas de atividades em que podem surgir competências. Dependendo das características e condições específicas do utilizador, do objetivo da intervenção e do tempo disponível, os conselheiros podem seleccionar e utilizar apenas algumas secções e/ou algumas áreas de atividade.

Contudo, a ferramenta é um desafio para os utilizadores e precisa de ser apresentada de uma boa forma antes da sua utilização, explicando a sua fundamentação e estrutura, bem como mostrando exemplos de como preencher cada tabela.

Dentro deste projeto, o ProfilPASS foi utilizado tanto em modo remoto como face a face, sendo este último mais eficaz. Além disso, mesmo que a ferramenta

possa ser utilizada de forma autónoma, recomenda-se apoiar os utilizadores com um conselheiro, que pode fornecer ajuda tanto na compreensão do significado de todos os termos como no apoio à reflexão pessoal dos utilizadores.

No que diz respeito à competência PSA, algumas das categorias de competência consideradas na terceira secção da ferramenta - "As minhas competências - Uma revisão" - podem abranger essa área, especialmente a "Social". Contudo, para uma identificação mais clara das competências pessoais, sociais e de aprendizagem, a lista de categorias utilizadas para classificar as competências dos utilizadores pode ser adaptada, sem necessidade de qualquer outra modificação do instrumento, por exemplo, tendo em consideração a lista de descritores definida no documento LifeComp (Sala & outros, 2020).

6.4. T3. CARTÕES DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PARA ADULTOS POUCO

6.4.1. DESCRIÇÃO

Cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados é uma ferramenta desenvolvida no âmbito do projeto Erasmus + "Inclusive + - Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners", realizado entre 2018 e 2020 por uma parceria estabelecida pela Fundación Coremsa (Espanha), Inova Consultancy LTD (Reino Unido), Asociatia Consultantilor si Expertilor in Sociala Economics (Roménia), CESIE (Itália), e Europersonal & Servis sro (Eslováquia).

Os Cartões foram criados para ajudar os profissionais intermediários a identificar as competências dos seus clientes como um primeiro passo para uma abordagem personalizada, mais empática e eficiente no recrutamento e aconselhamento.

Para cumprir este objetivo, foram desenvolvidos dois conjuntos de cartões, um para adultos e outro para

profissionais de orientação. Através de imagens, descrições simples das competências e cenários realistas, os utilizadores adultos serão apoiados na auto-avaliação das suas competências. Por outro lado, o conjunto para profissionais de orientação, enriquecido com perguntas baseadas na técnica de entrevista STAR, irá ajudá-los a poupar tempo e a aproximarem-se o mais possível da realidade ao avaliarem as competências dos seus clientes. No link <http://www.inclusiveplus-project.eu/en/competence-assessment-cards-for-low-skilled-adults/> é possível descarregar todo o conjunto de ferramentas: uma introdução à utilização dos Cartões; o conjunto de cartões para conselheiros; o conjunto de cartões para adultos; e ferramentas adicionais ("My Skills Portfolio" e "My Evaluation Table").

Cada conjunto de cartões é composto por 5 tipos diferentes de cartões que são:

1. Competências pessoais
2. Competências sociais
3. Competências digitais
4. Competências profissionais
5. Passatempos

O Quadro 7 lista as competências que os utilizadores podem avaliar. Estas categorias foram escolhidas de modo a incluir as competências que são mais frequentemente exigidas quando se é um adulto pouco qualificado à procura de um emprego, considerando tanto as competências brandas como as duras.

A fim de ajudar os profissionais de orientação a descobrir as competências ocultas dos seus clientes, foram também incluídos cartões com passatempos a fim de ligar as atividades que os seus clientes fazem no seu tempo livre e que podem ajudar a desenvolver competências que são úteis para um emprego. Por conseguinte, esta ferramenta foi também concebida para facilitar a avaliação das competências adquiridas num ambiente não formal e informal. Existem 53 cartões de competências e 12 cartões de passatempos.

Quadro 7:
Habilidades com
as quais o Cards
lida

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	COMPETÊNCIAS SOCIAIS
Compreensão das próprias estratégias de aprendizagem preferidas; perseverança; autonomia; autodisciplina; flexibilidade e adaptação; capacidade de seguir regras/instruções; capacidade de lidar com o stress e a frustração e de se expressar de uma forma construtiva; capacidade de julgar e identificar os pontos fortes e fracos; capacidade de resolver problemas; motivação e determinação para atingir objetivos; ser pontual; aceitação de feedback; ser organizado; vontade de descobrir e aprender; precisão e atenção aos detalhes; sentido de responsabilidade; profissionalismo; paciência; capacidade de observar um horário; auto-confiança; trabalho árduo	Capacidade de comunicar eficazmente tanto oralmente como por escrito; interesse na interação com os outros e estabelecer relações interpessoais; compreensão dos códigos de conduta e modos geralmente aceites em diferentes sociedades e ambientes; consciência dos conceitos básicos relacionados com indivíduos, grupos, organizações de trabalho, igualdade de género, não discriminação, sociedade, cultura; tolerância; expressar e compreender diferentes pontos de vista; negociar e criar confiança; empatia; capacidade de valorizar a diversidade e o respeito dos outros; fiabilidade; capacidade de trabalhar em colaboração em equipa; positividade; educação; escuta ativa; capacidades de serviço ao cliente
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	COMPETÊNCIAS DIGITAIS
Competências manuais gerais; conhecimentos gerais e básicos de mecânica; competências básicas de venda; gestão de armazéns; competências matemáticas básicas; conhecimento das principais normas de higiene e alimentares; conhecimentos básicos de cuidados; conhecimento de sistemas de armazéns; conhecimento de catálogo de peças; capacidade de trabalhar por turnos	Pesquisa na Internet; utilizar o telefone; utilizar uma caixa de correio; utilizar redes sociais; utilização básica de um computador; fazer um CV; capacidade de aprender a utilizar software básico

Cada cartão tem uma frente e um verso. A parte da frente mostra na parte superior direita se é para cliente ou profissional (ver Fig. 68 e Fig. 70), para além de um número progressivo, o nome da habilidade que o utilizador pode auto-avaliar, e o grupo de habilidades a que o cartão pertence. O número permite aos conselheiros e utilizadores consultar e encontrar

facilmente o cartão certo, quando necessário. O verso dos cartões é diferente, de acordo com o utilizador alvo.

Os cartões para adultos (clientes) incluem uma descrição das características que é necessário possuir para ter uma habilidade, seguida de um cenário sob a forma de um questionário (ver Fig. 69).



FIG.68

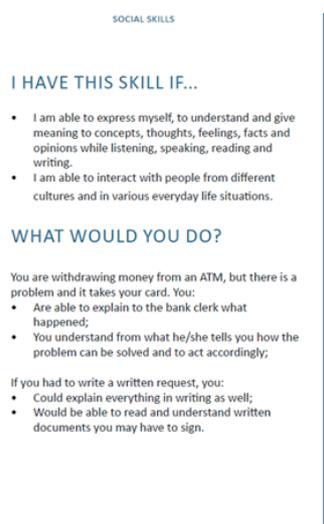


FIG.69

Os cartões para consultores (profissionais) incluem: uma descrição das características que o seu cliente precisa de possuir para ter uma competência; perguntas baseadas na técnica de entrevista STAR

para ajudar o cliente a compreender se possui a competência; e sugestão de outras competências a que esse estudo mais aprofundado possa estar ligado (Ver Fig. 71).



FIG.70

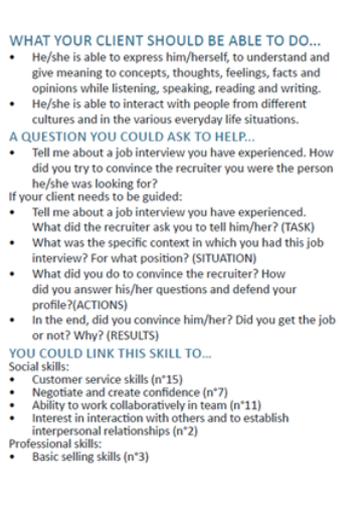


FIG.71

Na Introdução à utilização dos Cartões pode ser encontrado um procedimento de 10 passos, descrevendo como os cartões podem ser utilizados dentro de um processo de consultoria.

Como mencionado acima, os cartões dos profissionais incluem perguntas que os consultores podem fazer aos utilizadores, com base na técnica STAR. É uma espécie de entrevista frequentemente utilizada por recrutadores em atividades de recrutamento, para compreender se as competências declaradas pelos candidatos são verdadeiras. Para este efeito, fazem perguntas comportamentais que exigem que o candidato se coloque numa situação específica que tenha experimentado para saber como agiu e os resultados a que chegou. Uma boa resposta deve ser baseada no esquema STAR:

S = Situação: o candidato tem de explicar a situação exata em que a experiência teve lugar. Neste sentido, tem de explicar se estava a trabalhar (o que é sempre melhor) ou noutras situações da vida quotidiana, quem eram as outras pessoas envolvidas e as ligações entre

elas (se tinham qualquer tipo de autoridade sobre ele/ela, se eram pares,...);

T = Tarefa: o candidato tem de ser capaz de explicar com maior precisão a tarefa que lhe foi solicitada (digitar um documento? reparar uma máquina? servir um cliente especial?);

A = Ação: o candidato já não tem de explicar a tarefa que lhe foi pedida, mas sim de se concentrar na forma como conseguiu efetivamente levá-la a cabo, através de que ações;

R = Resultado: o candidato deve falar sobre o resultado a que chegou através das ações que levou a cabo. Pode sublinhar se foi elogiado por isso.

Ao utilizar este tipo de perguntas dentro do processo de aconselhamento, os conselheiros podem ajudar os adultos tanto a verificar melhor se (e como) estão efetivamente a utilizar as competências de que falam, como a preparar-se para uma possível entrevista de emprego no futuro.

6.4.2. SUGESTÕES PARA UTILIZAÇÃO

Os cartões de avaliação de competências para adultos pouco qualificados no âmbito do projeto MASTER foram utilizados em formato de oficina em linha (ver acima), mas também podem ser utilizados em sessões presenciais de um para um. Em qualquer caso, a presença de um conselheiro/facilitador é crucial para apoiar o processo de auto-avaliação, uma vez que estimula uma análise mais profunda através das perguntas que coloca ao utilizador. No caso de um formato de workshop online, recomenda-se a presença de dois facilitadores, para que possam partilhar a entrega, mudar as apresentações no ecrã partilhado e organizar as salas de breakout para as pequenas equipas. Também ajuda que uma pessoa possa assistir às reações dos aprendentes ao material, enquanto a outra efetua a entrega, permitindo-

lhes garantir que quaisquer áreas que necessitem de esclarecimento possam ser abordadas.

Os Cartões parecem ser muito fáceis de utilizar, graças à linguagem simplista que utilizam, para que possam ser incluídos em atividades tanto para adultos muito pouco qualificados como para pessoas cuja primeira língua não é o inglês. Como ficou provado nos testes realizados no âmbito do projeto MASTER, para adultos mais avançados e pouco qualificados, o conjunto de Cartões profissionais pode ser fornecido diretamente aos alunos para um processo de auto-avaliação mais autónomo.

As competências referidas às competências pessoais, sociais e de aprendizagem podem ser encontradas entre os Cartões que lidam com “competências pessoais” e

“competências sociais”. Em particular, os chamados cartões de “competências pessoais” incluem mesmo competências que podem ser referidas à competência de aprender a aprender (por exemplo, compreensão

das próprias estratégias de aprendizagem preferidas, vontade de descobrir e aprender, capacidade de resolver problemas, etc.).

6.5. T4. CARTÕES DE COMPETÊNCIA PARA ACONSELHAMENTO EM MATÉRIA DE IMIGRAÇÃO

6.5.1. DESCRIÇÃO

Os cartões de competências para o aconselhamento em matéria de imigração são um instrumento concebido para apoiar a avaliação das competências dos imigrantes.

As pessoas com origem migrante sofrem frequentemente desvantagens significativas no que diz respeito a oportunidades educacionais e profissionais, mesmo que muitas delas possuam experiência e qualificações valiosas. Por esta razão, a Bertelsmann Stiftung, em cooperação com o Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (Instituto de Investigação para a Formação Profissional), o Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (organismos não estatais de assistência social) e o Bund der Vertriebenen (Federação dos Expulsos), em 2015, desenvolveu os cartões de competência para o aconselhamento em matéria de imigração, a fim de acelerar o reconhecimento e a utilização de tais qualificações e experiência.

Os Cartões podem ser descarregados no seguinte website: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/our-projects/careers-via-competences/project-news/immigration-counseling-for-adult-immigrants> e estão disponíveis em inglês, alemão, francês, espanhol, russo, árabe, farsi, turco e tigrínia.

Em particular, o instrumento centra-se nas competências sociais, pessoais e metodológicas, uma vez que são consideradas cada vez mais importantes no mercado de trabalho.

A área social compreende as seguintes competências:

sensibilidade/empatia, capacidade de liderança, ajuda, competência intercultural, capacidade de comunicação, capacidade de resolução de conflitos, capacidades interpessoais/rede, capacidade de motivação, compromisso com o bem-estar social, e capacidade de trabalho em equipa.

A área pessoal compreende as seguintes aptidões: adaptabilidade, faculdades de perceção/competências de compreensão, resistência, entusiasmo, resiliência, capacidade de iniciativa, capacidade de decisão, flexibilidade, pensamento/circunspeção holística, resistência física, criatividade, capacidade de aceitar críticas, vontade de aprender, motivação/compromisso, diligência/precisão, manipulação de dinheiro, sentido de responsabilidade, determinação/orientação para o resultado, e fiabilidade.

A área técnica e metodológica compreende as seguintes competências: competências analíticas e de resolução de problemas, competências informáticas, planeamento do trabalho, capacidade de improvisar, organização de cuidados infantis, orientação para o cliente, matemática/numeracia, competências de organização, competências pedagógicas, competências de cuidados, pensamento/senso espacial, competências de apresentação/falar em público, competências de escrita, trabalho independente, competências em línguas estrangeiras, competências técnicas e manuais, competências de negociação, trabalho académico, gestão do conhecimento, e gestão do tempo.

Há também um grupo de cartas destinadas a explorar o interesse do utilizador sobre vários temas: conhecimentos gerais, artes visuais, família, jardinagem/agricultura, artesanato/design, hobbies, musicalidade, política, desporto, teatro, e amor aos animais.

Existem 46 cartões de competência nas três áreas de competências sociais, pessoais e técnicas e

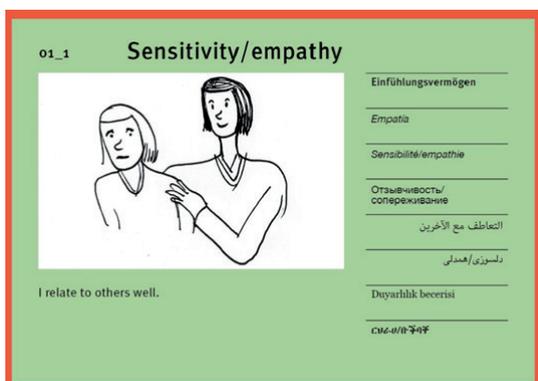


FIG.72

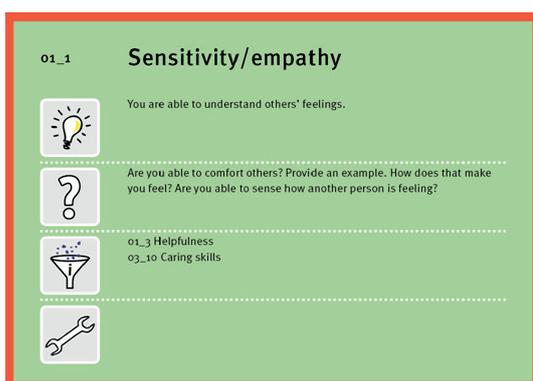


FIG.73

metodológicas, 11 cartões de interesse, 9 cartões com mais instruções e 3 cartões suplementares. Os cartões são numerados em série com base nas áreas de competência e aptidões.

A frente de cada cartão de competências é principalmente destinada ao cliente, com a ilustração das competências, a frase em linguagem simples e a tradução (ver Fig. 72). O infográfico facilita a compreensão das competências independentemente das competências linguísticas do utilizador, mesmo considerando que o significado das competências nem sempre é imediatamente compreensível se explicado por palavras.

O verso do cartão de competências, com a explicação adicional, as perguntas da amostra e as referências à especialização de competências e materiais adicionais é dirigido mais para o conselheiro (ver Fig. 73). Desta forma, os cartões permitem aos conselheiros interagir com os utilizadores, fazendo perguntas específicas para ligar as competências às suas experiências pessoais e profissionais.

Os cartões são especialmente destinados ao aconselhamento sobre imigração para apoiar a análise das capacidades e competências sociais dos migrantes. A combinação de imagens e texto em linguagem simples deverá facilitar o acesso aos clientes e ajudar a ultrapassar as barreiras linguísticas. Os conselheiros de imigração podem utilizar os cartões de forma flexível com base nas suas necessidades ao longo de todo o processo de aconselhamento.

6.5.2. SUGESTÕES DE UTILIZAÇÃO

A flexibilidade é um dos principais pontos fortes dos cartões de Competência para o aconselhamento em matéria de imigração.

Por exemplo, podem ser utilizados como uma forma fácil de iniciar a conversa ou como um ponto de acesso para determinar as competências. Isto é particularmente útil para clientes com competências linguísticas limitadas. São também adequados como introdução para clientes menos motivados ou pessoas que não têm a certeza da direção do seu caminho futuro. Mas, claro, a ferramenta também pode ser utilizada para realizar uma análise mais ampla das capacidades e aptidões sociais, especialmente considerando as adquiridas em contextos informais e não formais, por exemplo pedindo aos utilizadores que escolham 10-15 cartões de competências que considerem ser os seus pontos fortes, ou centrando-se numa área de competência específica.

Além disso, os cartões são eficazes e fáceis de utilizar

para ajudar os utilizadores a auto-avaliar as suas competências através da história das suas experiências de vida e trabalho, e isto facilita a consciência dos seus pontos fortes e fracos, promove a auto-estima e a motivação, e o intercâmbio com outras pessoas. Desta forma, tornam-se mais conscientes das suas possibilidades e, realizando a atividade, melhoram as suas capacidades de comunicação e sociais.

A disposição da ferramenta sugere a sua utilização num ambiente presencial, quer em grupo, quer em consultoria individual. No entanto, o teste realizado no âmbito do projeto MASTER demonstra que a entrega em linha também funciona.

Quanto à competência PSA, a maioria das competências incluídas nas áreas "social", "pessoal", e "técnica e metodológica" dos Cartões podem ser bem referidas às consideradas na competência chave da UE.

6.6. T5. QUESTIONÁRIO DE PERCEÇÃO DAS PRÓPRIAS COMPETÊNCIAS E CRENÇAS (QPCC)

6.6.1. DESCRIÇÃO

O Questionário de Perceção das próprias competências e crenças (o nome italiano é Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni - QPCC) está online, incluindo 63 itens, desenvolvido em 2001 no âmbito de uma investigação encomendada pelo CNDS-FAP Roma, por um grupo que inclui Michele Pellerrey (Coordenador), Dariusz Grządziel (Pontifícia Universidade Salesiana), Massimo Margottini e Filippo Epifani (Universidade Roma Tre), e Enrica Ottone (Auxilium Pontifícia Faculdade Auxilium).

O instrumento é de livre acesso online e utilizável

após a inscrição no sítio web <https://www.competenzestrategie.it/>. Neste momento, está em italiano. Uma versão ucraniana foi desenvolvida em 2020 pela Universidade Roma Tre, no âmbito do projecto Erasmus+ PAGOSTE.

É um "questionário de auto-perceção", que se baseia na auto-avaliação das competências e crenças de cada um, e é geralmente utilizado como um instrumento de orientação para adultos e jovens.

O QPCC destina-se principalmente a aumentar a consciência da importância que certas competências

e crenças têm no contexto da atividade profissional, e a permitir uma abordagem mais sistemática dos programas de formação ou auto-formação nas áreas que necessitam de ser reforçadas.

A ferramenta é composta por 63 itens que se referem a 10 escalas de natureza cognitiva, afetivo-emotiva, volitiva e motivacional. Destina-se a investigar as

competências e crenças que podem ser consideradas como a base da atividade profissional em contextos relacionais. Estes itens consistem numa descrição de ações ou comportamentos recorrentes nos contextos de trabalho, que podem ser respondidos por quatro níveis de avaliação: nunca ou quase nunca, por vezes, frequentemente, quase sempre ou sempre. A figura 74 mostra o aspeto de uma página do questionário.

	Mai o quasi mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre o sempre
Quando parlo in pubblico, mi sento imbarazzato	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando devo rispondere a una richiesta improvvisa, mi blocco e non riesco più a reagire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anche se un compito è noioso, continuo a svolgerlo finché non l'ho terminato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando mi sento valutato ingiustamente, rifletto sulla situazione cercando di capire il perché	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cerco di trovare relazioni tra quello che apprendo e quello che già conosco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

FIG.74

O questionário explora quatro áreas (e os fatores de referência):

1. Dimensão afetiva - emocional: ansiedade em falar em público; sensação de insegurança; e sensação de inadequação.
2. Dimensão volitiva: auto-regulamentação e perseverança no trabalho; capacidade de reação.
3. Dimensão cognitiva: capacidade de processamento; competência comunicativa.
4. Dimensão motivacional: percepção da competência; orientação para si próprio; e atribuições causais (locus de controlo interno).

Para avaliar estas áreas, são apresentadas situações específicas aos utilizadores, e estes têm de dizer com que frequência se encontram nessas situações. No final do questionário, os utilizadores recebem um relatório incluindo uma pontuação para cada um dos fatores avaliados, desde um mínimo de 1 até um máximo de 9 pontos, pelo que o valor médio nesta escala é igual a 5. A figura 75 mostra um exemplo do relatório gráfico QPCC fornecido a um utilizador. O relatório também acrescenta mais informações que explicam os fatores mais importantes e fornece algumas perspetivas de melhoria.

Fattore	Descrizione	Valutazione
A1	<u>Ansia di parlare in pubblico</u>	
A2	<u>Senso di insicurezza</u>	
A3	<u>Senso di inadeguatezza</u>	
V1	<u>Autoregolazione e perseveranza sul lavoro</u>	
V2	<u>Far fronte alle sfide personali (Coping)</u>	
C1	<u>Competenze elaborative</u>	
C2	<u>Competenza comunicativa</u>	
M1	<u>Percezione di competenza</u>	
M2	<u>Orientamento all'io</u>	
M3	<u>Attribuzioni causali (locus of control interno)</u>	

FIG.75

O questionário destina-se à auto-administração, mas recomenda-se uma comparação com um conselheiro

para apoiar os utilizadores na auto-reflexão sobre os resultados.

6.6.2. TIPS FOR USE

O QPCC é uma ferramenta fácil de auto-avaliação. As frases e as palavras incluídas são muito compreensíveis, e as declarações/questões estão claramente ligadas à experiência diária das pessoas. A ferramenta é fácil de apresentar, bem como fácil de usar e adequada para os adultos pouco qualificados. No entanto, o relatório automático não é fácil de compreender e deve ser explicado cuidadosamente; por este motivo, recomenda-se a administração no âmbito de um procedimento de consultoria. Uma vez que o QPCC é uma ferramenta em linha, requer

competências digitais básicas. Como consequência, a administração da ferramenta no âmbito de uma conferência telefónica não deve ser difícil. QPCC não menciona explicitamente as competências PSA, mas as áreas consideradas pela ferramenta estão fortemente relacionadas com os recursos pessoais mobilizados em competências pessoais, sociais e de aprendizagem. Por esta razão, pode ser utilizada eficazmente para melhorar a sensibilização dos adultos para essas competências.

6.7. T6. VI@EXPLORAÇÃO – SECÇÃO “CONHECER-SE A SI PRÓPRIO”

6.7.1. DESCRIÇÃO

Vi@ exploration (em português Vi@ exploração) faz parte do Vi@s (agora incluído no iefponline Espaço Orientação: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/>), um portal de orientação que contém informação e atividades exploratórias que favorecem o desenvolvimento e gestão de carreiras. O portal é disponibilizado e gerido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O seu conteúdo é atualizado regularmente pelo Departamento de Serviços de Orientação e Colocação deste organismo. O Vi@s visa fornecer informações e funcionalidades que contribuam para a gestão da carreira da maioria dos cidadãos.

O portal visa ajudar os utilizadores a melhorar os seus conhecimentos sobre muitos aspetos, nomeadamente:

- as suas próprias características pessoais (características de personalidade, interesses, valores, capacidades e aptidões);
- profissões;
- diferentes oportunidades para aumentar o seu nível de educação e/ou qualificação profissional;
- medidas existentes para apoiar o emprego;

- ofertas de emprego disponíveis em qualquer altura, em Portugal e fora de Portugal.

A figura 76 mostra a informação que aparece no website do IEFP, afirmando que o portal vias.iefp.pt (que incluía “vi @ s exploração”) foi descontinuado e está agora integrado no “iefponline Espaço Orientação”.

Este espaço de orientação profissional visa ajudar os utilizadores a aumentar as suas hipóteses de entrar no mercado de trabalho através de técnicas de procura de emprego online agora disponíveis no portal iefponline (<https://iefponline.iefp.pt>).

Desta forma, no Espaço Orientação do portal iefponline, o utilizador pode: identificar as competências que possui e melhorar as competências interpessoais, criativas, de gestão do tempo, de tomada de decisões, de informação e de aprendizagem; conhecer-se melhor, explorar profissões, descobrir qualificações e oportunidades de emprego; aprender a procurar trabalho, escrever currículos, responder a anúncios e comportar-se eficazmente em entrevistas de emprego; verificar se tem um perfil empreendedor, desenvolvê-lo e aprender a iniciar um negócio.



FIG.76

A secção mais relevante para a auto-avaliação da competência PSA é “Conhecer-se a si próprio”, que engloba testes sobre características de personalidade, interesses, valores, capacidades e aptidões.

A secção Conhecer-se a si próprio é um questionário destinado a ajudar os indivíduos desempregados de longa duração nas suas competências pessoais, sociais e de aprendizagem.

O questionário pode ser administrado no ambiente online gerido pelo IEFP. Após o preenchimento, o utilizador pode guardar as suas respostas na secção reservada “A minha carteira”. Como parte do projeto, Kerigma criou uma versão adaptada do questionário,

baseada no formulário Google, que pode ser impressa para utilização em papel.

A ferramenta está dividida em grupos de perguntas que avaliam cada uma das competências facilmente transferíveis e aborda várias áreas de conhecimento e competências. Estas áreas são: leitura, utilização de documentos, numeracia, comunicação escrita, comunicação oral, relações com os outros, resolução de problemas, tecnologia da informação, aprendizagem independente, e gestão de recursos. A figura 77 mostra como se parece uma parte do questionário.

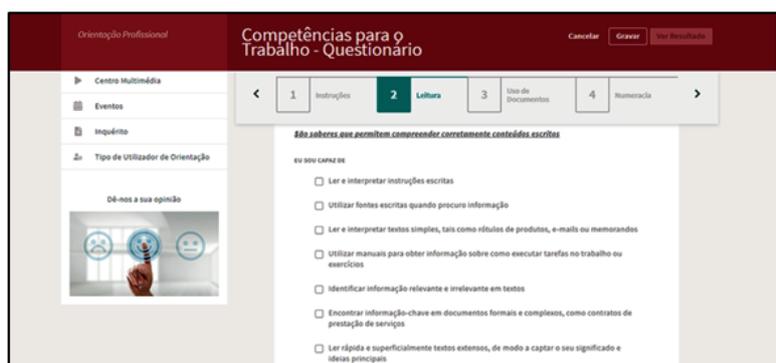


FIG.77

Os utilizadores são convidados a refletir sobre o seu comportamento de competência em várias situações. Por exemplo, os comportamentos incluídos na área “Relação com os outros” são:

- Partilha de informação com outros de boa vontade;
- Estar disponível para ajudar os outros no seu trabalho;
- Solicitar ajuda quando necessário;
- Trabalhar em cooperação num grupo, para alcançar objetivos comuns;
- Demonstrar respeito pelas ideias e conhecimento

dos outros;

- Trabalhar de forma independente sempre que necessário;
- Completar tarefas que me são atribuídas quando trabalho com outros;
- Resolver conflitos quando trabalho com outros;
- Assumir um papel de liderança quando integrado no trabalho ou em grupos sociais.

Pede-se aos utilizadores que verifiquem todos os comportamentos que pensam ser capazes de agir.

6.7.2. SUGESTÕES DE UTILIZAÇÃO

No ambiente online, os utilizadores podem pedir ao sistema que transfira a sua resposta num esquema de carteira. Na configuração presencial, os resultados podem ser discutidos com o conselheiro e/ou em grupos de utilizadores.

No âmbito das atividades do projeto MASTER, os resultados foram analisados pelos utilizadores num debate em sala de aula, orientado por conselheiros. Foi adotado um esquema de análise SWOT, pelo qual os utilizadores foram convidados a refletir sobre

os seus pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças que pudessem encontrar para alcançar os seus objetivos a nível pessoal, social e profissional, bem como a colocar questões e dúvidas que surgissem.

Quanto às competências PSA, alguns grupos de perguntas podem ser facilmente relacionadas com elas, nomeadamente: relação com outros, resolução de problemas, e aprendizagem independente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bay M. - Gradziel D. - Pellerey M.. (2010). Promuovere la crescita nelle competenze strategiche che hanno le loro radici nelle dimensioni morali e spirituali della persona. Rapporto di ricerca, Roma, CNDS-FAP
- Bertelsmann Stiftung (ed.), Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann (Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2015).
- Bracht, D., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H. & Teichler, U. (2006). The professional value of Erasmus mobility. Final report presented to the European Commission – DG Education and Culture. Retrieved from https://www2.uned.es/ciencias/erasmusfisica/documentos/InformelImpacto_MovilidadErasmus.pdf Brandenburg U., Berghoff, S. & Taboadela, O. (2014).
- Canelas, Ana Maria. (2008). Cursos de Educação e Formação de Adultos - Nivel Básico - Aprender com Autonomia. Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional.
- Cedefop. (n.d.). Portfolio for Volunteering Experience based on the ProfilPASS. <https://www.cedefop.europa.eu/hr/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/portfolio-volunteering-experience-based-profilpass>.
- Cedefop. Resources for guidance, Vi@s. <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/handbook-transferability/case-studies/vis>.
- COCCOU. (n.d.). Competence oriented counselling for cognitively impaired people. ProfilPass - COCCOU. https://coocou.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1.
- CORE. (n.d.). Assessing competences for (re-)integration of young adults. ProfilPass- CORE. https://core.profilpass-international.eu/index.php?article_id=127&clang=1.
- Cultural Competence Self-Assessment Awareness Checklist. Retrieved from: <http://rapworkers.com/wp-content/uploads/2017/08/cultural-competenceselfassessment-checklist-1.pdf>
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), 2020, "EU skills profile tool for third country nationals". (Web: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1e93f2b-7550-11ea-a07e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-131989889>).
- Education Scotland, 'Annual Report to SCF [Scottish Funding Council] on the findings of Education Scotland evaluative activity in Scotland's colleges during the period 1 August 2014 – 31 July 2015,' accessed on 28/05/2020 at <https://education.gov.scot/Documents/AnnualReporttoSFC181215.pdf>.
- EURspace: European IVT Recognition Gateway.(2018).Reflective Learning Portfolio. <https://eurspace.eu/ecvet/pedagogicalkit/reflective-learning-portfolio/>.
- EURYDICE.(2019, December 3). Validation of Non-formal and Informal Learning. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-57_en.
- Fondazione Politecnico di Milano et al. VALEW Model Guidelines-How to validate learning at work, 2010
- Gomes, M., Umbelino, A., Martins, I., Oliveira, J., Bentes, J. & Abrantes, P. (2006). REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS-CHAVE para a Educação e Formação de Adultos – Nivel Secundário: Guia de Operacionalização. Direção-Geral de Formação Vocacional (DGFV).
- Haferburg, S. (2019, November 27). Competence-related biographical work in penal institutions—an interview on the use of the ProfilPASS. EPALÉ. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/kompetenzbezogene-biografiearbeit-justizvollzugsanstalten-ein-interview-zum-einsatz-des>.
- Helen Cormack, Widening Access Indicators for Guidance of Students: Final Report (Glasgow: SWAPWest, 2016).
- Italian Government - Legislative Decree 13/2013
- Italian Government - Ministerial Decree of June 30th 2015
- La Rocca C. (2015). "The use of ePortfolio to facilitate Ongoing Guidance within the Academic path. The experience at Roma Tre University".

- International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE), Vol 2, Issue 8, pp.42-56, ISSN 2349-0381.
- La Rocca C. (2020). ePortfolio. Conoscersi, presentarsi, rappresentarsi. Narrare, condividere, includere. In epoca digitale. Roma: Roma Tre Press. ISBN: 979-12-80060-11-2.
- La Rocca C., Capobianco R. (2019). ePortfolio: l'utilizzo delle nuove tecnologie per favorire processi di apprendimento autodiretti. *Formazione Lavoro Persona*. Anno IX, 26, marzo 2019, pp 138-152. ISSN 2039-4039.
- La Rocca C., Margottini M., (2018). "To engender an ePortfolio view/page: the Notebook for the reflection on the meaning of life". ESREA (European Society for Research on the Education of Adults) "Contemporary Dilemmas and Learning for Transformation" Milano Bicocca University, June 28th - Sunday July 1st, 2018 <https://sites.google.com/view/itlp2018conference/papers>.
- M. Noack & K. Ehmann, 2017, "Overcoming language barriers - Competence Cards help reveal migrants' skills". (Web: https://www.researchgate.net/publication/339166608_Overcoming_language_barriers_-_Competence_Cards_help_reveal_migrants_skills).
- Madhu Singh, *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning: Why Recognition Matters* (New York, Dordrecht and London: Springer, 2015), 141.
- Manpower Group 2014 Talent Shortage Survey 53 http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/0b882c15-38bf-41f3-8882-44c-33d0e2952/2014_Talent_Short- age_WP_US2.pdf?MOD=AJPERES&ContentCache=NONE
- Margottini M. (2020). Lo sviluppo di strumenti on line per l'autovalutazione e la promozione di competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro in Pellerey m., Progetto di ricerca intervento sul ruolo del Portfolio digitale. Roma: CNOS-FAP.
- Margottini M. (2020). Lo sviluppo di strumenti on line per l'autovalutazione e la promozione di competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro in Pellerey M., Progetto di ricerca intervento sul ruolo del Portfolio digitale. Roma: CNOS-FAP, pagg. 281-335.
- Margottini, M. (2017). Applicazione di strumenti per l'autovalutazione di strategie di apprendimento e prospettiva temporale in ambito universitario. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 15, 229-251.
- Margottini, M. (2017). Competenze strategiche a scuola e all'università. Esiti di indagini empiriche e interventi formative. Milano: LED.
- Margottini, M., & Rossi, F. (2017). Il ruolo delle dinamiche cognitive, motivazionali e temporali nei processi di apprendimento. *Formazione & Insegnamento*, 15(2), 499-512.
- National Agency for Qualification and Vocational Education. (2008). *Cursos EFA e Formação Modular - Linhas de orientação*.
- OECD (2015). *Skills for Social Progress The power of social and emotional skills*. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>
- OECD Skills for Social Progress The Power of Social and Emotional Skills http://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-for-social-progress_9789264226159-en
- P. Werquin, 'International Perspectives on the Definition of Lifelong Learning,' in Matthias Rohs (ed.) *Handbuch Informelles Lernen* (Wiesbaden: Springer, 2016) 63 .
- Paul Bridges and Mark Flin (eds.), *Making Sense of Credit and Qualification Frameworks in the UK/Europe* (Derby: University of Derby), p. 112.
- Pellerey, M (2010). *Competenze. Il ruolo delle competenze nei processi educativi scolastici e formativi*. Napoli: Tecnodid, 2010.
- Pellerey, M (2013a). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Prima Parte: Competenze strategiche e processi di autoregolazione. Il ruolo delle dinamiche motivazionali. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (1), 147-168.
- Pellerey, M (2013b). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Seconda Parte: Le competenze strategiche considerate come «abiti»; principi generali per un loro sviluppo. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (2), 479-497.
- Pellerey, M (2013c). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Terza Parte: La valutazione delle competenze strategiche intese come capacità di auto-dirigersi e autoregolarsi nell'apprendimento e il suo ruolo nei processi formativi. *Orientamenti Pedagogici*, 60 (3), 591-609.
- Pellerey, M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento*. Brescia: La Scuola.
- Pellerey, M., & Orio, F. (2001). *Il questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC)*. Roma: Edizioni Lavoro.
- ProfilPass. (n.d.). *KISS: Know your interests - and show your skills!* <https://profilpass-international.eu/index.php>.

- Qualifica.(n.d.). Programa Qualifica. <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica>.
- Regional Law DGR 834/2016 – Regione Umbria has implemented the and the Interministerial Decree of June 30th 2015 (national reference legislation)
- Rodrigues, Sandra Pratas. (2009). Guia de Operacionalização de Cursos de Educação e Formação de Adultos. Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera, M. (2020). LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence. EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911
- Soresi, S., Nota, L. & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers, in *Journal of Vocational Behavior*, Volume 80, Issue 3,2012,pPages 705-711.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. R. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673
- Stephen Adam, 'Why is the recognition of prior experiential learning important and what are the national and institutional implications of this for lifelong learning,' in Andrejs Rauhvargers and Sjur Bergan (eds.) *New Challenges in Recognition: Recognition of Prior Learning and Recognition in a Global Context* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2008), 40.
- Stephen O'Brien and Mairtin O Fathaigh, *Learning Partnerships for Social Inclusion: Exploring Lifelong Learning Contexts, Issues & Approaches* (Glasgow: Oak Tree eWare, 2007).
- The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2014/erasmus-impactsummary_en.pdf Center for Research & Education on Violence Against Women & Children (n.d).
- The SCOUT-Project. (n.d.). ProfilPass-Scout. https://scout.profil-pass.eu/index.php?article_id=128&clang=1.
- Volunteering Matters. (n.d.). EUROVIP. <https://volunteeringmatters.org.uk/what-we-do/our-work-in-europe/erasmus/#:~:text=EUROVIP,entrance%20into%20the%20labour%20market>.
- Zimbardo P.G. J.N. Boyd, (2008). *The time paradox: The New Psychology of Time that will change your life*. New York, Simon and Schuster 2008.

A decorative graphic consisting of several overlapping, semi-transparent circles in shades of blue, arranged in a circular pattern. The circles overlap in the center, creating a small, solid blue pentagon-like shape.

ANEXO 1:

MAPA DE FERRAMENTAS DE AUTO-AVALIAÇÃO

MAP OF SELF-ASSESSMENT TOOLS

CODE	NAME
P101	eLene4work self-assessment tool
P201	Questionnaire of Perception of Competences and Beliefs
P204	Career Adaptability Scale (CAS)
P205	Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI)
P302	SPARK - Community Resource Tool Kit
P304	Recognition of Prior Learning Toolkit
P305	My Skills, My Future
P401	Competence cards for immigration counseling
P405	Competence assessment cards for low skilled adults
P502	Reflective Learning Portfolio
P504	Vi @ exploration - "Know yourself" subsection
P505	ProfilPASS



AUTHOR
University of Helsinki



ADMINISTRATION SETTING
Online



WEBSITE
[http://sa.elene4work.eu/
selfassessment.php](http://sa.elene4work.eu/selfassessment.php)



FEEDBACK
Personalised report,
elaborated with the active
contribution of learners



TOOL LANGUAGE
English



ACCESSIBILITY
Tool accessible online and
freely usable



TYPE OF TOOL
Questionnaire



COMPETENCES ADDRESSED
Social, personal,
methodological, digital
competences



OBJECTIVE
Job guidance,
Personal empowerment



TARGET
Young people and adults with
specific reference to students
and unemployed people.



AUTHOR

Michele Pellerey



ADMINISTRATION SETTING

Online



WEBSITE

<https://www.competenze.strategiche.it>



FEEDBACK

Automatic standardized
feedback



TOOL LANGUAGE

Italian



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
usable after registration



TYPE OF TOOL

Questionnaire



COMPETENCES ADDRESSED

Affective-emotional dimensions;
Volitional dimensions;
Cognitive dimensions,
Motivational dimensions



OBJECTIVE

Job guidance;
Personal empowerment



TARGET

Young people; Adults



AUTHOR

M. Savickas & EJ Porfeli



ADMINISTRATION SETTING

Online



WEBSITE

www.competenzestrategie.it



FEEDBACK

Automatic standardized
feedback



TOOL LANGUAGE

English



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
usable after registration



TYPE OF TOOL

Questionnaire



COMPETENCES ADDRESSED

Concern; Control;
Curiosity; Confidence



OBJECTIVE

School / Training guidance;
Personal empowerment



TARGET

Teenegers; Young people;
Adults

ZIMBARDO TIME PERSPECTIVE INVENTORY (ZTPI)



AUTHOR

P. Zimbardo, J. Boyd



ADMINISTRATION SETTING

Online



WEBSITE

www.competenzestrategiche.it
Original english version:
<https://www.thetimeparadox.com/zimbardo-time-perspective-inventory/>



FEEDBACK

Automatic standardized
feedback



TOOL LANGUAGE

Italian



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
usable after registration



TYPE OF TOOL

Questionnaire



COMPETENCES ADDRESSED

Negative past; Positive past;
Fatalistic present; Hedonistic
present; Future



OBJECTIVE



TARGET

Teenagers; Young people;
Adults



AUTHOR
SWAPWest



ADMINISTRATION SETTING
Online; Offline



WEBSITE
<http://www.scottishwideraccess.org/west-projects-spark-introduction>



FEEDBACK
Personalized feedback from
a consultant



TOOL LANGUAGE
English



ACCESSIBILITY
Tool accessible online and
freely usable independently



TYPE OF TOOL
Questionnaire; Test;
Videos and Workbook



COMPETENCES ADDRESSED
Life-skills; Academic;
Cognitive; Transversal;
Socio-emotional competences



OBJECTIVE
School / Training guidance;
Job guidance;
Personal empowerment;
Post school/college



TARGET
Adults

RECOGNITION OF PRIOR LEARNING TOOLKIT



AUTHOR

Scottish Credit and
Qualifications Framework
(SCQF)



ADMINISTRATION SETTING

Online



WEBSITE

[https://scqf.org.uk/support/
support-for-learners-parent
s/rpl-for-learners/](https://scqf.org.uk/support/support-for-learners-parents/rpl-for-learners/)



FEEDBACK

Automatic standardized
feedback



TOOL LANGUAGE

English



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
freely usable independently



TYPE OF TOOL

Software



COMPETENCES ADDRESSED

Life-skills; Cognitive;
Transversal; Socio-emotional



OBJECTIVE

School / Training guidance;
Job guidance;
Personal empowerment;
Post school/college



TARGET

Not specified



AUTHOR

Scottish Credit and
Qualifications Framework
(SCQF)



ADMINISTRATION SETTING

Offline



WEBSITE

[https://scqf.org.uk/news-blog/
blogs/building-confidence-wit
h-my-skills-my-future/](https://scqf.org.uk/news-blog/blogs/building-confidence-with-my-skills-my-future/)



FEEDBACK

Personalized feedback from
a consultant



TOOL LANGUAGE

English



ACCESSIBILITY

Tool accessible at a center /
office and usable
independently



TYPE OF TOOL

Interactive activities convened
by a trained facilitator



COMPETENCES ADDRESSED

Life Skills; Cognitive;
Socio-emotional
competences; Relational



OBJECTIVE

School / Training guidance;
Job guidance;
Personal empowerment;
Post school/college



TARGET

Teenagers, Young People;
Adults

COMPETENCE CARDS FOR IMMIGRATION COUNSELING



AUTHOR

Bertelsmann Stiftung and
Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb)



ADMINISTRATION SETTING

Offline



WEBSITE

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/our-projects/careers-via-competences/project-news/immigration-counseling-for-adult-immigrants>



FEEDBACK

Personalized feedback from
a consultant



TOOL LANGUAGE

English, German,
French, Russian,
Arabic, Farsi, Turkish
and Tigrinya



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
freely usable independently



TYPE OF TOOL

Cards



COMPETENCES ADDRESSED

Social skills; Personal skills;
Technical and Methodological
skills; Interests



OBJECTIVE

Job guidance



TARGET

Young people; Adults



AUTHOR

Fundación Coremsa, Asociatia
Consultantilor is Expertilor in
Economie Sociala Romania
(ACE-ES), Europersonal & Servis,
Inova Consultancy, Cesie



ADMINISTRATION SETTING

Offline



WEBSITE

<http://www.inclusiveplus-project.eu/en/competence-assessment-cards-for-low-skilled-adults/>



FEEDBACK

Personalized feedback from
a consultant



TOOL LANGUAGE

English, Italian, Spanish,
Slovenian, Romanian



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
freely usable independently



TYPE OF TOOL

Cards



COMPETENCES ADDRESSED

Personal skills; Social skills;
Digital skills; Professional
skills; Hobbies



OBJECTIVE

Job guidance



TARGET

Young people; Adults



AUTHOR

ANQEP - Agência Nacional
para a Qualificação eo Ensino
Profissional, I.P.



ADMINISTRATION SETTING

Offline



WEBSITE

<https://bit.ly/30OYDeH>
It could refer to what is
present on this site:
<https://eurspace.eu/ecvet/pedagogicalkit/reflective-learning-portfolio/>



FEEDBACK

Personalized feedback from
trainers and technicians



TOOL LANGUAGE

Portuguese (also Italian and
other languages)



ACCESSIBILITY

Tool accessible at a center /
office and usable as part of
a counselling service



TYPE OF TOOL

Learning portfolio



COMPETENCES ADDRESSED

Meta-cognitive and
Meta-reflective competence



OBJECTIVE

Personal Empowerment;
Self learning tool



TARGET

Adults



AUTHOR

Institute of Employment and
Professional Training (IEFP)



ADMINISTRATION SETTING

Online



WEBSITE

<https://bit.ly/3hyNIeZ>



FEEDBACK

Automatic standardized
feedback; Further personal,
face-to-face counseling is
needed afterwards



TOOL LANGUAGE

Portuguese



ACCESSIBILITY

Tool accessible online and
usable after registration; Tool
accessible at a center / office
and usable as part of a
counselling service



TYPE OF TOOL

Questionnaire; Test



COMPETENCES ADDRESSED

Cognitive dimensions;
Self-awareness



OBJECTIVE

School / Training guidance;
Job guidance;
Professional career
self-management



TARGET

Teenagers; Young people;
Adults



AUTHOR

The German Institute of Adult Education, the German Institute for International Educational Research (DIPF) and the Institute for developmental and structural research, IES, Hannover



ADMINISTRATION SETTING

Offline



WEBSITE

<https://bit.ly/3hAyw0X>



FEEDBACK

Personalized feedback from a consultant



TOOL LANGUAGE

English, French, Greek, Slovenian, Spanish



ACCESSIBILITY

Tool accessible at a center / office and usable as part of a counselling service



TYPE OF TOOL

Portfolio of self-evaluation tools (Workbook)



COMPETENCES ADDRESSED

Ability to reflect upon oneself; Manage information; Manage one's own learning and career; Future-oriented perspective



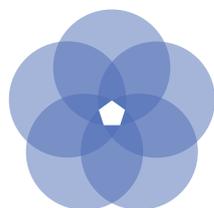
OBJECTIVE

School / Training guidance;
Job guidance;
Personal empowerment



TARGET

Young people; Adults



MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia