

Orientação ao Longo da Vida nos Centros Qualifica

Guia Metodológico

ÍNDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Introdução | 3 |
| 2. | Enquadramento - o Referencial de Orientação ao Longo da Vida | 7 |
| 2.1. | A quem se destina e quem o utiliza | 11 |
| 2.2. | Objetivos a atingir | 12 |
| 2.3. | Estrutura do Referencial de OLV | 14 |
| 3. | Orientações metodológicas – Etapas de intervenção nos Centros Qualifica e o papel do Técnico de ORVC | 18 |
| 3.1. | Acolhimento | 24 |
| 3.2. | Diagnóstico | 25 |
| 3.2.1. | Desenvolver o autoconceito | 28 |
| 3.2.2. | Interagir eficazmente | 30 |
| 3.3. | Informação e orientação | 32 |
| 3.3.1. | Gerir informação | 36 |
| 3.3.2. | Gerir a mudança | 38 |
| 3.3.3. | Decidir | 41 |
| 3.3.4. | Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego | 43 |
| 3.4. | Encaminhamento | 46 |
| 3.5. | Ações de divulgação e de informação de âmbito local | 47 |
| 4. | Articulação entre o Processo de Orientação e o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e de Orientação | 49 |
| 5. | Monitorização e Garantia da Qualidade | 51 |
| 6. | Glossário | 53 |
| 7. | Referências Bibliográficas | 60 |

1. Introdução

Os tempos em que uma única formação permitia aceder a empregos para toda a vida estão definitivamente ultrapassados. Atualmente, é expectável que cada pessoa passe por múltiplas ocupações no decurso da sua vida, desempenhando funções nas quais, para além das competências profissionais, são também muito importantes outras de cariz transversal, tais como de comunicação, de resiliência, de adaptabilidade e de iniciativa.

Mais do que apoiar a escolha de um determinado percurso de qualificação ou percurso profissional, hoje em dia espera-se que as atividades de orientação preparem os cidadãos de diferentes idades e em diversas situações para serem capazes de enfrentar os desafios do mercado de trabalho, antecipando e gerindo as diversas transições que vão realizar. Em suma, espera-se que estas atividades capacitem os cidadãos para a gestão eficaz das suas carreiras e para a construção de projetos de vida, facilitando várias transições: entre escola e mercado de trabalho, o retorno ao sistema de ensino ou de formação, a transição entre emprego e desemprego, entre diferentes empregos e entre emprego e aposentação.

Estamos perante uma mudança de paradigma, deslocando o foco da orientação de uma intervenção meramente de apoio à tomada de decisão sobre uma área de estudo ou uma formação profissional, contextualizada no tempo e no organismo em que é disponibilizada (contexto educativo, serviço público de emprego ou outro), para uma intervenção ao longo do ciclo de vida, focalizada no apoio às referidas transições.

A Estratégia Europa 2020 recomenda a implementação de políticas articuladas entre os setores da educação e formação e o mercado de trabalho, tendo em vista a construção de uma Europa mais forte e competitiva. Neste quadro, as atividades de orientação ao longo da vida são vistas como um elemento-chave para fazer a ponte entre estes setores.

A Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, de 21 de novembro de 2008, recomenda o reforço do papel da orientação, aplicando os princípios orientadores como a seguir se apresenta:

- Favorecer a aquisição da capacidade de orientação dos cidadãos ao longo da vida.
- Facilitar o acesso de todos os cidadãos aos serviços de orientação.
- Desenvolver a garantia de qualidade dos serviços de orientação.
- Incentivar a coordenação e cooperação dos diversos intervenientes a nível nacional, regional e local.

O Comunicado de Bruges sobre o Reforço da Cooperação Europeia na Educação e Formação Profissional 2011-2020, refere que, em 2020, os sistemas europeus de educação e formação profissional deverão ser mais atrativos, pertinentes, orientados para a carreira, inovadores, acessíveis e flexíveis do que em 2010, devendo contribuir para isso a existência de serviços de informação, orientação e aconselhamento ao longo da vida, facilmente acessíveis e eficazes, que constituam uma rede coerente e que, por sua vez, permitam aos cidadãos tomarem decisões conscientes e realistas, bem como gerirem os seus percursos de aprendizagem e trabalho. Estes serviços de orientação devem ainda proporcionar um acesso não discriminatório, em especial às pessoas e grupos em risco de exclusão.

No caso do nosso país, a população é caracterizada por uma estrutura de qualificações significativamente baixa, tendo-se assistido, nos últimos anos, à mobilização de organismos e instituições nacionais no sentido de incentivar cidadãos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional a procurar oportunidades de aprendizagem, qualificação e certificação, com vista à superação dos défices de escolarização e de formação. Consequentemente, a qualificação dos jovens inativos¹ e dos adultos constitui uma prioridade estratégica do país, implicando uma ação integrada e coordenada entre as diferentes entidades que operacionalizam o sistema de ensino e formação e fazem parte do Sistema Nacional de

¹ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, determina compromissos para a assunção de medidas no âmbito do Plano Nacional de Implementação da Garantia Jovem, destinada a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos que não se encontrem a estudar, em formação ou a trabalhar, constatando-se que cerca de 60% se encontram inativos. A implementação de uma Garantia Jovem requer uma resposta interministerial concertada no âmbito da orientação escolar e profissional, com a finalidade de facilitar a inserção em percursos de educação e formação profissional, através de uma intervenção articulada por parte dos Centros Qualifica, dos Serviços de Psicologia e Orientação e dos serviços públicos de emprego. Nesta Resolução, foi prevista a conceção de um guia de atividades de orientação vocacional que se constitua como um referencial de gestão da carreira, através do qual os jovens fiquem capacitados para gerir informação relevante para a sua carreira, dominar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e obter e manter emprego.

Qualificações, visando promover uma capacitação individual dos indivíduos que acompanhe de perto as dinâmicas da empregabilidade nos diferentes territórios².

A constituição de uma rede de centros especializados em qualificação de adultos é uma prioridade nacional reforçada pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro, que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, e regula o Sistema Nacional de Qualificações. Este normativo determina que «os centros especializados em qualificação de adultos asseguram a informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos para modalidades de formação, bem como o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo da vida».

Ao abrigo deste normativo, e direcionado para a qualificação de adultos, é ainda definida a criação do Programa Qualifica, tendo o mesmo por objetivo melhorar os níveis de educação e formação, contribuindo assim para a elevação dos níveis de qualificação da população e para a promoção da empregabilidade dos indivíduos.

No âmbito deste Programa, foi criado um instrumento tecnológico de orientação e registo individual das qualificações e competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo da vida do adulto, designado de *Passaporte Qualifica*. Esta ferramenta de informação e orientação *online* é regulada pela Portaria n.º 47/2017, de 1 de fevereiro, e encontra-se disponível para ser utilizada com o apoio da equipa dos Centros Qualifica.

A rede de Centros Qualifica tem um papel estruturante no reforço da qualificação escolar e ou profissional dos cidadãos, contribuindo para a sua empregabilidade e inclusão social. Compete a estas estruturas a responsabilidade estratégica na mobilização de adultos e também de jovens inativos (estes ao abrigo do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem - PNI-GJ³), para percursos de qualificação, integrando como premissa fundamental a importância e valorização da aprendizagem ao longo da vida.

² “Portugal 2020” é o acordo de parceria que, em janeiro de 2014, Portugal propõe à Comissão Europeia. Adota os princípios de programação da Estratégia Europa 2020, consagra a política de desenvolvimento económico, social, ambiental e territorial que estimulará o crescimento e a criação de emprego nos próximos anos em Portugal e define as intervenções, os investimentos e as prioridades de financiamento necessárias para promover no nosso país o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo.

³ Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro.

Importa, pois, estruturar e consolidar práticas de orientação que permitam ajudar adultos e jovens inativos a clarificar as suas expetativas e necessidades, a aprofundar o conhecimento de si próprio, a definir projetos realistas de qualificação e de desenvolvimento profissional e, por sua vez, a serem capazes de reformular esses mesmos projetos no seu ciclo de vida.

A metodologia apresentada neste documento parte de um Referencial de Orientação ao Longo da Vida, enquadrador conceptual das propostas metodológica e engloba um conjunto de orientações facilitadoras do trabalho dos técnicos de orientação, reconhecimento e validação de competências (Técnicos de ORVC), no âmbito das suas funções estabelecidas na Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto, e considerando as atribuições e etapas de intervenção dos Centros Qualifica inerentes ao desenvolvimento do processo de orientação ao longo da vida⁴.

⁴ Processo contínuo de preparação, implementação e acompanhamento de planos de educação, formação e trabalho ou emprego.

2. Enquadramento - o Referencial de Orientação ao Longo da Vida⁵

Citando a Resolução do Conselho da UE de 21 de novembro de 2008, *“a orientação é um processo contínuo que permite aos cidadãos, de qualquer idade e ao longo de toda a sua vida, identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões em matéria de educação, de formação e emprego e gerir o seu percurso de vida na educação, formação, trabalho e noutros contextos em que possam adquirir e utilizar as suas capacidades e competências. A orientação inclui um leque de atividades individuais ou coletivas de prestação de informação, de consulta, balanço de competências e desenvolvimento das competências necessárias à tomada de decisões e à gestão de carreira.”*

Com base nestes pressupostos, constituiu-se o *Referencial de Orientação ao Longo da Vida*, instrumento que pode ser usado para desenhar e implementar atividades de orientação ou de gestão da carreira dos cidadãos, independentemente do género, condição social e habilitação que detenham.

⁵ O presente referencial tem por base uma boa prática internacional testada em três países no decurso dos últimos quinze anos - *The Australian Blueprint for Career Development* - MCEECDYA, 2010, prepared by Miles Morgan, Commonwealth of Australia, Canberra, available at: <https://www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development>.

O Referencial de Orientação ao Longo da Vida apresentado neste documento retoma o trabalho iniciado em 2010, por um Grupo de Trabalho Interministerial coordenado pela então Agência Nacional para Qualificação e que integrava a Direção-Geral da Inovação e de Desenvolvimento Curricular, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, a Associação Nacional de Escolas Profissionais e o Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa. Foram ainda consideradas as recomendações do grupo de peritos reunidos pelo Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa, no âmbito do seminário sobre o Sistema Nacional de Orientação ao Longo da Vida, realizado na FPCE da UL em 8-9-2011, com a intervenção de Raoul Van Esbroeck, Jean Guichard, Mark Savickas, Isabel Janeiro, Maria Paula Paixão e Maria do Céu Taveira.

Em dezembro de 2013, a ANQEP apresenta um documento de trabalho sobre a aplicação do referencial de orientação ao longo da vida nos CQEP, solicitando-lhes contributos sobre o documento em referência. Em janeiro de 2014 a ANQEP realizou reuniões com o IEFEP e a ANESPO e dinamizou um painel de especialistas nacionais com trabalho reconhecido no domínio da orientação (José Tomás da Silva e Maria Paula Paixão, da Universidade de Coimbra; Paulo Cardoso, da Universidade de Évora; Conceição Soares e Sandra Fraga, do Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa; Vítor Gamboa, da Universidade do Algarve, e Maria do Céu Taveira, da Universidade do Minho, que não estando presente emitiu um parecer). A versão agora apresentada inclui contributos prestados pelos vários parceiros institucionais, incluindo cerca de quarenta, à data, Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.

As atividades de orientação devem facilitar, por um lado, a identificação dos conhecimentos, atitudes e competências que as pessoas necessitam de adquirir e/ou desenvolver para uma gestão eficaz das suas carreiras e das escolhas que terão de fazer ao longo das suas vidas, e, por outro lado, encorajar à valorização das aprendizagens, relacionando-as com as suas expectativas em termos de futuro, apoiando-as nas transições bem-sucedidas entre a aprendizagem e o trabalho.

Em síntese, o processo de orientação, que tenha por base as orientações metodológicas que integram este Referencial, deverá capacitar as pessoas para a compreensão, envolvimento e responsabilização pelo seu projeto de vida e de carreira, mantendo uma perceção positiva da sua identidade, independentemente dos papéis que possam vir a assumir ao longo da vida.

Em termos gerais, e segundo os autores⁶, os serviços de orientação de qualidade organizam-se para dar resposta, pelo menos, num dos quatro níveis de intervenção vocacional, considerando as necessidades e expectativas do cidadão quando a ele recorrerem, bem como os recursos humanos e materiais disponíveis nesses mesmos serviços.

- **Informação vocacional** – Abordagem educacional que ajuda os indivíduos a construir uma ideia mais clara acerca dos currículos e formações, trabalhos e empregos, predispondo-os a uma reflexão mais profunda sobre si e sobre as suas experiências de vida. Incluem-se, neste nível, atividades variadas de informação vocacional, nomeadamente, visitas de estudo, feiras de profissões, informação apresentada em suporte multimédia e a utilização de dispositivos informáticos facilitadores da autopesquisa. Quando avaliados os efeitos deste tipo de intervenção, verifica-se que beneficiam dele os indivíduos bem desenvolvidos do ponto de vista vocacional que, com alguma informação específica, conseguem avançar nas suas decisões e objetivos de carreira mais próximos.

⁶ - Guichard, J. (2010). *How to help people develop their careers and design their lives in Western Societies at the beginning of the 21st Century*. Paris: INETOP - Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle.

- Maria do Céu Taveira, Universidade do Minho, parecer ao documento de trabalho "Referencial de Orientação ao Longo da Vida".

- Leitão, L. M. (2004). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional*. Coimbra: Quarteto Editora, Coleção Psicologias n.º 7.

- **Orientação vocacional** – Abordagem psicoeducacional que ajuda a criar ou a desenvolver modos específicos de relação consigo próprio e com as várias experiências de vida, e a estabelecer correspondências entre estas e atividades de estudo e de trabalho. Incluem-se neste nível de intervenção os programas de apoio à tomada de decisão, os processos de balanço de competências, os portefólios de competências, os seminários de gestão pessoal da carreira e os sistemas auto administrados (*online*) de orientação ou de gestão pessoal da carreira. Este nível de intervenção pode ajudar os indivíduos a moverem-se para o futuro mais imediato, de um modo mais esclarecido e confiante, sendo adequado para estudantes do ensino secundário e universitários, adultos à procura de emprego ou em fase de transição na carreira, predispondo-os para a adaptabilidade.
- **Aconselhamento de carreira** – Abordagem que utiliza modelos auto reflexivos e outros que clarificam as escolhas através de atividades de atribuição de sentido da vida pessoal, em geral, e da vida de trabalho, em particular. Estas atividades relacionam-se com a clarificação de valores e a análise de narrativas de vida. São intervenções que beneficiam indivíduos pouco desenvolvidos do ponto de vista vocacional, impulsionando-os para a autodeterminação, designadamente, jovens e adultos que interromperam percursos de aprendizagem (desistentes da aprendizagem) e trabalhadores insatisfeitos com o seu percurso profissional.
- **Educação para a Carreira** – Abordagem que pretende motivar para a aprendizagem e para o trabalho, ajudando o indivíduo a ser um agente ativo do seu desenvolvimento, ao nível da tomada de decisão e planeamento de carreira. Esta intervenção é otimizada se for complementar e interrelacionada com outros processos de aprendizagem (por exemplo, integrada num currículo de educação e formação). A programação de atividades de educação para a carreira deve envolver vários agentes como alunos, pais, formadores, empregadores, entre outros, e providenciar uma intervenção articulada com outros serviços e estruturas da comunidade local, sendo a responsabilidade do desenvolvimento vocacional dos indivíduos partilhada entre todos os intervenientes.

A orientação tem um papel central nos resultados da aprendizagem, no aprofundamento do conhecimento (informação), no desenvolvimento das competências de gestão pessoal de carreira (orientação), na construção de um *self* único e autodeterminado (aconselhamento) e na definição e vivência de um padrão pessoal positivo de educação, trabalho e cidadania (educação da carreira).

A filosofia subjacente aos modelos de orientação que inspiram este Referencial deve concretizar-se em práticas que ajudem os indivíduos no desenvolvimento e na gestão da sua carreira, conseqüentemente, preparando-os para a (re)construção dos seus projetos de vida. Orientar é mais do que a simples aplicação de provas de avaliação psicológica, mais do que informar sobre o perfil vocacional individual e sobre as oportunidades de qualificação e de (re)inserção profissional. Orientar é um processo de apoio à construção de vida que deve iniciar-se com a escolaridade e prolongar-se no ciclo de vida através de intervenções dinâmicas e flexíveis, capazes de atender às especificidades dos cidadãos a quem se dirigem.

O enquadramento teórico do modelo de referencial apresentado decorre dos principais segmentos da literatura vocacional - diferencialista (o quê); desenvolvimentista (o como) e construtivista (o porquê), tal como no referencial australiano *Blueprint for Career Development*, através dos contributos de McMahon, Patton e Tatham.

Os Centros Qualifica, ao serem promovidos por entidades públicas e privadas (nomeadamente, escolas, centros de formação profissional, municípios, associações empresariais, entidades de reabilitação e outras) intervêm, muitas vezes, junto de públicos muito específicos e diferenciados, quer ao nível das qualificações de partida quer em termos de empregabilidade. Estes Centros estão assim abertos a todo o tipo de públicos que, após um processo aprofundado de diagnóstico e de informação e orientação, possam ser encaminhados para ofertas qualificantes mais adequadas aos seus perfis, necessidades e motivações.

Assim, e independentemente de a intervenção destas estruturas ser transversal (como em qualquer outro contexto, seja escolar ou no serviço público de emprego) e ter como objetivo imediato o encaminhamento para uma qualificação, a finalidade de um prestador de serviços de orientação é sempre o de mobilizar os cidadãos para a aprendizagem ao longo da vida e capacitá-los para responderem aos desafios da construção da carreira ao longo da sua vida.

Neste sentido, torna-se fundamental que qualquer serviço que preste orientação nos moldes apresentados promova a articulação com outros serviços locais, quer sejam eles de educação, formação profissional ou de orientação, prestados numa amplitude de contextos em que os indivíduos habitualmente se podem mover no decurso da sua vida (escola, universidade, serviço público de emprego, empresas, serviços municipais...).

2.1. A quem se destina e quem o utiliza

Este Referencial pode ser utilizado por todos aqueles que planeiem, implementem e avaliem atividades que visem o desenvolvimento das competências vocacionais ou de gestão da carreira, independentemente dos contextos em que estas práticas sejam disponibilizadas. Uma vez que a orientação ao longo da vida implica uma responsabilidade partilhada, o Referencial poderá revestir-se da maior utilidade para educadores, professores, formadores, profissionais de orientação, empregadores e demais atores sociais, de alguma forma envolvidos nas áreas da educação, formação e emprego. Permite, igualmente uniformizar prioridades, conceitos e linguagens, facilitando a intercomunicabilidade dos sistemas e instituições, bem como a mobilidade e transições dos indivíduos.

Neste contexto, é da responsabilidade dos Técnicos de ORVC operacionalizar o Referencial que tem como principais destinatários.

- Os adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, que pretendam dar continuidade ao seu percurso de qualificação ou que procurem melhorar a sua situação face ao mercado de emprego.
- Os jovens enquadrados pela Garantia Jovem, entre os 15 e os 29 anos, que não se encontrem a frequentar modalidades de educação ou de formação e que não estejam inseridos no mercado de trabalho.

Assim, face aos últimos dados relativos à qualificação da população portuguesa e à taxa de empregabilidade da população ativa, é prioritário que os Centros Qualifica mobilizem todo o tipo de estratégias que permitam “captar” públicos diferenciados que necessitem de melhorar as suas qualificações, nomeadamente completar percursos de educação ou formação, ou que vivam em situação de vulnerabilidade (por exemplo, desempregados, reclusos, emigrantes, pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade). Para estes, a obtenção de uma qualificação poderá revestir-se de um passaporte que possa transformar o seu futuro.

Neste sentido, é fundamental o trabalho em rede através do estabelecimento de parcerias, que facilitem a intercomunicabilidade dos serviços e dos técnicos, para melhor acompanharem os candidatos nas suas fases de transição. Relativamente a pessoas com deficiência e incapacidade ou em situações de risco é ainda imprescindível o envolvimento das famílias ou de quem os tutele.

Pela sua natureza e organização, o Referencial que aqui se apresenta pode ser aplicado ao mesmo cidadão em vários momentos e contextos da sua vida, apoiando-o nos seus percursos e transições e na tomada de decisão em matéria de qualificação e trabalho.

2.2. Objetivos a atingir

É esperado que os serviços de orientação, independentemente do contexto em que se realizem, assegurem o pleno desenvolvimento das competências essenciais para que os cidadãos construam e façam uma gestão equilibrada dos seus projetos de vida e de carreira, com impactos visíveis na competitividade e na produtividade da sociedade portuguesa. Este é um objetivo estratégico, mensurável a médio e longo prazo por avaliação externa.

O Referencial de Orientação ao Longo da Vida constitui-se como um instrumento enquadrador da atividade de orientação nos Centros Qualifica e caracteriza-se pela flexibilidade na organização de atividades a aplicar nas etapas de intervenção de diagnóstico e de informação e orientação.

No que se refere à etapa de Diagnóstico, a mesma tem como principal objetivo aprofundar o conhecimento das características do candidato, através da recolha de informação que permita caracterizar o seu percurso de vida, nomeadamente no que diz respeito ao seu trajeto de educação e formação e à sua experiência profissional e/ou ocupacional.

Relativamente à etapa de Informação e Orientação, esta visa complementar a informação recolhida acerca do perfil do candidato de modo a ser possível confrontá-lo com as alternativas, em termos de qualificação ou outros, que melhor se adequem a esse perfil.

Assim, no final destas etapas, é esperado que os candidatos em processo de orientação sejam capazes de desenvolver o autoconceito, interagir eficazmente, gerir informação, gerir a mudança, decidir e aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego.

Cada **objetivo** deve ser entendido nos seguintes termos que a seguir se apresentam.

Objetivos – metas ou resultados a atingir

Desenvolver o autoconceito

Adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma perceção de si próprio mais realista.

Interagir eficazmente

Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação e da interação, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos na relação com outros.

Gerir informação

Utilizar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação, implicando-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira.

Gerir a mudança

Ajustar-se a novos desafios e empenhar-se no seu, dominando estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida, enquanto agente de mudança.

Decidir

Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo.

Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego

Dominar as estratégias de (re)inserção em percursos qualificantes, motivação para a aprendizagem ao longo da vida e de preparação para a (re)inserção no mercado de emprego.

2.3. Estrutura do Referencial de OLV

Como já foi referido, a estruturação deste Referencial teve como base o *Australian Blueprint for Career Development* (taxonomia de competências de desenvolvimento da carreira), o qual por sua vez foi inspirado em taxonomias de aprendizagem, nomeadamente, de Bloom (1966).

Cruzando os indicadores de desempenho estabelecidos na taxonomia de competências de desenvolvimento da carreira do *Australian Blueprint for Career Development*⁷ com os níveis de realização baseados na revisão teórica da Taxonomia de Bloom e na Taxonomia dos Objetivos Educacionais de Bloom (A Rosa de Bloom – taxonomia cognitiva – *aprender é ação*)⁸, identificaram-se quatro níveis de realização para cada um dos objetivos definidos no Referencial de Orientação ao Longo da Vida e que devem ser entendidos nos seguintes termos:

- 1. Explorar** – As pessoas exploram informação e adquirem os conhecimentos necessários para a ação futura. Pode ser-lhes pedido que localizem informação, investiguem um assunto, explorem conceitos e ilustrem situações, entre outras tarefas. Este nível inclui as seguintes ações: identificar, descobrir, reconhecer, explicar, pesquisar, selecionar, exemplificar, que poderão ser mobilizados através do *conhecimento* (memorização de factos, procedimentos e conceitos) e da *compreensão* (atribuir significados, interpretar e extrapolar) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *recepção* (percepção e atenção seletiva) no âmbito do domínio afetivo.

⁷ O quadro de referências do *Blueprint* estabelece onze competências de desenvolvimento da carreira agrupadas em três áreas: desenvolvimento pessoal, aprendizagem e exploração do mundo do trabalho e construção da carreira. Os indicadores de desempenho são quatro: adquirir, aplicar, personalizar e agir. Este programa de desenvolvimento da carreira organiza-se também em fases de desenvolvimento: a fase I para alunos do pré-escolar e 1º ciclo, a fase II para alunos do ensino escolar obrigatório (básico e secundário), a fase III para jovens e adultos que concluíram a escolaridade obrigatória e estudantes do ensino superior e a fase IV para adultos.

⁸ - https://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:La_rosa_de_Bloom.png#/media/File:La_rosa_de_Bloom.png

- Marcheti Ferraz, A. P. C.; Belhot, R. V. (2010). *Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos*. São Paulo: Universidade de São Paulo.

2. **Analisar** – As pessoas desenvolvem a compreensão sobre a informação recolhida. Pode ser-lhes pedido que verifiquem, classifiquem, problematizem e ilustrem informação. Este nível inclui as seguintes ações: planejar, organizar, categorizar, comparar, inferir, distinguir, priorizar, que poderão ser mobilizados através da *análise* (pensar em relações e princípios de organização) e da *síntese* (estabelecer padrões) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *resposta* (disposição e satisfação em responder) no âmbito do domínio afetivo.
3. **Agir** – As pessoas demonstram os conhecimentos, atitudes e capacidades previamente adquiridos. Pode ser-lhes pedido que planeiem e desenvolvam projetos/tarefas, resolvam problemas e/ou apliquem os conhecimentos adquiridos. Este nível inclui as seguintes ações: aplicar, produzir, criar, generalizar, demonstrar, solucionar, que poderão ser mobilizados através da *aplicação* (utilizar a aprendizagem em novas situações) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *valorização* (aceitação, preferência e compromisso) no âmbito do domínio afetivo.
4. **Avaliar** – As pessoas aprofundam os seus conhecimentos, atitudes e capacidades, avaliando-as. Como resultado poderão transformar os conhecimentos, reinventando-os em novos processos de exploração e descoberta. Pode ser-lhes pedido que opinem, comentem, questionem e transformem os conhecimentos, atitudes e capacidades trabalhadas. Este nível inclui as seguintes ações: relacionar, considerar, criticar, ponderar, recomendar, apreciar, julgar, que poderão ser mobilizados através da avaliação (julgar com base em evidência interna e critérios externos) no âmbito do domínio cognitivo, e através da resposta e internalização de valores (participação ativa, comportamento dirigido por valores) no âmbito do domínio afetivo.

As ações e os domínios em cada nível de realização podem sistematizar-se no quadro que a seguir se apresenta.

Quadro síntese 1

| Níveis de Realização | Ações | Domínio Cognitivo | Domínio Afetivo |
|---|---|---|--|
| 1. Explorar (Explorar informação e adquirir conhecimentos necessários para a ação futura) | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar - Descobrir - Reconhecer - Explicar - Pesquisar - Selecionar - Exemplificar | <u>Através do conhecimento:</u> Memorizar factos, procedimentos e conceitos <u>Através da compreensão:</u> Atribuir significados, interpretar e extrapolar | <u>Através da recetividade:</u> Perceção e atenção seletiva |
| 2. Analisar (Desenvolver a compreensão sobre a informação recolhida) | <ul style="list-style-type: none"> - Planear - Organizar - Categorizar - Comparar - Inferir - Distinguir - Priorizar | <u>Através da análise:</u> Pensar em relações e princípios de organização <u>Através da síntese:</u> Estabelecer padrões | <u>Através da resposta:</u> Disposição e satisfação em responder |
| 3. Agir (Demonstrar os conhecimentos, atitudes e capacidades previamente adquiridos) | <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar - Produzir - Criar - Generalizar - Demonstrar - Solucionar | <u>Através da aplicação:</u> Utilizar a aprendizagem em novas situações. | <u>Através da valorização:</u> Aceitação, preferência e compromisso. |
| 4. Avaliar (Aprofundar os conhecimentos, atitudes e capacidades, avaliando-os) | <ul style="list-style-type: none"> - Relacionar - Considerar - Criticar - Ponderar - Recomendar - Appreciar - Julgar | <u>Através da avaliação:</u> Julgar com base em evidência interna e critérios externos. | <u>Através da resposta e internalização de valores:</u> Participação ativa, comportamento dirigido por valores. |

Tendo os níveis de realização complexidade crescente, atingir cada um dos seis objetivos definidos pode ser feito, pelo candidato, de forma diferenciada e evolutiva, conforme explicitado no quadro síntese 2. No entanto, dependendo da maturidade vocacional do candidato e das suas expectativas, devem ser apenas selecionados o(s) objetivo(s) e nível(eis) de realização considerado(s) necessário(s) ao desenvolvimento vocacional do candidato.

Quadro síntese 2

| NÍVEIS DE REALIZAÇÃO – como atingir o objetivo | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| | 1. Explorar | 2. Analisar | 3. Agir | 4. Avaliar | |
| OBJETIVOS | A. Desenvolver o autoconceito | Identificar as características pessoais e consciencializar-se do seu autoconceito | Analisar a influência do autoconceito nos diferentes contextos de vida e os comportamentos que o condicionam | Adotar estratégias que favoreçam um autoconceito adequado e promotor de uma identidade sólida | Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados |
| | B. Interagir eficazmente | Identificar a importância da comunicação nos diferentes contextos de vida | Analisar e interiorizar as estratégias para construir relações positivas | Adotar estratégias de interação positiva em diferentes contextos de vida | Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados |
| | C. Gerir informação | Identificar a natureza e as fontes de informação necessárias à gestão da carreira/projeto de vida | Analisar e validar as estratégias para uma gestão eficaz da informação | Adotar estratégias de gestão autónoma de informação sobre oportunidades de aprendizagem, de mobilidade e de trabalho. | Avaliar as estratégias e comportamentos adotados |
| | D. Gerir a mudança | Identificar diferentes transições ao longo da vida e as formas de as vivenciar | Analisar os processos de mudança/transição e as vantagens da proatividade | Adotar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança. | Avaliar as estratégias e comportamentos adotados |
| | E. Decidir | Identificar os princípios subjacentes à tomada de decisão | Analisar a relação do processo de tomada de decisão com a gestão da carreira | Adotar estratégias positivas de tomada de decisão | Avaliar as estratégias e comportamentos adotados |
| | F. Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego | Identificar as estratégias e as competências necessárias ao acesso a percursos qualificantes e à transição para o mundo do trabalho | Analisar as possibilidades de reorientação para percursos qualificantes, de educação e ou de formação profissional, e as estratégias de inserção no mercado de emprego ou em outras oportunidades de carreira | Adotar as estratégias de (re)integração em percursos qualificantes, de educação e ou de formação profissional e de inserção no mercado de emprego ou em outras oportunidades de carreira (estágios profissionais, mobilidade,...) | Avaliar as estratégias e comportamentos adotados |

3. Orientações Metodológicas – Etapas de intervenção nos Centros Qualifica e o papel do Técnico de ORVC

O Referencial é um instrumento enquadrador da intervenção dos técnicos de orientação, reconhecimento e validação de competências (Técnicos de ORVC), cuja abordagem deve ser adequada às especificidades do candidato em processo de orientação, às variáveis internas, tais como a motivação, as expectativas, o seu nível de maturidade ou de adaptabilidade face ao desenvolvimento vocacional, bem como às variáveis externas, nomeadamente, habilitações escolares e situação face ao emprego.

Compete ao Técnico de ORVC apoiar o candidato a atingir os objetivos definidos a partir do estágio de desenvolvimento em que se encontra para cada um deles, ajustando o número de sessões, os objetivos e níveis de realização a desenvolver, assim como a abordagem ou o tipo de atividades a realizar com cada candidato, em conformidade com o seu perfil.

Uma das características deste Referencial é a flexibilidade quanto à sua operacionalização. O Técnico de ORVC pode desenhar e calendarizar um programa de intervenção para cada candidato (ou um grupo de candidatos com características semelhantes), após identificação do seu perfil, bem como se o mesmo realizou recentemente (num serviço externo ao Centro), ou não, um processo de orientação e a avaliação quanto às competências a adquirir para cumprir os objetivos de gestão da carreira.

Tendo por base a Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto, todos os candidatos têm a obrigatoriedade de passar pelo processo de orientação, sendo que para isso têm de cumprir as seguintes etapas de intervenção: Acolhimento, Diagnóstico, Informação e Orientação e Encaminhamento, implicando todas elas um registo no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)⁹.

Em termos globais, o número aproximado de horas e de sessões pode variar entre 4 horas/4 sessões (no mínimo) e 34 horas/16 sessões (no máximo), pelo que se considera que este referencial é suficientemente flexível para abranger a diversidade de públicos.

⁹ Recomenda-se a consulta do *Manual de Utilizador SIGO - Centros Qualifica* (disponível em: <https://www.sigo.pt>).

Apesar de ser um processo flexível (em termo do número de sessões e duração das mesmas) é de toda a conveniência que um candidato concretize as etapas definidas, cabendo ao técnico motivá-lo para tal, evitando-se assim um encaminhamento inadequado com custos para o próprio e para o sistema.

Independentemente de existirem pessoas que possam estar decididas quanto ao seu percurso de qualificação ou profissional, outras há que necessitam do apoio à tomada de decisão e construção ou reformulação do seu projeto de vida ou de carreira. Assim, e caso se considere necessário, ou se solicitado, o processo integral de orientação deve ser disponibilizado em todos os Centros Qualifica e acessível a qualquer cidadão que dele necessite.

O processo de orientação, para além de apoiar o candidato na tomada de decisão sobre o percurso qualificante para o qual irá ser encaminhado, tem também como finalidade incentivá-lo para a importância da aprendizagem ao longo da vida e, simultaneamente, sensibilizá-lo para a necessidade de integração e manutenção no mercado de emprego, reformulando assim os seus projetos de carreira sempre que sinta necessidade de mudança.

Tendo por base o diploma legal que regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica (Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto), no âmbito das etapas de *Acolhimento, Diagnóstico, Informação e Orientação e Encaminhamento* e das atribuições do Centros, compete ao Técnico de ORVC:

- a) *Inscrever os candidatos no SIGO e informar sobre a atuação dos Centros Qualifica;*
- b) *Promover sessões de informação sobre ofertas de educação e formação, o mercado de trabalho atual, saídas profissionais emergentes, prospeção de necessidades de formação, bem como oportunidades de mobilidade no espaço europeu e internacional no que respeita à formação e trabalho;*
- c) *Promover sessões de orientação que permitam a cada candidato identificar a resposta mais adequada às suas aptidões e motivações;*
- d) *Encaminhar os candidatos tendo em conta a informação sobre o mercado de trabalho e as ofertas de educação e formação disponíveis nas entidades formadoras do respetivo território ou, no caso dos adultos, para processo de RVCC sempre que tal se mostre adequado;*

- e) *Monitorizar o percurso dos candidatos encaminhados para ofertas de qualificação;*
- f) *Desenvolver ações de divulgação e de informação junto de diferentes públicos, sobre o papel dos Centros Qualifica e as oportunidades de qualificação.*

As **etapas de intervenção**, correspondentes ao processo de Orientação, sobre as quais assenta a atividade dos Centros Qualifica, encontram-se ilustradas na figura que a seguir se apresenta.



Antes de se proceder a uma clarificação das diferentes etapas de intervenção, importa reforçar que o trabalho do Técnico de ORVC, no âmbito do processo de orientação, consiste num diagnóstico inicial, tendo em vista clarificar as expectativas, motivações e potencialidades dos candidatos, a fim de ser possível proceder ao desenvolvimento de atividades de orientação e ao encaminhamento para oportunidades de qualificação disponíveis nos territórios de atuação.

O processo de orientação realiza-se através da utilização dos seguintes instrumentos:

- Passaporte Qualifica (PQ)
- Portefólio de Desenvolvimento Vocacional (PDV)
- Projeto Individual de Carreira (PIC)
- Plano Individual de Encaminhamento (PIE);

da aplicação de determinadas técnicas, tais como:

- entrevista individual
- portefólio
- balanço de competências
- dinâmica de grupos;

do recurso a abordagens diferenciadas:

- cognitiva
- comportamentalista
- cognitivo-comportamentalista
- narrativa autobiográfica
- analítica;

e de estratégias consentâneas com a abordagem utilizada, entre as quais se destaca:

- o brainstorming
- o roleplaying
- a resposta a inquérito, inventário ou outros testes de avaliação diferencial
- o estudo de caso.

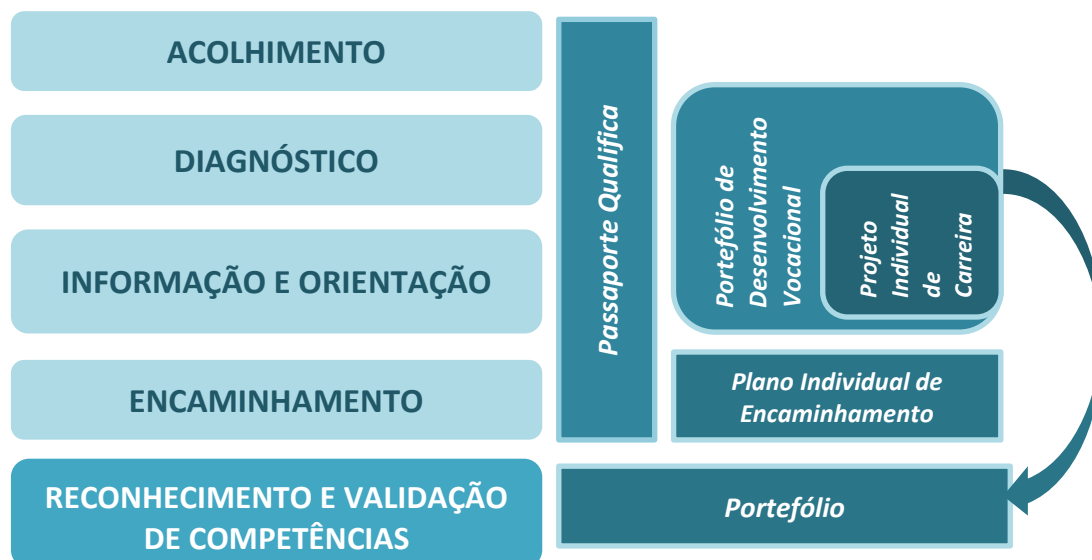
Quanto aos instrumentos, destaca-se o *Passaporte Qualifica*, que permite integrar as qualificações obtidas pelo indivíduo ao longo da sua vida e, ainda, simular percursos possíveis ou organizar outros, efetuados ou a efetuar, em função das qualificações que o indivíduo pode obter e da progressão escolar e profissional que pode alcançar.

Com a criação do **Passaporte Qualifica** (PQ), a equipa dos centros deve estar preparada para informar e apoiar os candidatos na obtenção do mesmo, na exploração deste instrumento de orientação online e na (re)análise dos percursos que esta ferramenta poderá propor¹⁰.

O processo de orientação é concretizado num **Portefólio de Desenvolvimento Vocacional** (PDV). Como se verifica mais à frente neste documento, este portefólio consiste na compilação de documentos e resultados de atividades de orientação, nomeadamente da entrevista, sendo o mesmo da pertença do candidato e elaborado por ele com o apoio do Técnico de ORVC, ao longo do processo de orientação. Integrado no PDV está o **Projeto Individual de Carreira** (PIC), documento de apoio à tomada de decisão, o qual se constitui como a base do **Plano Individual de Encaminhamento** (PIE), que se efetiva na etapa de Encaminhamento.

Os candidatos encaminhados para um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) fazem-se acompanhar do seu *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional*, a ser considerado na elaboração do **Portefólio** desenvolvido no processo de RVCC.

A integração destes instrumentos nas etapas de intervenção dos Centros, ilustra-se da seguinte forma:



¹⁰ Para o apoio aos Técnicos de ORVC na análise do PQ, será disponibilizado um tutorial, que explicita a sequência de cada separador do Passaporte e caracteriza a melhor forma de o explorar com cada candidato.

As equipas dos Centros devem construir e mobilizar instrumentos, metodologias e atividades específicas que apoiem o desenvolvimento das etapas, desde o Acolhimento ao Encaminhamento.

Este *Guia Metodológico de Orientação ao Longo da Vida (OLV)*, assim como uma *Bolsa de Atividades* a integrar no *Referencial de OLV*, têm em vista facilitar e orientar o trabalho do Técnico de ORVC. Assim, é fundamental que as equipas se apropriem destes documentos e propostas de trabalho e que os utilizem como base para o trabalho a desenvolver no Centro Qualifica.

Apresenta-se uma figura onde se indica o número e a tipologia das sessões que poderão ocorrer nas etapas de Acolhimento, de Diagnóstico, de Informação e Orientação e de Encaminhamento, assim como os elementos da equipa a quem compete o seu desenvolvimento.



3.1. Acolhimento

A etapa Acolhimento consiste no atendimento de potenciais candidatos e na sua inscrição no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO). Deve também prestar-se esclarecimentos sobre a missão e o âmbito de intervenção do Centro Qualifica, podendo ser facultado ao candidato o código de registo para aceder ao *Passaporte Qualifica* e esclarecer dúvidas relacionadas com a obtenção e exploração do mesmo.

É ainda oportuno, nesta fase, prestar informação generalista acerca das modalidades de qualificação existentes e/ou que se prevê que venham a existir no território. Para tal, deverão ser fornecidos ao candidato materiais de divulgação e informação que ajudem na explicitação dessas modalidades de qualificação.

De modo a que o Técnico de ORVC possa preparar o trabalho a realizar, o Acolhimento deverá culminar com a calendarização das sessões/etapas seguintes e com a indicação dos documentos e da informação que o candidato deverá reunir. Esta calendarização tem, ainda, como objetivo responsabilizar o candidato pela inscrição efetuada e sensibilizá-lo para a importância de comparecer nas próximas sessões.

ACOLHIMENTO

Objetivos

- Atender, esclarecer e inscrever os candidatos

Atividades

- Inscrição dos candidatos no SIGO
- Emissão do código de registo ao Passaporte Qualifica
- Informação e esclarecimento sobre a missão e o âmbito de intervenção do Centro Qualifica
- Informação geral sobre diferentes modalidades de qualificação
- Calendarização das sessões seguintes

Recursos

- Espaço de acolhimento
- Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)
- Materiais de informação e divulgação (folhetos, brochuras, Internet, etc.)
- Calendário de sessões

Tipologia e duração das sessões

- 1 Sessão individual ou em grupo
- De 1 hora a 4 horas

3.2. Diagnóstico

A etapa de diagnóstico tem como principal objetivo aprofundar o conhecimento das características do candidato, através da análise do seu perfil e recolher informação que permita caracterizar o seu percurso de vida, nomeadamente no que diz respeito ao seu percurso de educação e formação e à sua experiência profissional ou ocupacional. Para tal, deverá haver lugar à aplicação de diferentes instrumentos, nomeadamente atividades de diagnóstico, análise curricular, entrevistas e/ou outros, que permitam reunir informação considerada pertinente à caracterização/construção do respetivo perfil e à identificação das suas necessidades, motivações e expectativas.

Nesta etapa, no decorrer da entrevista, poderá ser explorado o separador «2. Diagnóstico» do Passaporte Qualifica. Os dados poderão ter sido previamente preenchidos pelo adulto, se o mesmo já adquiriu o seu Passaporte Qualifica ou poderão ser preenchidos com a ajuda do Técnico de ORVC.

Como já foi atrás referido, o Passaporte Qualifica é um instrumento tecnológico de orientação para percursos de educação e formação, pelo que não substituiu uma análise mais personalizada pelos Técnicos de ORVC. Assim, após a seleção de uma oferta educativa e/ou formativa no Passaporte, o candidato é aconselhado (através de um alerta *online*) a deslocar-se a um Centro Qualifica e aí solicitar uma orientação individualizada sobre o percurso que selecionou.

Para o desenvolvimento desta etapa podem ser trabalhados dois objetivos: *Desenvolver o Autoconceito* e *Interagir Eficazmente*, sendo que cada um deles pode ser aprofundado em quatro níveis de realização: *Explorar, Analisar Agir e Avaliar*.

DIAGNÓSTICO

Objetivos

- Proceder à análise do perfil individual do candidato
- Iniciar a compilação de comprovativos oficiais e outra documentação relevante

Atividades

- Elaboração e desenvolvimento do *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional*
- Registo no SIGO das atividades desta etapa
- Calendarização das sessões seguintes

Recursos

- Espaço de trabalho individual ou em pequeno grupo
- Materiais para dinamização das sessões
- Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)
- Passaporte Qualifica
- Calendário de sessões

Tipologia e duração das sessões

- 1 a 6 sessões, individuais ou em grupo, de descoberta de si próprio e registo de motivações, competências pessoais e relacionais, percursos e contextos de vida
- De 1 hora a 2 horas por sessão

Nesta etapa deverá, ainda, dar-se início à construção do *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* (PDV), através da recolha de comprovativos oficiais, dos dados recolhidos no Passaporte Qualifica e/ou de outra documentação que se considere relevante para a definição do perfil do candidato, considerando os seguintes tópicos:

TÓPICOS

Género e idade

Nível de escolaridade e de qualificação profissional de partida

Situação face ao emprego

Situação profissional atual

Motivos para inscrição no Centro Qualifica

Expetativas

Interesses

Percurso escolar

Percurso formativo

Experiência profissional

Competências adquiridas por via formal, não formal, informal

Outras ocupações/interesses

Contexto de vida em geral

Avaliação das acessibilidades¹¹

Disponibilidade para a aprendizagem/prosseguimento de estudos

Disponibilidade para empreender relativamente ao mercado de trabalho ou reverter a atividade profissional

Disponibilidade para procurar atividades de voluntariado, estágios, intercâmbios, mobilidade profissional

Nesta etapa, e tendo por base a tipologia de atividades a serem mobilizadas, devem ser preferencialmente dinamizadas sessões individuais com o candidato ou, quando se justifique, em pequeno grupo, tendo em vista explorar os objetivos constantes do Referencial de Orientação ao Longo da Vida, designadamente, *desenvolver o autoconceito e interagir eficazmente*, a partir de níveis de realização de complexidade crescente, conforme se apresenta nas subsecções seguintes.

¹¹ Identificar eventuais necessidades ao nível de: (i) Produtos de apoio/ajudas técnicas; (ii) Mobilização de técnicos especializados na área de reabilitação; (iii) Acompanhamento por terceiros (familiares ou outros); (iv) Adaptações do posto de formação/trabalho.

3.2.1. Desenvolver o autoconceito

Para Carl Rogers (1961) “aceitar-se a si mesmo é um pré-requisito para uma aceitação mais fácil e genuína dos outros”¹². O autoconceito pessoal está relacionado com a ideia que cada um tem de si mesmo enquanto pessoa, que se forma a partir das experiências e das relações com o meio.

O autoconceito tem um carácter descritivo relacionado com a autoimagem, e um carácter avaliativo, que diz respeito à autoestima. A autoimagem corresponde à descrição que a pessoa faz de si própria, à forma como se vê, e à percepção que tem do modo como os outros a veem. A autoestima é a avaliação que a pessoa faz de si própria, estando esta valoração relacionada com a forma como os outros a avaliam.

Segundo Gottfredson (1981), o autoconceito “é composto por diferentes elementos, que vão dos sinais mais exteriores aos papéis mais relevantes da existência (...) e no que concerne à escolha profissional os mais pertinentes são o género, a origem social, a inteligência, os interesses profissionais, as competências e os valores. Estes elementos estão integrados num conceito de si em diferentes etapas do desenvolvimento cognitivo, à medida que o conceito de si e a visão do mundo se diferenciam e se complexificam.”¹³

As escolhas vocacionais são em muitos casos tentativas de realização de uma certa ideia de si. Baseado em Carl Rogers, Donald Super realçou o papel da imagem de si próprio na formação das preferências profissionais: “Ao exprimir uma preferência profissional, a pessoa transcreve em termos profissionais a ideia que faz de si mesma; do mesmo modo, ao entrar num emprego procura realizar uma ideia de si.”¹⁴

¹² Referência **Ballone GJ** - *Carl Rogers*, in. PsiqWeb, internet, revisto em 2005 e disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=188>.

¹³ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 164).

¹⁴ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 104).

Partindo da análise da experiência pessoal procura-se relacionar as vivências em diferentes fases da vida com a construção do conceito de si próprio, interativo e evolutivo. A intervenção neste domínio deve favorecer o aprofundamento do autoconceito no que se refere a interesses, valores, competências e outras características pessoais, integrando todos estes elementos no processo de construção e clarificação do conceito de si próprio e da sua relevância na formulação e redefinição dos projetos vocacionais.

Em suma, o autoconceito pode ser definido como a perceção que o indivíduo tem de si próprio, contribuindo para tal quatro tipos de influências:

- O modo como as pessoas observam um determinado indivíduo (a favorabilidade ou não e o consenso).
- A noção que o indivíduo guarda do seu desempenho em situações específicas (pode julgar-se competente ou incompetente).
- O confronto da conduta de uma pessoa com a dos pares sociais, com quem se encontra identificada (a pessoa pode achar que procede bem ou mal).
- A avaliação de um comportamento específico em função de valores veiculados por grupos normativos (como a família e a religião entre outros).

Este objetivo, *desenvolver o autoconceito*, deve ser explorado quando o candidato não demonstre deter uma imagem adequada e clara de si, levando-o, deste modo, a adotar atitudes e comportamentos que se traduzam numa perceção mais realista de si próprio.

Desenvolver o autoconceito

Adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma perceção de si próprio mais realista.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar as características pessoais e consciencializar-se do seu autoconceito.

- Identificar como se vê e como os outros o veem nos diferentes papéis (colega, familiar, aluno, amigo) e os pontos fortes comuns.
 - Explorar as características pessoais, interesses, capacidades, valores e crenças a partir de diferentes contextos.
-

2. Analisar

Analisar a influência do autoconceito nos diferentes contextos de vida e os comportamentos que o condicionam.

- Analisar atitudes e comportamentos (próprios ou de outros) que contribuem positiva ou negativamente para o autoconceito.
 - Analisar o impacto do autoconceito em si, na família, em contexto escolar/formativo e no desenvolvimento profissional.
-

3. Agir

Adotar estratégias que favoreçam um autoconceito adequado e promotor de uma identidade sólida.

- Adotar atitudes e comportamentos que reflitam uma representação positiva de si mesmo com influência na aprendizagem e no trabalho.
 - Adotar estratégias promotoras de um autoconceito positivo.
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os comportamentos, em contexto escolar/formativo, no trabalho e em família, que reflitam uma representação positiva de si mesmo.
 - Avaliar os efeitos das estratégias diferenciadas que contribuam para um autoconceito adequado.
-

3.2.2. Interagir eficazmente

Considerando que as pessoas são seres sociais e as suas vivências decorrem de processos interativos nos quais há ação recíproca, a base da vida social é a interação, ou seja, o processo através do qual as pessoas se relacionam umas com as outras, num determinado contexto.

A competência social de uma pessoa permite-lhe manifestar um comportamento interpessoal (nomeadamente, empatia, assertividade, gestão da ansiedade e da raiva, conversação, ou outro) e o desenvolvimento e a manutenção de relações de confiança (tais como de comunicação, de resolução de conflitos, de intimidade, e outros), isto é, ser capaz de exprimir sentimentos, atitudes, desejos, opiniões, direitos, de um modo adequado à situação e respeitando estes mesmos comportamentos nos outros.

No processo de crescimento é fundamental o desenvolvimento de competências sociais, que se referem a um conjunto de comportamentos aprendidos e socialmente aceites, permitindo interações eficazes com os outros. Por exemplo, as crianças e os jovens capazes de partilhar, iniciar interações positivas, ajudar, pedir ajuda quando precisam, pedir por favor e agradecer, são, em geral, bem-sucedidas nas suas relações.

Neste sentido, é fundamental melhorar a nossa capacidade de comunicação interpessoal, desenvolvendo atitudes que reforçam a interação, tais como:

- A autoconfiança, na medida em que a comunicação interpessoal depende da imagem que temos de nós próprios e do valor que nos atribuímos.
- A capacidade de escutar, dado que escutar é uma atitude de disponibilidade para receber as mensagens dos outros e tentar compreendê-las.
- A capacidade de dar *feedback* ou a informação de retorno que o recetor envia ao emissor, permitindo que este perceba que a mensagem está a ser recebida e compreendida. Um acenar de cabeça ou uma interjeição são sinais que reforçam o sistema de comunicação, dando segurança ao emissor e aumentando a confiança mútua.

Este objetivo, *interagir eficazmente*, deve ser desenvolvido quando o candidato revele alguma dificuldade em manter uma comunicação eficaz com os outros, nomeadamente no que diz respeito à gestão de conflitos e ao trabalho em equipa, promovendo, deste modo, uma atitude facilitadora da comunicação.

Interagir eficazmente

Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação e da interação, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos na relação com outros.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar a importância da comunicação nos diferentes contextos de vida.

- Descobrir o processo de comunicação como a base da interação humana e a interinfluência entre os comportamentos dos indivíduos.
 - Descobrir as diferentes estratégias de comunicação para estabelecer e manter relações interpessoais adequadas em todas as áreas da vida.
-

2. Analisar

Analisar e interiorizar as estratégias para construir relações positivas.

- Analisar técnicas comunicacionais que permitam estabelecer relações interpessoais adequadas, respeitando a diversidade.
 - Reconhecer atitudes e comportamentos para lidar de forma positiva com a pressão externa e com situações problemáticas.
-

3. Agir

Adotar estratégias de interação positiva em diferentes contextos de vida.

- Adotar estratégias de comunicação que permitam estabelecer relações eficazes nos vários contextos de vida.
 - Adotar atitudes, comportamentos e estratégias promotores do trabalho em equipa.
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os efeitos da comunicação no relacionamento interpessoal.
 - Selecionar as estratégias comunicacionais mais indicadas para construir relações positivas em diferentes contextos.
-

3.3. Informação e Orientação

As atividades de informação e orientação devem apoiar na identificação de projetos individuais de qualificação escolar e/ou profissional e disponibilizar a informação necessária que permita a opção pela resposta que melhor se adequa ao perfil do candidato e que contribua para viabilizar, de forma realista, as vias de prosseguimento de estudos e ou de integração no mercado de trabalho.

A intervenção no âmbito da informação vocacional visa, não só, proporcionar um conjunto de informação atualizada, organizada e sintetizada em função das necessidades do candidato, mas também, promover a pesquisa ativa de informação para os implicar nas escolhas a curto prazo e na construção dos seus percursos de educação, formação, trabalho e outras atividades ocupacionais.

Todo o processo de orientação tem como finalidade ajudar a criar ou a desenvolver modos específicos de estabelecer correspondências entre as suas competências e experiências de vida e atividades de estudo e de trabalho. Incluem-se aqui, entre outros, o portefólio e o balanço de competências que ajudam as pessoas no processo de tomada de decisão e a moverem-se para o futuro, de um modo mais esclarecido e confiante.

Muitos dos nossos jovens e adultos não são bem-sucedidos, nem a nível dos estudos nem na empregabilidade ou carreira profissional. Estão nesta categoria os que “desistem” do seu futuro, tais como os que estão abrangidos pelo *Plano Nacional da Implementação da Garantia Jovem*. Assim, é importante fomentar a construção de significado e de sentido para a vida, ajudando as pessoas a refletirem sobre si próprias e a envolverem-se nas decisões que tomam, para que os percursos efetuados e a realizar façam sentido.

O *Referencial de Orientação ao Longo da Vida* visa, assim, ajudar as pessoas a serem agentes ativos do seu desenvolvimento, nomeadamente a compreender as suas experiências, a antecipar mudanças, preparando-se para os desafios decorrentes das mesmas, adaptando-se a um mundo em constante transformação. A adaptabilidade é o conceito que se refere ao conjunto de capacidades de antecipação de mudanças e do futuro (Savickas, 2009).

As pessoas adaptáveis são as que tentam aumentar o controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional, as que revelam curiosidade na exploração de si próprios e de possíveis cenários futuros, bem como as que fortalecem a confiança na concretização das suas aspirações. Estas são as pessoas resilientes que mostram uma adaptação positiva face a contextos adversos.

Como dimensões da adaptabilidade, o empenho, o controlo, a curiosidade e a confiança podem ser, genericamente, caracterizadas e definidas da seguinte forma:

- O *empenho* é a orientação para o futuro e a atitude favorável ao planeamento, ancorados num sentimento de esperança e de otimismo.
- O *controlo* significa acreditar que se é responsável pela construção da sua própria vida/carreira e capaz de tomar decisões e de negociar transições, mantendo uma atitude de assertividade.
- A *curiosidade* possibilita a aquisição de conhecimento que poderá auxiliar na tomada das decisões mais adequadas, aprendendo mais sobre si próprio e o mundo que o rodeia, nomeadamente o mundo do trabalho e as qualificações necessárias à sua conquista.
- A *confiança* refere-se a sentimentos de autoeficácia para resolver um problema, para desempenhar com sucesso uma determinada ação ou para implementar escolhas vocacionais adequadas.

Nesta etapa, devem ser dinamizadas sessões de trabalho, individualmente ou em pequeno grupo, tendo em vista explorar objetivos definidos no âmbito do Referencial de Orientação ao Longo da Vida, designadamente *gerir informação, gerir a mudança, decidir e aceder a percursos qualificantes e ou preparar a (re)inserção no mercado de emprego*, partindo de níveis de realização de complexidade crescente, conforme se apresenta a seguir.

É nesta etapa que o Passaporte Qualifica se constitui como uma ferramenta de apoio para os técnicos dos centros no que respeita à análise das sugestões de percursos de qualificação identificados no separador «3. Percursos Possíveis» e à explicação das metas de conclusão ou progressão escolar e/ou profissional sugeridas pelo Passaporte.

No separador «4. Seleção de Percursos» do Passaporte, a partir da análise do detalhe de cada percurso selecionado, espera-se que o técnico de ORVC esclareça o candidato quanto às unidades das componentes de formação de base (UC) e de formação tecnológica (UFCD) já certificadas e aos pontos de crédito obtidos e que poderá capitalizar, bem como às UC/UFCD e pontos de crédito que lhe faltam obter para a conclusão da qualificação selecionada.

É também com base na análise dos percursos de qualificação sugeridos no Passaporte que o Técnico de ORVC orienta os adultos para os percursos formativos e educativos mais adequados às suas necessidades.

Antes de avançar para a etapa de Encaminhamento, é possível identificar a existência no terreno da modalidade de qualificação selecionada, sendo que para isso poderão avançar para o separador «5. Pesquisa da Oferta Educativa e Formativa».

INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO

Objetivos

- Apoiar o desenvolvimento do *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* e do *Projeto Individual de Carreira* (educação, formação, trabalho, ocupação)
- Disponibilizar informação sobre o Sistema Nacional de Qualificações, suas estruturas e instrumentos
- Disponibilizar informação sobre oportunidades de qualificação e trabalho
- Disponibilizar informação sobre oportunidades de mobilidade transnacional

Atividades

- Análise dos percursos de qualificação sugeridos pelo Passaporte Qualifica do candidato
- Elaboração e desenvolvimento do *Projeto Individual de Carreira* integrado no *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional*
- Registo no SIGO das atividades desta etapa
- Calendarização das sessões seguintes

Recursos

- Espaço de trabalho individual ou em pequeno grupo
- Materiais para dinamização das sessões
- Passaporte Qualifica
- Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)
- Calendário de sessões

Tipologia e duração das sessões

- 1 a 8 sessões individuais ou em grupo sobre gerir informação, gerir a mudança, decidir e aceder a percursos qualificantes, e ou preparar a (re)inserção no mercado de trabalho
- De 1 hora a 2 horas por sessão

3.3.1. Gerir informação

A intervenção no domínio da informação visa ajudar as pessoas a construir uma ideia mais clara sobre oportunidades de educação e formação, mercado de emprego e a relação deste com as qualificações. Neste nível de intervenção, é fundamental tratar e comunicar informação de âmbito vocacional através de práticas que a seguir se exemplificam:

- Apresentar informação atualizada sobre determinadas temáticas como modalidades de qualificação, mercado de emprego, estágios, entre outras modalidades e medidas que apelem ao prosseguimento de estudos e ao acesso ao mercado de trabalho.
- A informação deve ser adequada aos diferentes públicos: adultos de vários escalões etários, com diferenciados níveis académicos e de qualificação, em situação de vulnerabilidade, em risco de exclusão, com deficiência e outros.
- Escolher estratégias e ferramentas que sejam atrativas e que incentivem os diversos públicos a uma atitude ativa de procura de mais informação. Incluem-se atividades variadas com recurso preferencial a novas tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, multimédia, sistemas de informação apoiados por computador e internet, bem como materiais escritos.
- Dar enfoque à apresentação da informação de modo funcional e atrativo, tendo o cuidado para que seja factual, baseada em fontes fidedignas, evitando os estereótipos, preconceitos familiares e sociais que induzem os adultos a ter uma imagem distorcida ou limitada sobre o mundo do trabalho e as diversas vias de aprendizagem.

Considera-se que a pesquisa de informação é um processo que visa o conhecimento e que reduz a incerteza. É igualmente importante perceber o quanto cada indivíduo acredita possuir informações sobre as questões relacionadas com a carreira.

A assimilação de informações distorcidas e insuficientes sobre os contextos escolar, familiar e profissional onde o candidato se insere, deverá ser tida em conta pelos Técnicos de ORVC, uma vez que poderá levar à construção de projetos de vida inconsistentes. Neste sentido, as escolhas passíveis de serem efetivadas estão relacionadas com a obtenção de informações realistas sobre contextos de aprendizagem, profissional e socioeconómico.

Gerir informação

Utilizar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação, implicando-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar a natureza e as fontes de informação necessárias à gestão da carreira/projeto de vida.

- Descobrir a importância e a natureza da informação necessária à gestão da carreira (mundo do trabalho, sistemas de educação e formação, etc.).
 - Explorar as diferentes fontes, suportes e meios de informação.
 - Pesquisar informação, nomeadamente sobre educação/formação, profissões, saídas profissionais e modalidades de trabalho (emprego por conta de outrem, por conta própria, *part-time*, etc.)
 - Descobrir os serviços públicos e privados que podem apoiar na gestão da carreira e na reinserção profissional.
-

2. Analisar

Analisar e validar as estratégias para uma gestão eficaz da informação.

- Analisar a natureza da informação mais adequada nos diferentes momentos e situações da vida (enquanto estudante, trabalhador, cidadão, na transição formação/mercado de trabalho, etc.).
 - Caracterizar as dinâmicas do mercado de trabalho a nível local, nacional e internacional relativamente às opções profissionais equacionadas.
 - Analisar o impacto nas oportunidades de trabalho de fatores como a educação e formação, oferta e procura de trabalho, funcionamento da economia e alterações demográficas.
-

3. Agir

Adotar estratégias de gestão autónoma de informação sobre oportunidades de aprendizagem, de mobilidade e de trabalho.

- Recolher a informação mais pertinente para si e para o seu projeto pessoal.
 - Utilizar a informação mais congruente com a situação presente e perspetivar a necessária em situações futuras.
 - Utilizar, a partir da informação adquirida, as oportunidades de aprendizagem e de trabalho mais adequadas para si independentemente do género, raça, cultura ou condição.
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e comportamentos adotados.

- Avaliar a relevância, fiabilidade e qualidade da informação utilizada.
 - Avaliar os mecanismos de recolha e de aplicação da informação.
-

Este objetivo, *gerir informação*, deve ser trabalhado no sentido de orientar o candidato na pesquisa, recolha, seleção e organização de informação relevante para a prossecução dos objetivos a que se propõe, tendo em vista a construção de uma ideia realista acerca das oportunidades de educação e formação, o mercado de emprego e a relação deste com as qualificações, a mobilidade e a atividade profissional.

3.3.2. Gerir a mudança

As interações que as pessoas estabelecem nos seus diferentes contextos de vida (família, tempos livres, escola, trabalho, grupos de referência ou outros) têm um papel importante na construção e gestão dos seus projetos de vida. Dependendo da sua capacidade de interagir com os outros e dos contextos em que interagem, as pessoas manifestam diferenças relativamente às suas representações sociais (por exemplo, face a determinada profissão), prevalência de certos valores em detrimento de outros, admiração por determinados modelos, papéis sociais e tipo de atividades.

As competências de comunicação e interação que cada um de nós vai desenvolvendo em contacto com o meio têm influência nas respostas de adaptação ou de transformação do meio. Assim, perante uma situação de crise económica e instabilidade no mundo do trabalho, surgem respostas diferentes, pois para uns essa conjuntura corresponde a uma ameaça e para outros é um desafio.

Cada vez mais se torna necessário saber lidar com as mudanças. O mundo está em constante transformação, o que determina alterações importantes no mercado de trabalho e no modo como as pessoas desenvolvem a sua atividade profissional. Atualmente, o mercado de trabalho é significativamente mais complexo, mais exigente e estimulante, surgindo novas profissões, desaparecendo outras, ao mesmo tempo que se altera a forma como as atividades profissionais são exercidas.

A mundialização da economia e do trabalho implicou uma transformação da organização da produção e do estatuto dos trabalhadores. As “carreiras profissionais contínuas” são mais raras e, frequentemente, é-se confrontado com ruturas na vida profissional.

Estes diversos fenómenos de rutura na vida das pessoas designam-se de «transições», que são “todo o acontecimento ou ausência de um acontecimento previsto que tem por efeito transformar as relações, as rotinas, as crenças e os papéis do indivíduo”¹⁵.

As mudanças que hoje vivenciamos refletem-se na organização dos nossos objetivos e projetos. O novo paradigma da construção da carreira centra-se no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas, através do registo da narrativa de vida de cada um a nível pessoal e profissional. “É o significado contido nestes registos biográficos que fornece às pessoas os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais, políticas e económicas em que de alguma maneira se inserem. Assim, à luz desta abordagem, a intervenção vocacional deve encorajar as pessoas a encontrarem formas de implementar procedimentos para conseguir transformar a expectativa em realidade, redefinindo prioridades, identificando apoios, cultivando recursos e envolvendo-se em atividades (Savickas, 2009)”¹⁶.

Mitchen, Levin e Krumboltz (1999), propõem cinco competências que facilitarão a obtenção de sucesso no mundo do trabalho em constante mudança, sendo:

- A curiosidade, ou o explorar novos caminhos, novas áreas de interesse.
- A persistência, mantendo o esforço apesar dos obstáculos.
- A flexibilidade, no que respeita à mudança de atitudes e ou às circunstâncias.
- O otimismo, prevendo-se as oportunidades como possíveis e atingíveis.
- O correr riscos, ou agir mesmo em contexto de incerteza.

Todo o indivíduo é um potencial “agente de mudança”, tendo consciente que o “estar no mundo” tem como consequência inevitável a transmutação das formas de estar e de ser, de pensar e de agir. É assim importante que os cidadãos desenvolvam competências que lhes permitam lidar de forma adaptativa com a imprevisibilidade.

¹⁵ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 206).

¹⁶ Faria, L.; Nazaré, L. (2012). “Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática” in *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol. 13, nº 2, jul-dez, 2012. São Paulo: Associação Brasileira de Orientação Profissional.

Este objetivo, *gerir a mudança*, entendido como a capacidade de o candidato se ajustar a novos desafios/transições que ocorrem ao longo da vida, deve ser desenvolvido no sentido de este ser capaz de identificar e de adotar atitudes, comportamentos e estratégias facilitadores dessa transição, como por exemplo a persistência, gestão do stress e resiliência, entre outros.

Gerir a mudança

Ajustar-se a novos desafios e empenhar-se no seu desenvolvimento, dominando estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida enquanto agente de mudança.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar diferentes transições ao longo da vida e as formas de as vivenciar.

- Descobrir os vários tipos de mudança que ocorrem com o desenvolvimento e o impacto dos acontecimentos inesperados na vida.
 - Explorar diferentes atitudes face à mudança (atitude passiva; atitude empreendedora...).
-

2. Analisar

Analisar os processos de mudança/transição e as vantagens da proatividade.

- Experienciar estratégias de adaptação e resposta às mudanças: analisar as vantagens de um perfil criativo e empreendedor.
 - Analisar as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida.
-

3. Agir

Adotar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança.

- Adotar comportamentos criativos de resolução de problemas.
 - Adotar comportamentos empreendedores.
 - Utilizar de forma flexível a diversidade de estratégias de gestão da mudança (de resiliência, de persistência, de controlo da situação, de controlo do significado do problema, de gestão do stress).
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e comportamentos adotados.

- Avaliar os recursos pessoais, apoios e estratégias facilitadores da adaptação e da gestão da mudança.
 - Avaliar os impactos da atitude criativa e empreendedora.
-

3.3.3. Decidir

A forma de tomar decisões é muitas vezes determinada por interrogações relativas à nossa capacidade de antecipar o futuro que, atualmente, concebemos como incerto e instável.

As decisões que diariamente se tomam, das mais simples às de maior importância, resultam de uma multiplicidade de fatores internos e externos que nos influenciam, bem como da interação que se estabelece entre esses fatores. Embora cada pessoa possa fazer as suas próprias opções, está também condicionada pelo meio envolvente, pela informação de que se apropria, pela sua interpretação da realidade e pelo conceito de si própria e da sua autoeficácia.

Ao longo da vida, as pessoas têm de tomar decisões e de efetuar escolhas, independentemente dos papéis desempenhados e da situação escolar ou profissional em que se encontrem. Vão construindo o seu futuro, formulando e reformulando projetos de educação, formação e trabalho, que são o resultado da reflexão sobre o autoconhecimento e as oportunidades disponíveis, do balanço de competências, e da avaliação sobre o que se gosta de fazer, o que se sabe fazer bem, a disponibilidade para continuar a aprender e desenvolver competências, o tipo de tarefas que se realiza com entusiasmo e a capacidade de resiliência sobre as determinantes conjunturais.

Neste contexto, a tomada de decisão poderá passar pela: identificação e análise da situação; antecipação de alternativas; ponderação sobre vantagens e desvantagens das alternativas; avaliação e escolha da alternativa; seleção e implementação; *feedback* e controlo.

Este objetivo, *Decidir*, deve ser trabalhado no sentido de o candidato ser capaz de tomar uma decisão, qua seja a mais ajustada e fundamentada possível. Para tal, é necessário que o candidato pondere as diferentes alternativas existentes devendo, para o efeito, ser estimulada a capacidade de análise e de avaliação dos impactos dessas opções no seu projeto de vida.

Decidir

Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar os princípios subjacentes à tomada de decisão.

- Explorar o conceito de decisão e os diferentes tipos de decisões.
 - Descobrir como as características, crenças, atitudes, valores e motivações pessoais, assim como as expectativas dos outros influenciam o processo de tomada de decisão.
 - Identificar a importância da tomada de decisão.
-

2. Analisar

Analisar a relação do processo de tomada de decisão com a gestão da carreira.

- Analisar os passos do processo de tomada de decisão e de resolução de problemas.
 - Explorar as estratégias de tomada de decisão e os fatores a ter em conta quando se ponderam as oportunidades de qualificação e de trabalho (níveis de exigência, custos, conhecimentos necessários, etc.) relacionadas com a carreira.
-

3. Agir

Adotar estratégias positivas de tomada de decisão.

- Implementar a estratégia de tomada de decisão e de resolução de problemas.
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar o processo pessoal de tomada de decisão e o impacto das decisões nos objetivos da carreira.
 - Avaliar os diferentes tipos de decisões tomadas e os seus efeitos no próprio e nos outros.
-

3.3.4. Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego

As pessoas constroem os seus próprios percursos de vida, comprometendo-se com escolhas já assumidas, decisões já tomadas, sabendo que essas opções são da sua responsabilidade, embora não sejam imutáveis, nem absolutas, nem determinantes para o resto das suas vidas.

Para construir o futuro com confiança é preciso ter consciência que há sempre forma de rever o caminho escolhido e de infletir nas decisões tomadas.

Um dos objetivos do desenvolvimento vocacional é mobilizar os cidadãos para a aprendizagem ao longo da vida e para a inserção no mercado de trabalho, para que sejam capazes de manter o emprego ou mudar de atividade profissional, tendo em vista a melhoria das suas condições de vida ou de progressão na carreira¹⁷.

Este objetivo, *aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego*, pretende dotar o candidato de estratégias que lhe permitam o prosseguimento de estudos, a reinserção em percursos qualificantes, a transição para o mundo do trabalho ou a (re)inserção no mercado de emprego, tendo em vista a melhoria das suas condições de vida, incluindo a profissional, e a concretização dos seus projetos de carreira.

¹⁷ “(...) Em relação à transição dos jovens para a vida ativa sustenta-se a necessidade de alargar drasticamente a taxa de conclusão do ensino secundário e de intensificar os contactos com o mundo do trabalho, sob diversas formas, antes da saída do sistema educativo e de formação profissional inicial. Defende-se, ainda, a adoção de medidas de combate à entrada precoce e desqualificada no mercado de trabalho e a necessidade de repensar todo o dispositivo de incentivos ao emprego. No que se refere às medidas centradas no aumento da empregabilidade dos trabalhadores desempregados, sustenta-se a necessidade de melhoria da qualidade das respostas dirigidas a adultos pouco escolarizados e em risco de desqualificação social, investindo em formação de competências básicas e de reconhecimento, certificação e validação de competências adquiridas ao longo da vida (...)”. (Relatório da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sobre o Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho e a formulação de políticas públicas no horizonte de 2013, de novembro de 2005).

Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego

Dominar as estratégias de (re)inserção em percursos qualificantes, motivação para a aprendizagem ao longo da vida e de preparação para a (re)inserção no mercado de emprego.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar as estratégias e as competências necessárias ao acesso a percursos qualificantes e à transição para o mundo do trabalho.

- Explorar as atitudes e competências pessoais necessárias para a abordagem à educação e formação profissional, mundo do trabalho e oportunidades de carreira.
- Explorar métodos de estudo e hábitos de trabalho promotores do sucesso nas aprendizagens.
- Explorar os meios de abordagem do mundo do trabalho e os instrumentos que lhe estão associados (curriculum vitae, carta de apresentação, portefólio, candidatura espontânea, etc.), assim como atitudes empreendedoras.

2. Analisar

Analisar as possibilidades de reorientação para percursos qualificantes, de educação e ou de formação profissional e as estratégias de inserção no mercado de emprego ou em outras oportunidades de carreira.

- Identificar e ponderar sobre oportunidades de qualificação, seja através de vias formais ou não formais de aprendizagem, saídas profissionais e respetivos referenciais de qualificação do CNQ, níveis de qualificação e condições de acesso e certificação, a nível local, regional e nacional.
- Identificar condições de acesso e mobilidade no espaço europeu para formação e trabalho.
- Reconhecer como as aprendizagens e competências podem ser transferíveis para o desempenho de uma atividade profissional.

3. Agir

Adotar as estratégias de (re)integração em percursos qualificantes, de educação e ou de formação profissional e de inserção no mercado de emprego ou em outras oportunidades de carreira (estágios profissionais, mobilidade,...)

- Consolidar e aplicar informação sobre ofertas qualificantes dos vários níveis de ensino e qualificação do QNQ, preparando a transição para o prosseguimento de estudos ou para o mundo do trabalho.
- Desenvolver estratégias de procura ativa de qualificação e trabalho (consulta de jornais, bases informáticas, contacto com organizações, candidatura espontânea...).
- Participar em atividades de exploração vocacional, formação em contexto de trabalho e experiências de trabalho de curta duração.

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os seus pontos fortes, como base para obter sucesso na frequência de percursos qualificantes, na procura de trabalho e no desenvolvimento de outras oportunidades de carreira.
- Avaliar as competências para assumir oportunidades de aprendizagem e trabalho.
- Avaliar as competências para (re)construir cenários de carreira e ser capaz de (re)formular projetos ao longo da vida, adaptando-se a novas circunstâncias.

Como resultado do trabalho desenvolvido durante esta etapa, o *Projeto Individual de Carreira* (PIC) deverá constituir-se como o documento de apoio à tomada de decisão sobre a(s) resposta(s) de educação e formação mais ajustada(s) ao perfil do candidato, pelo que apresenta a seguinte estrutura¹⁸:

- *Definição de um projeto de qualificação e/ou atividade profissional.*
- *Fundamentação da escolha do projeto em função do perfil do candidato.*
- *Como concretizar o projeto; que percursos de qualificação, ou outros, tem disponíveis.*
- *Identificação de estratégias futuras, quando os interesses do candidato não corresponde às oportunidades disponíveis.*
- *Identificação de constrangimentos e estratégias de superação;*
- *Cronograma para a concretização do projeto.*

A informação constante no PIC, a registar no SIGO, tem como objetivo ajudar o candidato a tornar conscientes os seus objetivos e projetos de carreira, pelo que deve ser relevante para fundamentar a opção aquando a tomada de decisão do encaminhamento, respeitando sempre o princípio da confidencialidade, fazendo prova do trabalho desenvolvido no âmbito do processo de orientação, pelo Técnico de ORVC e o candidato.

É importante referir que no final do desenvolvimento desta etapa de intervenção deve ser assegurada a conclusão do *Plano de Desenvolvimento Vocacional* (PDV), iniciado na etapa de Diagnóstico, integrando todos os documentos, reflexões e atividades realizadas até à tomada de decisão.

¹⁸ O PIC pode ser diretamente preenchido na plataforma SIGO, no âmbito do registo de uma sessão de “Informação e Orientação” em que seja selecionada a opção “Preparação do PIC”. Quando registada esta ação, a plataforma permite a emissão do documento devidamente preenchido.

3.4. Encaminhamento

Partindo da informação recolhida no Portefólio de Desenvolvimento Vocacional que, em parte, já integra “momentos” da história do candidato, é necessário proceder ao cruzamento desta mesma informação com a(s) oferta(s) de qualificação mais ajustadas ao perfil do candidato e que, por sua vez, estejam disponíveis no seu território de residência e/ou de trabalho. Como foi atrás referido, a utilização do Passaporte Qualifica na concretização desta etapa é fundamental, uma vez que possibilita a verificação da existência da oferta e da sua disponibilidade, a partir da consulta através do separador «5. Pesquisa da Oferta Educativa e Formativa».

A etapa de Encaminhamento, corresponde assim, à formalização da decisão, nomeadamente à definição da modalidade de qualificação que o candidato irá frequentar tendo em vista a concretização dos seus objetivos. Nesta etapa, o conceito de compromisso é fundamental.

Este procedimento é sempre formalizado na plataforma SIGO, através do registo da ação “Encaminhamento” que, quando resulta numa oferta de educação e formação externa ao Centro, é emitido um Plano Individual de Encaminhamento (PIE).

Caso o candidato reúna perfil para Processo de RVCC (escolar e/ou profissional) deverão ainda observar-se as condições de acesso¹⁹ previstas na legislação em vigor.

Dado o carácter longitudinal dos processos de orientação ao longo da vida, é previsível que o candidato necessite de reavaliar a sua decisão e reformular o percurso. Nesta situação, o Centro deve verificar os fundamentos que sustentam este pedido.

A etapa de Encaminhamento compreende a dinamização de uma sessão individual para formalização do encaminhamento, a partir da decisão que foi tomada no final da etapa de Informação e Orientação.

¹⁹ Cf. Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto, artigo 15.º, número 2, “o encaminhamento para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de candidatos com idade até aos 23 anos, inclusive, depende de estes possuírem pelo menos três anos de experiência profissional, devidamente comprovada pelos serviços competentes da segurança social ou, sempre que aplicável, de organismo estrangeiro congénere.

No caso de encaminhamento para ofertas de educação do Sistema Nacional de Qualificações externas ao Centro (como por exemplo Cursos EFA, Formações Modulares, Formação em Competências Básicas), o registo da decisão é da responsabilidade do Centro Qualifica. No entanto, a inscrição e a integração na modalidade de qualificação definida é competência da entidade promotora do percurso formativo, mas caberá ao Centro, sempre que possível, acompanhar este processo.

ENCAMINHAMENTO

Objetivos

- Estabelecer e efetivar o encaminhamento do jovem/adulto

Atividades

- Registo, no SIGO, da decisão do percurso identificado,
- Formalização do *Plano Individual de Encaminhamento*

Recursos

- Espaço de trabalho individual
- Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)

Tipologia e duração das sessões

- 1 Sessão individual
- De 1 hora a 2 horas

3.5. Ações de divulgação e de informação de âmbito local

Para além do desenvolvimento de processos de orientação e de processos de RVCC, os Técnicos de ORVC devem igualmente desenvolver ações de divulgação da missão dos Centros Qualifica, reforçando a implicação que a atividade destas estruturas tem na mobilização para a aprendizagem ao longo da vida, e ainda, ações de informação relativas às ofertas de qualificação disponíveis, bem como sobre outras oportunidades que possam ser relevantes para a aprendizagem ao longo da vida e a integração no mercado de trabalho (estágios profissionais, mobilidade transnacional, ofertas de emprego, tecido empresarial).

A informação sobre as qualificações, áreas de educação formação, saídas profissionais, profissões emergentes ou localmente relevantes, têm um papel essencial no processo de orientação, podendo, por si só, clarificar escolhas que se efetuam em consciência, a partir do conhecimento de dados objetivos e atuais, no sentido de circunscrever a opção de encaminhamento às oportunidades disponíveis a nível local. Não limitando, no entanto, possibilidades e escolha no futuro.

O Técnico de ORVC deve compreender as representações que as pessoas têm do mundo do trabalho e do papel das qualificações relativamente à atividade profissional, enriquecendo-as e, eventualmente, alterando as que são fundamentadas em preconceitos.

Neste seguimento, é fundamental investir em ações de sensibilização sobre a atividade dos Centros Qualifica. Este investimento deverá, em articulação com os agentes da comunidade local, passar pelo desafio às entidades empregadoras a envolverem-se num projeto coletivo de qualificação da população ativa. Este desafio conjunto, contribui assim para a criação de empresas/organizações mais dinâmicas, modernas e competitivas, uma vez que um indivíduo ou colaborador mais qualificado encontra-se melhor preparado para as tarefas profissionais que tem a seu cargo ou que, futuramente, possa vir a ter.

4. Articulação entre o processo de Orientação e o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

A atividade dos Centros Qualifica assenta na competência para a realização de processos de orientação, bem como de processos de RVCC nas vertentes, escolar, profissional ou de dupla certificação.

Concluído o processo de orientação, e aferido o perfil de um candidato em termos pessoais e profissionais, assim como em termos das suas necessidades e motivações, cabe ao candidato, conjuntamente com o Técnico de ORVC, decidir, aquando a ação de encaminhamento, qual a modalidade de qualificação mais ajustada. Neste sentido, se a resposta de encaminhamento resultar na realização de um processo de RVCC, o candidato permanecerá num Centro, a fim de realizar as etapas de reconhecimento e validação de competências, formação complementar e certificação de competências.

Assim, é de total importância que o trabalho realizado nas etapas de Diagnóstico e de Informação e Orientação seja rentabilizado e integrado na intervenção inicial dos processos de RVCC. Ou seja, o *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional (PDV)*, construído ao longo do processo de orientação, constitui-se como a base de trabalho e reflexão no início do processo de RVCC. Aos poucos, o PDV vai-se transformando no *Portefólio* exigido aquando a realização deste mesmo processo e que, por esse motivo, se constitui como a peça central em termos avaliativos.

Neste sentido, e uma vez a construção do Portefólio inerente a um processo de RVCC integra, no seu todo, o PDV, este deverá integrar documentação comprovativa dos aspetos/características inerentes ao autoconhecimento do candidato, nomeadamente, sobre os seus interesses, expectativas, motivações e aptidões, bem como informação relativa ao seu percurso de educação e formação, percurso profissional, ocupação e tempos livres, competências, entre outros.

Para a construção dos Portefólios podem ser mobilizadas diferentes metodologias, sendo que a técnica da entrevista, a abordagem (auto)biográfica e o balanço de competências são as mais utilizadas.

No que se refere ao balanço de competências, importa caracterizá-lo enquanto método de análise dos conhecimentos, capacidades, competências e outras características pessoais. Sendo o mesmo um processo dinâmico e participado, que permite ao candidato conhecer-se melhor, descobrir as suas potencialidades pessoais e profissionais e, por sua vez, estabelecer um projeto de vida e de carreira.

O balanço de competências assenta na realização de atividades de autoconhecimento, nomeadamente na construção de uma narrativa autobiográfica de carácter reflexivo, constituindo-se como um dispositivo de diagnóstico e, simultaneamente, de avaliação, cuja finalidade é sinalizar indícios e evidências de competências que possam ser validadas e certificadas à luz de um referencial de competências-chave (quando se trata de processos de RVCC escolar) ou de um referencial de RVCC profissional quando se trata de processos de RVCC profissional).

5. Monitorização e Garantia da Qualidade

Tendo por base a Resolução do Conselho da União Europeia e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, de 21 de novembro de 2008, considera-se importante destacar, de entre outros, os seguintes princípios da Orientação ao Longo da Vida:

- A centralidade do beneficiário - os serviços de orientação prestados devem respeitar a liberdade de escolha e de sigilo do cidadão, não exercendo qualquer tipo de discriminação baseada no género, na idade, na origem étnica, ou outras características pessoais e situacionais, e garantindo que os cidadãos têm direito à confidencialidade dos seus dados. O processo de orientação deve capacitar os cidadãos para a proatividade na gestão da sua carreira, assumindo as consequências das suas decisões.
- A melhoria do acesso - a orientação deve ser prestada ao cidadão ao longo do seu percurso de vida e abrangendo vários contextos, de forma acessível, próxima e fácil, num ambiente acolhedor, utilizando-se métodos de abordagem adequados e que satisfaçam as suas necessidades quando procuram os serviços.
- A garantia da qualidade - os serviços de orientação devem ter uma cultura de aperfeiçoamento contínuo que implique estratégias de autoavaliação, *feedback* regular dos cidadãos e formação contínua dos profissionais que prestam estes serviços.

Assim, importa lembrar que a intervenção dos Técnicos de ORVC não se esgota no desenvolvimento dos processos de Orientação e de processos de RVCC. Cabe ainda aos Centros Qualifica e à sua equipa, a responsabilidade de “avaliar” o cumprimento da integração do candidato numa modalidade qualificante e de, sempre que possível (através da consulta dos registos constantes na plataforma SIGO, nomeadamente do Passaporte Qualifica), acompanhar a efetiva conclusão da qualificação iniciada.

A monitorização do percurso dos candidatos após a conclusão de um processo de orientação traz vantagens para os mesmos e para o sistema, uma vez que este procedimento permite verificar o percurso dos candidatos encaminhados, nomeadamente o sucesso do respetivo encaminhamento, facilitando, por sua vez, a possibilidade de uma (re)orientação para reformulação do seu projeto de qualificação e ou de trabalho.

Cabe aos Centros Qualifica autorregular a sua intervenção através da autoavaliação de processos e de resultados, tendo a responsabilidade de assegurar a qualidade dos serviços que prestam. Neste sentido, devem procurar implementar dispositivos que os ajudem na monitorização da sua atividade, sendo que estes poderão incluir, de entre outros:

- Inquérito de satisfação aos candidatos;
- Cumprimento da opção formalizada no Plano Individual de Encaminhamento (contacto com o candidato após efetivação do encaminhamento, bem como aquando a conclusão do percurso de qualificação);
- Informação recolhida sobre a atividade através da plataforma SIGO;
- Avaliação do “impacto” da rede de parcerias na atividade dos Centros;
- Análise e reflexão sobre os dados da monitorização remetidos pela ANQEP.

6. Glossário

- **Aconselhamento de carreira** – Interação entre um conselheiro de carreira/orientação e um indivíduo; processo individual ou de grupo com vista ao autoconhecimento e ao desenvolvimento de um projeto de vida/profissional satisfatório e significativo como ponto de partida para o apoio à tomada de decisão sobre aprendizagem, trabalho e outras transições, bem como à resposta, ao longo da vida, a contextos educativos e profissionais em mudança (Fonte: adaptado de ELGPN)
- **Adaptabilidade** – Capacidade de adaptação de uma organização ou de um indivíduo às novas tecnologias, às novas condições de mercado e aos novos modelos de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Análise das necessidades de formação** – Análise sistemática das necessidades de competências atuais ou futuras, confrontando-as com as competências disponíveis, tendo em vista a definição de uma estratégia eficaz de formação; uma análise de necessidades de formação assente em: (a) identificação das necessidades de competências, (b) avaliação das competências da mão-de-obra, e (c) estimativa das necessidades de competências e qualificações. Uma análise das necessidades de formação pode ser feita a nível individual, organizacional, sectorial, nacional ou internacional; pode centrar-se em aspetos quantitativos ou qualitativos (por ex.: tipo e nível de formação) e deve garantir a eficácia e a rentabilidade da formação (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem** – Processo pelo qual os indivíduos assimilam ideias e valores e adquirem conhecimentos, capacidades e competências; a aprendizagem efetua-se através da reflexão pessoal, da reformulação, bem como da interação social; a aprendizagem pode desenvolver-se em contexto formal, não-formal e informal (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem ao longo da vida** – Toda a atividade de aprendizagem empreendida ao longo da vida e em várias dimensões da vida, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e qualificações numa perspetiva pessoal, social e profissional (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).

- **Aprendizagem formal** – Aprendizagem ministrada num contexto organizado e estruturado (em estabelecimento de ensino/formação ou no local de trabalho) e explicitamente concebida como aprendizagem (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem formal é intencional por parte do aprendente e, em geral, culmina na validação e certificação (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem informal** – Aprendizagem resultante das atividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família ou o lazer; não se trata de uma aprendizagem organizada ou estruturada (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem informal possui um carácter não intencional por parte do aprendente; os resultados da aprendizagem informal não conduzem habitualmente à certificação, mas podem ser validados e certificados no quadro dos processos de validação e reconhecimento das aprendizagens; a aprendizagem informal é por vezes designada de aprendizagem pela experiência (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem não-formal** – Aprendizagem integrada em atividades planificadas que não são explicitamente designadas como atividades de aprendizagem (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem não-formal é intencional por parte do aprendente; os resultados da aprendizagem não-formal podem ser validados e conduzir a uma certificação; a aprendizagem não-formal é por vezes definida como aprendizagem semiestruturada (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aperfeiçoamento profissional** – Formação de curta duração, que decorre após a formação inicial, com o fim de completar, desenvolver ou atualizar os conhecimentos, aptidões e competências específicas adquiridos na formação anterior (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).
- **Aptidões profissionais / capacidades profissionais** – Capacidade de realizar tarefas específicas de determinada(s) profissão(ões) e de resolver problemas (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).

- **Autoconceito positivo** – Perceção realista de si, que facilita a realização de objetivos e aspirações pessoais. O autoconceito relaciona-se com a perceção que a pessoa tem de si, sendo esta proveniente de interações entre o sujeito e o seu meio social, contendo um carácter descritivo, relacionado com a autoimagem, e um avaliativo, que diz respeito à autoestima. (Fonte: adaptado de MCEECDYA, 2010; Stobaus & Zacharias, 2012).
- **Autoestima** – É um dos principais constructos da personalidade, que está alicerçada na imagem que a pessoa tem de si mesma, construída com base (a) no que os outros comentam sobre como a veem, (b) como a pessoa se sente e percebe, aceitando ou rejeitando estas informações (Fonte: Stobaus & Zacharias, 2012).
- **Avaliação** – Administração e interpretação de uma variedade de métodos e técnicas de avaliação que permitem aos indivíduos demonstrar competências, capacidades, atitudes, interesses, aquisições e outras experiências de aprendizagem (Fonte: adaptado de MCEECDYA, 2010).
- **Balço de competências** – Análise dos conhecimentos, capacidades e competências de um indivíduo, incluindo as suas aptidões e motivações, com a finalidade de definir um projeto profissional ou encarar uma reorientação profissional ou um projeto de formação; o balanço de competências ajuda o indivíduo a analisar o seu percurso passado, a situar-se no mundo do trabalho, a preparar-se para a validação dos resultados da aprendizagem não formal e informal, e a planificar a sua carreira (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Capacitar** – É fornecer ferramentas e estratégias aos indivíduos para os apoiar na tomada de decisão, através do desenvolvimento e aquisição de competências na procura de trabalho, emprego, estudo, formação e aumenta a autoeficácia na reformulação de projetos de carreira (Fonte: *Canadian Career Development Foundation*, 2002).
- **Carreira** – Interação entre os papéis profissionais e os restantes papéis desempenhados por uma pessoa ao longo da vida, tendo em conta o seu peso no trabalho remunerado e não remunerado, bem como a sua ligação à aprendizagem e à educação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).

- **Certificado / diploma / título** – Documento oficial atribuído por um organismo certificador que atesta o nível de qualificação obtido por um indivíduo no seguimento de um processo de avaliação e validação de acordo com regras pré-definidas (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Competência** – Capacidade de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional). A competência não se limita a elementos cognitivos (utilização de uma teoria, de conceitos ou saberes tácitos), engloba igualmente aspetos funcionais (nomeadamente aptidões técnicas), interpessoais (por exemplo aptidões sociais ou organizacionais) e éticos (valores) (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Competências de gestão de carreira** – Conjunto de competências que permitem aos indivíduos ou grupos coligir, analisar, sintetizar e organizar, de forma estruturada, informação pessoal, educacional e ocupacional, bem como aptidões para tomar e implementar decisões e transições de vida (Fonte: adaptado de ELPGN, 2013).
- **Conhecimento** – O resultado da assimilação da informação obtida ao longo da aprendizagem; o saber é o conjunto de factos, princípios, teorias e práticas que está relacionado com uma área de estudo ou de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Desenvolvimento de carreira** – Processo, ao longo de toda a vida, de gestão das opções e experiências de aprendizagem, trabalho, lazer e transições de vida, tendo em vista um futuro dinâmico e pessoalmente determinado (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Empregabilidade** – Combinação de fatores que permitem aos indivíduos prepararem-se para aceder a um emprego e a conservá-lo, bem como a progredirem na carreira. A empregabilidade de um indivíduo depende: (a) das suas capacidades pessoais, nomeadamente da adequação dos seus conhecimentos e competências; (b) da maneira como ele valoriza as suas competências no mercado de trabalho; (c) do contexto social e do seu enquadramento (por exemplo dos incentivos e oportunidades oferecidos para atualizar e validar os conhecimentos e competências); (d) do contexto económico (Fonte: CEDEFOP, 2008).

- **Ensino e formação profissional** – Ensino e formação que têm como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Formação em contexto de trabalho/estágio (*on-the-job training*)** – Refere-se à formação de formandos ou de trabalhadores num local ou posto de trabalho, desenvolvendo atividades concretas com supervisão, com vista ao desenvolvimento de competências de base, técnicas e organizacionais (Fonte: *Canadian Career Development Foundation*, 2002).
- **Gestão de carreira** – Processo contínuo de preparação, implementação e acompanhamento de planos de carreira (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Inserção social / integração social / inclusão social** – Integração dos indivíduos – ou grupos de indivíduos – na sociedade, enquanto cidadãos ou membros de diferentes esferas sociais; a integração social está profundamente ligada à integração económica e profissional (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Mobilidade** – Capacidade de mudança e de adaptação de um indivíduo a um novo ambiente de trabalho; a mobilidade poderá ser geográfica ou «funcional» (mudança de funções no interior da empresa, mudança de profissão) e permite ao indivíduo a aquisição de novas competências, conduzindo a um aumento do seu grau de empregabilidade (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Observação de atividades profissionais (*on-the-job training*)** – Atividade de exploração da carreira, em que um estudante observa um trabalhador no local de trabalho para aprender mais sobre as suas condições de trabalho e funções profissionais. Esta atividade está frequentemente integrada na aprendizagem curricular (Fonte: *Canadian Career Development Foundation*, 2002).
- **Orientação vocacional** – Apoio aos indivíduos nas escolhas sobre educação, formação e emprego (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).

- **Orientação e aconselhamento** – Conjunto de atividades cujo objetivo é ajudar os indivíduos a tomar decisões acerca da sua vida (escolhas educativas, profissionais, pessoais) e a pô-las em prática, antes ou após a sua entrada no mercado de trabalho. A orientação e o aconselhamento abrangem as seguintes atividades: (a) aconselhamento (desenvolvimento pessoal ou profissional, orientação), (b) avaliação (aspetos psicológicos, competências ou desempenhos), (c) informação sobre a oferta de formação, as perspetivas de emprego ou a gestão da carreira, (d) conferência com o círculo profissional ou familiar e os educadores, (e) preparação profissional (valorização das competências e da experiência para a procura de emprego), (f) reencaminhamento para um outro especialista em orientação. A orientação e o aconselhamento podem ser praticados nas escolas, em entidades formadoras, na comunidade ou nouro organismo (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Orientação ao longo da vida** – Processo contínuo que permite aos cidadãos de todas as idades e ao longo da vida identificarem as suas capacidades, competências e interesses, tomarem decisões em matéria de educação, formação e emprego e gerirem o seu percurso individual no ensino, trabalho e outras situações em que estas capacidades e competências podem ser adquiridas e/ou atualizadas (Resolução 2008/C 319/02).
- **Percurso de ensino ou de formação** – Conjunto de aprendizagens sequenciais frequentadas por um indivíduo, tendo em vista adquirir conhecimentos, aptidões ou competências. Um percurso de ensino ou de formação pode ser constituído pela combinação de seqüências de aprendizagem formal ou não formal, cuja validação conduz a uma certificação (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Portefólio** – Identificação e compilação de evidências de competências (aptidões, conhecimentos e capacidades), interesses, valores, expectativas e de experiências detidas por um indivíduo. Pode ainda conter qualificações formais ou exemplos de trabalhos, registos de formação realizada, experiências profissionais ou atividades não profissionais desenvolvidas pelo indivíduo. Tem em vista promover a reflexão e autoavaliação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).

- **Qualificação** – O termo qualificação abrange diferentes aspetos: (a) qualificação formal, resultado formal (certificado, título ou diploma) de um processo de avaliação e validação alcançado quando um organismo competente determina que um indivíduo possui os resultados da aprendizagem fixados por normas pré-definidas e ou possui as competências necessárias para exercer uma profissão num domínio específico de atividade; uma qualificação confere um reconhecimento oficial do valor dos resultados da aprendizagem junto do mercado de trabalho ou na educação/formação; uma qualificação pode conferir um direito jurídico para o exercício de uma profissão (OCDE); (b) requisitos de qualificação, conjunto de conhecimentos, capacidades, aptidões e competências exigidas a um indivíduo para o exercício de uma profissão (OIT) (Fonte: CEDEFOP, 2008)
- **Reconversão** – Formação que permite a um indivíduo a aquisição de novas competências que facilitam o acesso a um novo emprego ou a novas atividades profissionais (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Transição** – Processo de mudança ou de passagem da situação de educação, emprego ou formação para outra; pode incluir a saída do mercado de trabalho (por exemplo, para situação de desemprego) e o retorno ao emprego, educação ou formação, após um período fora de emprego, educação ou formação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013; CEDEFOP 2008).
- **Validação de aprendizagens não formais e informais** – Processo de confirmação, por parte de um organismo autorizado, de que um indivíduo adquiriu resultados de aprendizagem definidos num referencial oficial (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Valorização da aprendizagem** – Processo que consiste em incentivar a participação dos indivíduos na aprendizagem (formal ou não-formal) e promover os seus resultados, com o fim de sensibilizar os agentes para o seu valor intrínseco e encorajar o seu reconhecimento (Fonte: CEDEFOP, 2008).

7. Referências bibliográficas

- Almeida, M.; Candeias, P.; Morais, E.; Milagre, C.; Lopes, G. (2008). *Acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos nos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Amudson, N. (2006). *Challenges for career Interventions in changing contexts*. International Journal for Educational and Vocational Guidance.
- Canadian Career Development Foundation (2002). *Glossary of career development terms*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2010). *Access to success, lifelong guidance for better learning and working in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Faria, L.; Nazaré, L. (2012). “Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática” in *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol. 13, núm. 2, jul-dez. São Paulo: Associação Brasileira de Orientação Profissional.

- Ford, G. “Introduction to the third age guidance pilots” in Clayton, P; Greco, S.; Persson, M. (2007). *Guidance for life: working and learning in the third age*. Milan: Franco Angeli.
- Guichard, J. (2010). *How to help people develop their careers and design their lives in western societies at the beginning of the 21st century?* Paris: INETOP - Institut National d’Etude du Travail et d’Orientation Professionnelle.
- Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Jackson, C. (2012). *Lifelong guidance glossary*. ELGPN - The European Lifelong Guidance Policy Network (http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_Glossary_final_June_2012.pdf?cs=1352971535)
- Jarvis, P. (2003). *Career management paradigm shift: prosperity for citizens, windfalls for governments*. Ottawa: Partnership Development National Life.
- Leitão, L. M. (coord.) (2004). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Lemos, M. S.; Meneses, H. I. (2002). “A avaliação da competência social” in *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, set.-dez. 2002, Vol. 18, nº 3. Porto: Universidade do Porto.
- Marcheti Ferraz, A. P. C.; Belhot, R. V. (2010). *Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos*. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- MCEECDYA (2010). *The Australian Blueprint for Career Development*. Canberra. Prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia (*available at: www.blueprint.edu.au*).
- McMahon, M.; Patton, W.; Tatham, P. (2003). *Managing life, learning and work in the 21st century - Issues informing the design of an Australian Blueprint for Career Development*.

- Ministros Europeus do Ensino e Formação Profissionais, dos parceiros sociais europeus e da Comissão Europeia, reunidos em Bruges, em 7 de Dezembro de 2010 (2010). *Comunicado de Bruges sobre o Reforço da Cooperação Europeia no Ensino e Formação Profissionais para o Período de 2011-2020*.
(disponível em: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_pt.pdf)
- Monteiro, I.; Teixeira, K.; Porto, R. (2012). *Os níveis cognitivos da taxonomia de Bloom*. Rio de Janeiro: Universidade do Rio de Janeiro.
- OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (2004). *Career guidance and public policy, bridging the gap*.
(<http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>)
- Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto, DR n.º 165,1.ª série - Ministérios da Educação e da Solidariedade e Segurança Social - Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica.
- Resolução do Conselho e dos Representantes dos Estados-Membros (2008). *“Integrar melhor a orientação ao longo da vida nas estratégias de aprendizagem ao longo da vida”* (2008/C 319/02). in Jornal Oficial da União Europeia, 13 de dezembro.
- Savickas, M. L. (2011). *The self in vocational psychology: object, subject and project*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Savickas, M. L. “The role of values, theory, and research” in Hiebert, B.; Bezanson, L. (2000). *Making waves: career development and public policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation Career development and public policy.
- Stobaus, C. D.; Zacharias, J. (2012). *Autoimagem, autoestima e autoconceito*. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- Valente, A. C. ; Carvalho, L. X. ; Carvalho, A. X. (2009). *Iniciativa Novas Oportunidades: primeiros estudos da avaliação externa - estudos de caso*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Van Esbroeck, R.; Guichard, J.; Janeiro, I.; Paixão, M. P.; Savickas, M.; Taveira, M. C. (2011). *Relatório do Seminário “Sistema Nacional de Orientação ao Longo da Vida – lifelong guidance, discussions, reflections and considerations”* (documento de trabalho).