

KEEP IN PACT

Keep innovation in multi partnership
cooperation in lifelong career
guidance services

**Quadro de competência para
Gestão da cooperação
multiparceria
na orientação e aconselhamento
profissional ao longo da vida**

Repositório de competências

KEEP IN PACT (2019-2022) – Repositório de competências – Novembro 2021

Este repositório de competências é produzido à luz do enquadramento do projeto [KEEP IN PACT](https://keepinpact.eu) (<https://keepinpact.eu>). Este projeto envolve 6 parceiros de 5 países da UE (França, Bélgica, Itália, Portugal e Croácia). O projeto objetiva promover o upskilling na área dos serviços de orientação de carreira ao longo da vida, bem como o desenvolvimento de uma abordagem ecossistémica inovadora para a gestão de profissionais que trabalham juntos em contexto de parceria.

Autor: Agencija za Znanosti i Visoko Obrazovanje (AZVO) – Croatian Agency for Science and Higher Education

Data de início do projeto: 01/09/2019

Duração: 31 meses

Contrato de concessão: 2019-1-FR01-KA202-063068

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



Introdução

Este Repositório de competências é um dos produtos do projeto Erasmus+ KEEP IN PACT. Oferece uma visão geral, bem como detalhes sobre as competências mais importantes dos profissionais de orientação e aconselhamento de carreira ao longo da vida no campo da gestão da cooperação multiparceria. Ao criá-lo, partimos de uma definição simples e geral desse cargo (posição ou função):

O gestor de parcerias desenvolve, promove e lidera a cooperação de parcerias multissetoriais no serviço público de orientação e aconselhamento de carreira.

A partir da definição acima, fica claro que desenvolver, promover e liderar uma parceria multissetorial inevitavelmente significa uma gestão muito complexa e extensa. Para gerenciar essas parcerias, são necessárias múltiplas competências, que provavelmente podem incluir toda uma gama de diferentes competências técnicas, interpessoais, conceituais ou estratégicas, analíticas ou diagnósticas, organizacionais ou de liderança, comunicação e políticas. Conscientes disso, a fim de gerar um quadro global de competências, bem como esclarecer detalhadamente as competências necessárias (ou seja, conhecimentos, habilidades, habilidades e outras características pessoais) dos profissionais que são bem-sucedidos neste cargo (posição ou função), fomos inicialmente orientados por alguns pontos de partida teóricos e empíricos.

Teoricamente, partimos da definição de competência amplamente aceita, mas simples. Ou seja, de acordo com o Oxford English Dictionary, “competência é a capacidade de fazer algo com sucesso ou eficácia”. Da mesma forma, Roe (2002) definiu competência como “uma habilidade aprendida para desempenhar adequadamente tarefas, deveres e papéis”. É claro que também fomos orientados pela definição oficial de competências da UE: no âmbito do Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida (QEQ), “competência significa a capacidade comprovada de usar conhecimentos, habilidades e habilidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, no trabalho ou situações de estudo e no desenvolvimento profissional e pessoal” (EC, 2008). Além disso, usamos o modelo de arquitetura de competências ligeiramente modificado (Roe, 2002), que foi originalmente projetado para ser aplicado a qualquer ocupação, para definir e estruturar conceitualmente competências, subcompetências, conhecimentos, habilidades e predisposições/características individuais de um gestor de cooperação de multiparcerias.

Empiricamente, partimos das competências de conselheiro de carreira, que foram definidas no âmbito de outro projecto financiado no âmbito do programa Erasmus+: “DEveloping CAreer COunselling services in integrated spaces – COCADE”, bem como dos estudos de caso e exemplos de boas práticas de multi-cooperação em parceria de diferentes países europeus.

Com base nos pontos de partida conceituais e práticos mencionados, na criação deste Repositório de competências seguimos vários passos-chave que são brevemente descritos no capítulo seguinte.

Metodologia

Ao identificar as competências necessárias, o primeiro passo teve como objetivo realizar a análise do cargo (posição ou função) dos gerentes de cooperação multiparceria. Ao fazê-lo, procurou-se identificar as áreas-chave do seu trabalho (que consideramos como competências-chave), e dentro delas definir com precisão tarefas e atividades de trabalho diferentes, mas inter-relacionadas (subcompetências). Para coletar as informações necessárias como base para uma análise de trabalho, usamos várias fontes de dados disponíveis. Em primeiro lugar, utilizamos descrições funcionais atuais do gerente de cooperação multiparceria em diferentes posições, principalmente da sistematização de cargos da Cité des Métiers, Paris. Em segundo lugar, analisamos as melhores práticas e estudos de caso de cooperação multiparceria que foram preparados por todos os parceiros do projeto. Em terceiro lugar, utilizamos a experiência dos membros parceiros do projeto ou seus colegas/associados que estão atualmente empregados numa posição ou função de parceria múltipla (principalmente funcionários da Cité des Métiers).

Depois de recolhermos os dados, tentamos determinar as competências-chave em várias interações e, em seguida, agrupamos as subcompetências dentro delas. Nesse processo, trocamos experiências sobre a situação atual e a prática atual, mas também refletindo e considerando constantemente a cooperação multiparceria ideal e desenvolvida de forma otimizada em diferentes países parceiros. Depois de trocar opiniões e discutir uma análise de conteúdo das principais tarefas e atividades, concordamos com as seguintes sete atividades principais (competências) do gestor de multiparceria:

- A. Desenvolver e formalizar novas parcerias
- B. Monitorização administrativa e financeira
- C. Coordenar, gerir e liderar a parceria
- D. Desenvolver as competências dos parceiros em multiparceria
- E. Avaliar medidas e atividades implementadas
- F. Monitorizar políticas e reformas nacionais e locais relevantes
- G. Assegurar atividades de comunicação e representação

Dentro de cada uma das competências acima, elencamos todas as atividades que pertencem substancialmente a essa área específica de trabalho dos gestores de cooperação multiparceria. Daqui resultou numa estrutura em que sete atividades-chave (competências) foram definidas em detalhe utilizando vinte e quatro atividades de trabalho específicas (subcompetências).

Paralelamente ao processo descrito acima, e especialmente após a definição do quadro de competências, trabalhou-se na especificação dos requisitos necessários em termos de clusters de conhecimentos, competências e predisposições/características individuais de um gestor de cooperação multiparceria

Repositório de competências - 2021

competente. Uma série de conhecimentos, habilidades e predisposições específicas foram destacadas, que são depois categorizadas dentro de cada competência.

O quadro final de competências de um gestor de cooperação multiparcerias que inclui todos os elementos associados mencionados é apresentado sob a forma de um quadro, que se apresenta a seguir.

Quadro de Competências

Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
<p>A Desenvolvimento e formalização de novas parcerias</p> <p><u>Identificação de novos parceiros, de acordo com as necessidades do território e plano de acção do serviço</u></p> <p><u>Identificação das necessidades actuais e futuras dos parceiros</u></p> <p><u>Apresentar os possíveis benefícios da parceria a parceiros identificados</u></p> <p><u>Discutir e negociar objectivos comuns com os parceiros</u></p> <p><u>Formalização da parceria</u></p>	<p>Conhecimento dos actores envolvidos na orientação, emprego, criação de empresas e vida profissional na comunidade</p> <p>Conhecimento das necessidades da comunidade visada</p> <p>Conhecimento das estratégias de negociação para o estabelecimento de parcerias relevantes</p> <p>Conhecimento da missão de serviço e dos seus valores e plano de acção</p> <p>Conhecimento da missão dos parceiros e das suas actividades na comunidade</p>	<p>Recolha de dados, selecção e organização da informação</p> <p>Comunicação escrita e oral (incluindo tecnologias informáticas conexas)</p> <p>Escuta activa</p> <p>Capacidade de negociação e mediação</p> <p>Competências em redes sociais</p> <p>Trabalho de equipa</p> <p>Domínio do Office Pack (Word, Excel, PowerPoint) e ferramentas estatísticas</p>	<p>Abertura e cordialidade</p> <p>Proactividade</p> <p>Fluência verbal e raciocínio analítico</p> <p>Flexibilidade</p>

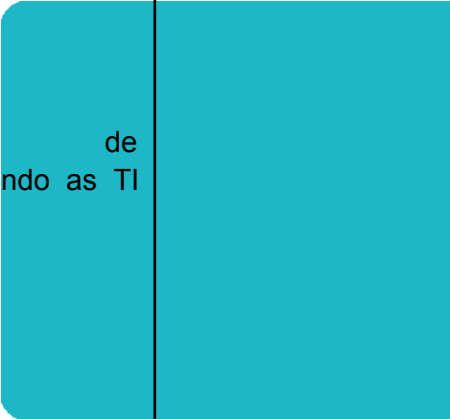
	Conhecimento da legislação relevante		
--	--------------------------------------	--	--

	Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
B	<p>Controlo administrativo e financeiro</p> <p><u>Acompanhamento dos aspectos administrativos e financeiros dos acordos de parceria</u></p> <p><u>Procura de novos patrocinadores e fundos</u></p> <p><u>Responder a novas convocatórias de projectos</u></p> <p><u>Relatórios dos projectos e resposta ao sistema de controlo</u></p>	<p>Domínio de acordos jurídicos e financeiros complexos: (regulamentos e obrigações, instrumentos de cálculo, quadros estatísticos e de representação)</p> <p>Conhecimento de conceitos de gestão e restrições ao financiamento público</p> <p>Conhecimento dos quadros estratégicos locais, nacionais e da UE e convites à apresentação de projectos que fazem parte dos mesmos</p>	<p>Gestão administrativa e orçamental de projectos</p> <p>Fortes capacidades de escrita (incluindo inglês)</p> <p>Competências administrativas</p> <p>Domínio da redacção de uma candidatura de projecto de acordo com determinados elementos</p> <p>Domínio da redacção de uma candidatura de projecto de</p>	<p>Raciocínio analítico e capacidade verbal</p> <p>Consciência</p> <p>Gestão do tempo</p> <p>Inovação</p>

			acordo com determinados elementos	
--	--	--	-----------------------------------	--

	Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
C	<p>Coordenar, gerir e liderar a parceria</p> <p><u>Partilha de informação relevante com os parceiros</u></p> <p><u>Planear e organizar a oferta de serviços de acordo com os objectivos comuns negociados</u></p> <p><u>Coordenar as actividades dos parceiros na comunidade em termos dos seus objectivos e métodos de trabalho</u></p>	<p>Conhecimento da oferta dos parceiros e da oferta existente do serviço</p> <p>Conhecimentos sobre métodos e práticas de orientação profissional para toda a vida</p> <p>Sólido conhecimento dos actores envolvidos na orientação, emprego, criação de empresas e vida profissional na comunidade</p>	<p>Capacidade de negociação e mediação</p> <p>Definição de objectivos</p> <p>Organização de actividades de rede</p> <p>Habilidades de mediação</p> <p>Capacidade de liderança e supervisão</p>	<p>Abertura e cordialidade</p> <p>Proactividade</p> <p>Fluência verbal e raciocínio analítico</p> <p>Flexibilidade</p> <p>Inovação</p>

Repositório de competências - 2021

	<p><u>Facilitar as reuniões de direcção do programa de acção com os parceiros</u></p> <p><u>Encorajar e apoiar os parceiros a desenvolver práticas profissionais convergentes e partilhar informação</u></p> <p><u>Apresentar e comunicar ofertas e métodos de trabalho inovadores</u></p>	<p>Conhecimento das necessidades da comunidade</p> <p>Conhecimento das tendências locais e globais do mercado de trabalho</p>	<p>Gestão de projectos</p> <p>Competências de comunicação, incluindo as TI apoiadas</p> <p>Trabalho de equipa</p>	
	<p>Actividades chave (competências)</p>	<p>Conhecimento</p>	<p>Habilidades</p>	<p>Predisposições / Características individuais</p>
<p>D</p>	<p>Desenvolver as competências dos parceiros em multiparcerias</p> <p><u>Desenvolver as competências dos parceiros sobre a especificidade, os princípios e os valores da parceria</u></p>	<p>Conhecimento dos princípios, valores e funcionamento da parceria e da lógica da multiparceria</p> <p>Conhecimento do lugar da parceria num ecossistema de parceria mais global</p>	<p>Saber conceber e conduzir sessões de informação, formação e sessões destinadas a desenvolver competências adaptadas ao público-alvo e aos resultados esperados</p> <p>Capacidade de apresentação</p>	<p>Interesse em actividades educativas</p> <p>Empatia</p> <p>Raciocínio prático</p>



Repositório de competências - 2021

	<u>Concepção e realização de sessões informativas e de formação e workshops destinados a aumentar as competências dos parceiros sobre a parceria</u>	Conhecimento dos princípios e métodos de ensino	Escuta activa Habilidades de ensino	
--	--	---	--	--

	Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
E	<p>Avaliação de medidas e atividades implementadas</p> <p><u>Desenvolver e utilizar as ferramentas de monitorização e avaliação das atividades da parceria</u></p> <p><u>Reportar sobre as avaliações realizadas</u></p>	<p>Conhecimento dos métodos de avaliação e assessment (métodos de autoavaliação, métodos de avaliação subjetivos e objetivos, coleta de dados e feedback)</p> <p>Conhecimento dos métodos de análise estatística</p> <p>Conhecimento da gestão baseada em evidências</p>	<p>Saber construir um documento de referência de avaliação adaptado aos objetivos iniciais, às diferentes escalas e à especificidade de cada ação</p> <p>Saber como recolher e analisar dados</p> <p>Saber como classificar as informações e priorizar as principais informações</p> <p>Saber como desenvolver ferramentas para reportar sobre os diferentes indicadores (produção, resultado, etc.)</p>	<p>Raciocínio analítico</p> <p>Raciocínio dedutivo e analítico</p> <p>Habilidades cognitivas numéricas</p> <p>Prestação de contas (Accountability)</p>

	Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
F	<p>Monitorização de políticas e reformas nacionais e locais relevantes</p> <p><u>Coleta de informações relacionadas com questões de emprego, formação e orientação de carreira</u></p> <p><u>Monitorização regular de políticas relevantes e mudanças legislativas</u></p>	<p>Conhecimento das principais questões e desafios relacionados com a orientação ao longo da vida a nível europeu, nacional e local</p> <p>Conhecimento das políticas europeias, nacionais e locais sobre emprego e orientação ao longo da vida</p> <p>Conhecimento das reformas legislativas e desenvolvimentos sobre essas questões</p> <p>Conhecimento de programas de ação e financiamento em</p>	<p>Saber como procurar informações</p> <p>Saber como conectar as informações aos problemas e necessidades da parceria e do território</p> <p>Saber interpretar e analisar textos jurídicos e estratégias</p> <p>Saber como traduzir as diretrizes políticas em planos de ação</p>	<p>Capacidade de analisar e sintetizar</p> <p>Habilidades cognitivas verbais</p>

		orientação ao longo da vida a nível europeu, nacional e local		
--	--	---	--	--

	Actividades chave (competências)	Conhecimento	Habilidades	Predisposições / Características individuais
G	<p>Garantir atividades de comunicação e representação</p> <p><u>Organização e participação em eventos, reuniões, debates, mesas redondas com diferentes atores incluindo autoridades públicas</u></p> <p><u>Comunicar e divulgar as medidas e atividades implementadas pela parceria</u></p> <p><u>Representar a parceria em diversos órgãos e assembleias e nas reuniões de poderes públicos</u></p>	<p>Conhecimento de estratégias e métodos de relações públicas</p> <p>Conhecimento dos atores privados, atores públicos e do mundo económico (ramos, federações profissionais e empresas) da comunidade</p>	<p>Habilidades para organizar e facilitar reuniões e eventos</p> <p>Habilidades de apresentação</p> <p>Dominar diferentes ferramentas e meios de comunicação</p> <p>Gestão de rede social</p> <p>Capacidade de ouvir e refletir</p>	<p>Capacidade de comunicação oral (em público) e por escrito</p> <p>Facilidade relacional</p> <p>Adaptabilidade (para interlocutores e sujeitos)</p>



Conclusão

Este quadro de competências não fornece apenas uma visão geral estruturada das principais atividades, conhecimentos, habilidades e predisposições/características individuais de gestores de cooperação multiparceria competentes. Como qualquer modelo de competência, pode, em princípio, ser utilizado para duas finalidades básicas: na seleção de novos funcionários para o cargo ou função de gerentes multiparcerias e como base para o seu desenvolvimento profissional. Neste projeto, focamo-nos no segundo propósito declarado. Assim, dentro de cada uma das competências-chave listadas, definimos primeiro os resultados de aprendizagem, que serviram de base para o desenvolvimento de materiais de aprendizagem (incluindo textos, palestras, livros, tutoriais interativos para desenvolvimento de habilidades específicas, técnicas de avaliação e autoavaliação, etc.), como base para o desenvolvimento de um conjunto de ferramentas para aprendizagem mútua e atividades de formação apoiadas pela plataforma de formação online. Esperamos que o programa de formação desenvolvido no âmbito do projeto KEEP IN PACT seja útil para desenvolver os conhecimentos e competências necessários, mas também útil para a sensibilização para as indispensáveis predisposições e características individuais do gestor de cooperação multiparceria competente.

Referências

EC - European Commission. (2008). *EQF - The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. DOI: 10.2766/14352

Roe, R. A. (2002). What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, 7(3), 192-203. DOI: 10.1027//1016-9040.7.3.192

KEEP IN PACT

<https://keepinpact.eu/>

Keep innovation in multi partnership cooperation in lifelong career guidance services

Coordenado por: Réseau International des Cités des Métiers

Morada: Cité des Sciences et de l'Industrie
30 Avenue Corentin Cariou - 75019 - France

Tel: +33 4 96116275

Email: bdumont@reseaucitesdesmetiers.com



KEEP IN PACT

Keep innovation in multi partnership
cooperation in lifelong career
guidance services