

CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA

SETOR DE CARREIRAS

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL (POP)



Belo Horizonte

2022

INTRODUÇÃO

O setor de Careiras do Centro Universitário Newton Paiva é o setor responsável por promover a aproximação entre a comunidade acadêmica, gerenciar o acompanhamento de egressos e promover o desenvolvimento profissional de toda a comunidade acadêmica. Seus objetivos consistem em dar suporte à comunidade acadêmica no desenvolvimento profissional, facilitar o acesso de discentes e egressos ao mercado de trabalho e acompanhar o posicionamento destes no mercado.

Estes objetivos podem ser atingidos por diversos meios, mas como forma de facilitá-lo, o setor de Carreiras desenvolveu o Programa de Orientação Profissional (POP), que consiste em um instrumento de desenvolvimento pessoal e profissional que acompanha o participante em sua trajetória acadêmica e de carreira. Através do Programa, espera-se que o participante desenvolva uma autopercepção aguçada de seus desejos e suas potencialidades, além de técnicas que possibilitem uma escolha de carreira assertiva e satisfatória. Espera-se, também, que sejam sedimentadas bases profissionais fundamentais, e que a partir delas, o participante possa se desenvolver, se manter e se atualizar no mercado de trabalho.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Auxiliar discentes e egressos no processo de escolha de carreira e desenvolvimento profissional.

2.2 Objetivos específicos

- Estimular a percepção do participante sobre suas características pessoais e a relação com a escolha profissional;
- Desenvolver a autonomia do participante no processo de escolha e desenvolvimento profissional;
- Incentivar a formação continuada dos participantes.

3 METODOLOGIA

O Programa de Orientação Profissional – POP tem como público-alvo os discentes e egressos dos cursos de graduação e pós-graduação do Centro Universitário Newton Paiva. As atividades são conduzidas pela equipe do setor de Carreiras, e o Programa é dividido em quatro etapas: Autoconhecimento e Escolha da Carreira, Trilha da Empregabilidade, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e Formação Continuada.

3.1 Autoconhecimento e escolha da carreira

O autoconhecimento é uma etapa fundamental no desenvolvimento profissional do indivíduo, uma vez que através da descoberta dos interesses, motivações, valores e habilidades é possível orientar uma trajetória profissional mais direcionada e consciente. Para essa etapa, é utilizada uma adaptação do método da Análise SWOT, conforme apresentado por Calicchio (2020).

A sigla SWOT corresponde a Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças), e é uma ferramenta geralmente utilizada para formar as bases de gestão e planejamento estratégico de empresas através da análise de cenários. Porém, devido a sua simplicidade, pode ser também utilizada para

análises de carreira e identificação de oportunidades profissionais. A adaptação realizada no programa corresponde à substituição da letra W na sigla, de fraquezas por cuidados, uma vez que o setor de Carreiras parte do pressuposto que características individuais não são fraquezas, e sim pontos de atenção.



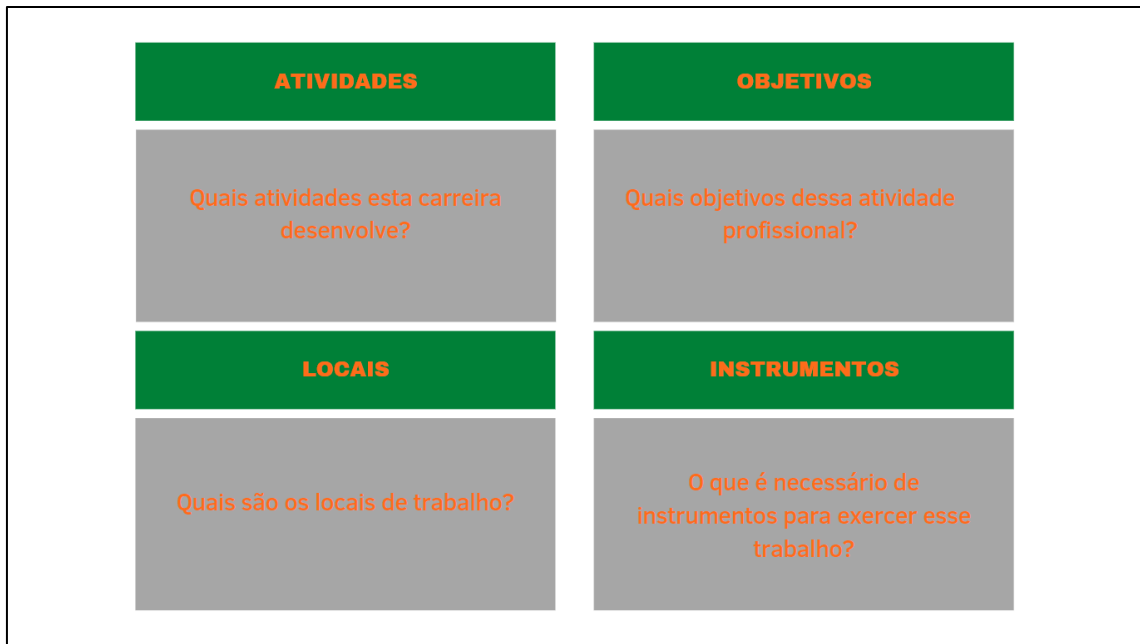
Entende-se que a escolha da atividade profissional dentro do curso superior é um momento muito importante para o aluno. A partir da adaptação da Análise SWOT, que integra o processo de autoconhecimento, é orientada uma pesquisa de atividades profissionais, através dos Guias de Carreiras disponibilizados pelos cursos de graduação do Centro Universitário Newton Paiva, para a construção de uma Matriz de Carreiras.

A Matriz de Carreiras é um instrumento simples, utilizado para verificar com quais atividades profissionais o participante tem mais afinidade. A partir das saídas de carreira apresentadas no Guia de Carreiras, o participante aloca as atividades em caixas, de acordo com os gostos e possibilidade de desempenhar determinada atividade profissionalmente.



A partir da Matriz de Carreiras, são isoladas as atividades que o participante manifestou interesse, tanto no item “Gosto e faria” quanto no item “Não gosto, mas faria” para a criação de uma lista de prós e contras de cada atividade. Além disso, é realizado, também, um detalhamento de cada atividade, a fim de facilitar a avaliação e escolha.





3.2 Trilha da Empregabilidade

Uma vez definida a atividade e os objetivos profissionais, inicia-se uma nova etapa que visa a preparação do participante para a busca de estágio ou emprego. A Trilha da Empregabilidade é uma série de vídeos, dividido em três grandes módulos – Comunicação com o mercado de trabalho, Canais de comunicação e Entrevista – e que prevê atendimentos individuais conforme a necessidade e demanda do participante.

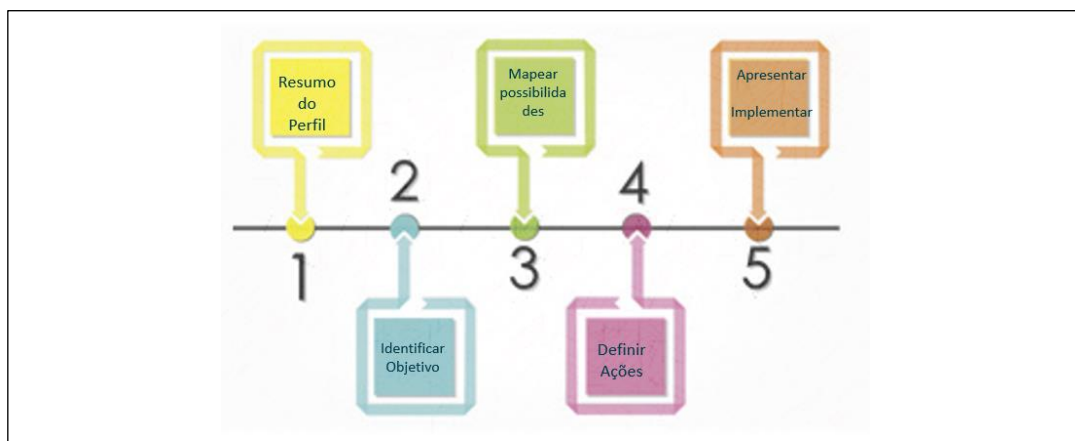


O primeiro módulo, Comunicação com o mercado de trabalho, trata de orientações para elaboração ou reformulação de currículos e perfis no LinkedIn, e consiste em dois vídeos. No atendimento individual, o participante é acompanhado por um especialista da equipe de Carreiras, que faz apontamentos personalizados de acordo com o curso superior, a carreira escolhida e os objetivos de carreira pretendidos. O segundo módulo, Canais de Comunicação, orienta o participante na utilização do Portal Carreiras, e conta com um vídeo.

O terceiro e último módulo, Entrevista, orienta o participante na preparação para a entrevista, desde a pesquisa sobre a empresa até as perguntas e respostas, e conta com dois vídeos. No atendimento individual, um especialista da equipe de Carreiras tira dúvidas do participante e pode fazer uma simulação de entrevista.

3.3 Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

O Plano de Desenvolvimento Individual consiste em um conjunto de ações de apoio ao desenvolvimento individual, com o objetivo de promover o crescimento e aprimoramento, estimulando formas de agregar conhecimentos e competências necessárias para alcançar os objetivos de carreira. O Plano é elaborado em quatro etapas e uma apresentação, conforme imagem abaixo.



A primeira etapa do Plano, denominada Resumo de Perfil, tem o objetivo de mapear as características individuais do participante, destacando pontos fortes, interesses

e competências. Esta etapa tem relação direta com a primeira etapa do POP – Autoconhecimento – e visa ampliar a percepção do participante.

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	
VALORES	
INTERESSES	
COMPETÊNCIAS	

A segunda etapa do Plano, chamada Identificação de Objetivos, tem relação direta com os objetivos de carreira definidos nas duas etapas anteriores do POP. No Plano, porém, esses objetivos são aprofundados em curto, médio e longo prazo, traçando, assim, um plano de carreira.

Resuma aqui o seu objetivo de carreira :
Como me vejo ... / O que quero estar fazendo ...

Para os próximos 6 meses
Para o próximo ano
Para os próximos 3 anos

A terceira etapa do Plano, denominada Mapeamento de Potencialidades, trata da definição de aspectos pessoais, profissionais e sociais a serem desenvolvidos a partir da junção do perfil com os objetivos de carreira a curto, médio e longo prazo definidos na etapa anterior. Essa etapa é realizada através de um *brainstorm*, ou “chuva de ideias”.



A quarta etapa é a Definição de Ações, que visa estabelecer ações práticas para o alcance dos objetivos a curto, médio e longo prazo. A atividade consiste no preenchimento de três *templates*, correspondentes a cada período, nos quais é necessário definir uma ação macro, elencar atividades para o desenvolvimento da ação, definir indicadores e prazos e identificar uma rede de suporte. Essa definição é orientada a partir do método 70:20:10.

O método 70:20:10 parte da ideia, segundo Lombardi e Eichinger (2006), de que o desenvolvimento se inicia da identificação de uma necessidade e da motivação de supri-la. Assim, “aproximadamente 70% do desenvolvimento virá de experiências práticas e do trabalho em tarefas e problemas, 20% virá de feedback ou do trabalho próximo de exemplos bons ou ruins, e 10% de cursos e leituras” (LOMBARDI; EICHINGER, 2006, p. 4, tradução nossa).

Como fazer :

Você deverá preencher 3 templates , referente : Curto prazo – 6 meses / médio prazo – 1 ano e longo prazo 3 anos com ações e prazos que o levarão a alcançar os objetivos definidos.

-Em cada um deles você encontrará os campos:

- **Ação Macro** – Especificar o que gostaria de aprimorar; aprender
- **Detalhamento*** – Relação (2 a 4) de atividades que o levarão ao desenvolvimento
- **Indicadores** – Como saberei que estou indo bem?
- **Prazo** – Quando farei ?(início e fim)
- **Apoio /Suporte** – Com quem vou contar?

* Para elencar as ações necessárias, sugerimos que você utilize o método 70:20:10, conforme abaixo:

- 70% do aprendizado acontece por meio das nossas experiências (on-the-job learning) ou seja , vem dos desafios rotineiros, podem ser aprimoradas em seu dia a dia.

- 20% da observação , diz respeito ao aprendizado que se se constrói interagindo com outras pessoas. Aquilo que você aprende ao observar como um colega executa determinada tarefa

- 10% decorrem de cursos estruturados, educação formal, incluindo aí os treinamentos, congressos etc



Por fim, é elaborada uma apresentação para que possam ser feitos os ajustes necessários antes do início da implementação.

3.4 Incentivo à formação continuada

Finalizando as demais etapas do Programa, espera-se que o participante tenha compreendido a importância do autodesenvolvimento para sua vida pessoal e profissional e tenha condições de buscar, por si mesmo, meios de se desenvolver. Para apoiar esta etapa do desenvolvimento profissional, além dos cursos de pós-graduação, o Centro Universitário Newton Paiva desenvolveu a plataforma NCursos, que conta com cursos livres e de atualização, com temas específicos em diversas áreas de conhecimento.

Nesta etapa, o contato com o setor de Carreiras continua através do convite para a participação em eventos e workshops desenvolvidos periodicamente pelo setor. São enviadas, também, *newsletters* periódicos com dicas de desenvolvimento e oportunidades.

REFERÊNCIAS

CALICCHIO, Stefano. **A análise SWOT em 4 etapas**: como utilizar a matriz SWOT para fazer a diferença na carreira e nos negócios. 2020.

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. **Planejamento de carreira**: uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2009.

LOMBARDO, Michael M.; EICHINGER, Robert W. **The career architect development planner**. 4. Ed. Minneapolis: Lominger Limited Inc, 2006.

LUCCHIARI, D. H. P. S. **Pensando e vivendo a orientação profissional**. São Paulo: Sumus, 1993.