

ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E GESTÃO DE CARREIRAS

Conhecimento e competências

1. Competências de aconselhamento, incluindo conhecimento de teorias de aconselhamento e competências de construção de relações.
2. Capacidade de usar competências de aconselhamento para apoiar as pessoas nos seus problemas de desenvolvimento de carreira.
3. Capacidade para desenvolver consciência de fatores pessoais tais como valores, interesses, atitudes, e aplicar esse autoconhecimento no aconselhamento de carreira.
4. Capacidade para ajudar as pessoas a reconhecer os seus estereótipos sobre carreira e ajudá-los a ultrapassar.
5. Capacidade para apoiar as pessoas a reconhecer a importância de outros papéis de vida no processo de tomada de decisão da sua carreira.
6. Capacidade para apoiar as pessoas a melhorar o seu processo de tomada de decisão
7. Conhecimento acerca:
 - a) Mercado de trabalho, formação e tendências de emprego
 - b) Conceitos básicos acerca de desenvolvimento de carreira
 - c) Teorias de tomada de decisão e desenvolvimento de carreira
 - d) Recursos e técnicas que possam ser usados com indivíduos e grupos
8. Capacidade para avaliar atitudes, interesses, valores e (traços de personalidade).
9. Capacidade para avaliar, administrar e interpretar dispositivos de avaliação
10. Capacidade para apoiar as pessoas a fazerem a sua própria avaliação das suas vidas e das suas condições de trabalho.

Início do século XX (EUA):

- Imigração;
- Revolução Industrial;
- Movimento do campo para as cidades.

Resposta às necessidades:

- Alocar os imigrantes nos lugares disponíveis;
- Diminuir a distância entre a escola e o trabalho;
- Reduzir mudanças desnecessários nos postos de trabalho;
- Diminuir Insatisfação laboral.

Breve história

Frank Parsons (1909): “É melhor esconder uma vocação do que simplesmente procurar um trabalho”. à Para sermos felizes, para nos sentirmos realizados e para estarmos motivados.

Orientação vocacional em 3 passos:

1. Promover um claro entendimento de si próprio – Características, competências, autorreflexão – Ligado à psicometria (testes de personalidade, psicotécnicos,...).
2. Conhecimento dos requisitos para o sucesso em diferentes tipos de trabalho – Ligado à informação vocacional.
3. Relação entre estes dois elementos (verdadeira reflexão) – Ligado à tomada de decisão.

Os 50 anos iniciais – O trabalho de orientador é:

- Diretivo e baseado em dar informação;
- A avaliação psicológica do indivíduo não era considerada;
- Foco nos jovens à procura do primeiro emprego.

A mudança justificada:

1. Conhecimento crescente acerca das diferenças individuais (mudança na forma de ver o indivíduo – menos mecanizado e mais como humano);
2. Perspetiva desenvolvimental do indivíduo;
3. Questionário da abordagem de dar informação.

Depois e durante a II Guerra Mundial:

- A psicometria (para analisar os soldados e avaliar do que são capazes) para a classificação e seleção de pessoas.

Donal Super (1951):

- A orientação vocacional “é o processo de ajudar uma pessoa a desenvolver e aceitar uma visão de si própria integrada e adequada bem como do seu papel no mundo do trabalho, a confrontá-lo na realidade, com satisfação para si e para a sociedade”.

Anos 50:

- Diferenciação de psicologia clínica e orientação vocacional.

Anos 60:

Emergência dos modelos da carreira.

- * Perspetiva ao longo da vida;
- * Relação entre as escolhas imediatas e objetivos de longo prazo;
- * Desenvolver as competências do indivíduo para que façam uma escolha informada e que se preparem para uma carreira
- * Processo de tomada de decisão – Perceber como são tomadas as decisões por parte das pessoas para as ajudar a sentirem que tomaram decisões seguras
- * Perspetiva desenvolvimental.

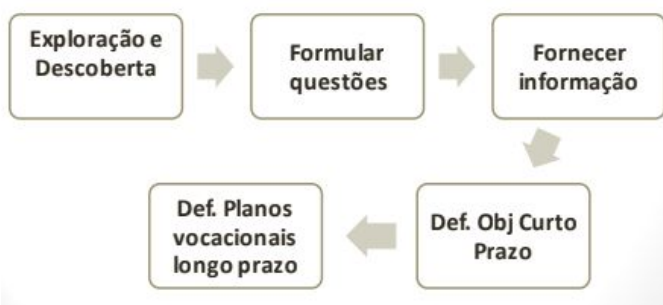
Segunda metade do século XX (resumidamente):

- Dimensão desenvolvimental e sentido de agência – O indivíduo desenvolve-se e o próprio mundo que o rodeia também não é o mesmo – Maior autonomia e tomada de decisões – Tem de estar presente a ideia de que respeitam a história das pessoas e ao mesmo tempo oferecemos as próprias pessoas para fazerem por elas próprias.

Dorothy Sullivan (1970):

Exploração e descoberta à Formular questões à Fornecer informações à Definir objetivos a curto prazo à Definir planos vocacionais a longo prazo.

A sequência de um processo de orientação incluía



Anos 70:

Orientação para carreira

1. Mudança do foco:

- a. Do trabalho para estilos de vida;
- b. O que é matching para o que se pode tornar;
- c. Da escrita “escolha ocupacional” para a integração da dimensão vocacional e pessoal na esfera de vida das pessoas.

2. Ajudar as pessoas a:

- a. Tomarem consciência da sua socialização da carreira;
- b. Alcançar a integração de papéis numa sociedade em rápido movimento;
- c. Ir além dos estereótipos e alargar o espectro de escolha.

Anos 80:

Novos temas na orientação para a carreira.

1. Tomada de decisão;
2. Autoconceito;
3. Estilos de vida;
4. Liberdade de escolha;
5. Diferenças individuais;
6. Flexibilidade.

Final do século XX:

Crianças, jovens e adultos em contextos educativos formais e informais, organizações comunitárias ou empresariais.

Arnold R Spokane (1991):

“Intervenções na carreira podem, de um forma geral, ser definidas como qualquer apoio direto dado a um indivíduo para promover uma tomada de decisão mais eficaz, ou de forma mais focada em aconselhamento intensivo para ajudar a resolver dificuldades.”

Início do século XXI:

Programas de orientação e educação para a carreira.

Portugal:

Século XX:

1. Transição de uma sociedade predominantemente rural para diversidade de estilos de vida;
2. Família como principal instituição educativa para aumento e complexidade de ofertas formativas e profissionais;
3. Desafios aos estilos de vida tradicionais;
4. Escolas mais diferenciadas e orientadas para o mundo de trabalho;
5. Antecipação da tomada de decisão (9º anos).

Século XXI:

1. Desaparecimento de carreira p vida;
2. Aumento do trabalho temporário e à distância;
3. Exigência de adaptação e flexibilidade na transferência de competências;
4. Desemprego de longa duração;
5. Sub-emprego.

Carreira: é a soma de todas as experiências de trabalho pessoas numa dada categoria profissional (ex. ensino, engenharia, marketing)

Ocupação: um trabalho ou atividade laboral específica

Desenvolvimento de carreira: uma dimensão do desenvolvimento global que enfatiza a aprendizagem sobre, a preparação para, a entrada em, e a progressão no mundo de trabalho.

Gestão/Aconselhamento de Carreira: as atividades conduzidas por conselheiros em diferentes cenários com o propósito de estimular e facilitar o desenvolvimento de carreira nas pessoas ao longo do seu percurso profissional.

Trabalho

1. Atividade através da qual as pessoas exercem controlo sobre as suas vidas.
2. O canal através do qual agimos e mudamos o mundo em redor. (resulta em algo)
3. Uma forma de nos produzirmos a nós próprios, na medida em que trabalhamos para produzir a sociedade que nos define (melhor profissional maior contribuição para os outros)
4. O esforço mental e físico necessário para produzir algo
5. O emprego eu nos da rendimento para ganhar a vida (visão + instrumental)
6. Atividade que habitualmente requer pagamento (em valores ou reconhecimento ex. voluntariado) (Shertzer, 1981)

Cinco perspetivas acerca do trabalho (Stavickas, 1990)

1. Papel Social: porque permite cooperação a participação na comunidade;
 - a. Desemprego de longa duração problemas mentais e físicos pela falta de pertença
2. Experiência pessoal: que permite a construção identitária
3. Ocupação: as contingências da divisão do trabalho e da estrutura social e verte-se em identidade social;
4. Emprego ou posto de trabalho: envolve uma definição específica e contextual a que se liga o problema de congruência ou correspondência objetiva e subjetiva entre o indivíduo e os requisitos do posto de trabalho
5. Carreira: mudança pessoal e os seus desafios, associada à mudança social e psicológica

D. Super (1976)

“A busca sistemática de um objetivo valorizado pelo próprio (ainda que apenas para a sobrevivência) e desejado por outros (...).

Pode ser compensado (trabalho pago) ou não compensado (trabalho voluntário).

O objetivo pode ser o prazer intrínseco dado pelo trabalho em si, a estrutura da vida dada pelo papel desempenhado, ou o tipo de lazer que proporciona.”

1. Processo económico que representa o valor de mercado pelo esforço despendido traduzido numa troca entre o trabalhador e o empregador que é definida por um salário pelas tarefas envolvidas e produtividade
2. Processo psicológico através do qual o indivíduo encontra satisfação para as suas necessidades de afiliação, competência, identificação, estrutura, propósito e comunidade (ex. porque faço parte de um grupo)
3. Processo sociológico que tende a ocorrer dentro de uma rede outros papéis, relações, exigências do papel e de expectativas. Muitas vezes as escolhas de emprego surgem também por culpa desta dimensão.

Evolução do conceito de trabalho

Lógica protestante: através do trabalho os indivíduos alcançavam a salvação.

Lógica mais cristã vê o trabalho como castigo.

Enquanto futuros técnicos de RH visão de salvamento

Propósitos e necessidades do trabalho

Económicas	Sociais	Psicológicos
Gratificação de desejos e necessidades	Um lugar para conhecer pessoas	Auto-estima
Aquisição de bens-materiais	Possíveis amizades	Identidade
Segurança face a contingências futuras	Relações pessoais	Um sentido de ordem
Bens para usar em investimentos ou outras gratificações	Estatuto social para si e para a sua família	Confiabilidade
Compra de bens e serviços	Sentir-se valorizado pelos outros pelo que consegue produzir	Sentimento de mestria e competência
Evidência de sucesso	Sentir-se útil por fazer um trabalho ou por atingir objetivos comuns	Auto-eficácia
Bens para comprar lazer e tempo-livre	Responsabilidade	Compromisso
		Avaliação pessoal

Mudança de valores

- Abandona-se uma estruturação à volta das sanções religiosas ou necessidade económica;
- Passa a existir um significado psicológico e de satisfação de necessidades;
- Valores como o estatuto, o prestígio, independência, poder, dignidade, e oportunidade para a relações satisfatórias;
- Progressivamente o Trabalho passa a ser valorizado pela oportunidade de facilitar o desenvolvimento pessoal;
- Este modelo de autorrealização pode tornar-se ambicioso e conduzir a um certo nível de alienação, sobretudo entre aqueles com menos acesso a formação ou oportunidades diferenciadas.

Exercício prático

1. Quais são as suas expectativas a nível lucro com o novo negócio?
 - a. De que forma pensas conseguir clientes?
 - b. E a nível remuneratório? Quais são as tuas expectativas?
2. Como é que tenciona conciliar a sua nova vida aqui no Porto com a sua família?
3. Que tipo de contacto manteve com família ou amigos aqui no Porto?
4. Quais são as suas motivações para desejar abrir o seu negócio aqui no Porto?

Futuro do trabalho

1. Inventar e criar o seu próprio trabalho (em vez de pertencente ou criado pelo empregador)
2. Ter iniciativas, autocorreção e auto-avaliação (em vez de estar dependente que outros enquadrem os problemas, façam os ajustamentos ou determinem se as coisas estão ou não a correr bem)
3. Ser guiado por uma visão próprio no trabalho (em vez de não ter qualquer visão ou estar submetido à agenda de uma autoridade);
4. Assumir responsabilidade pelo que acontece no trabalho, externa ou internamente (em vez de olhar para as circunstâncias internas presentes ou as possibilidades externas futuras como definidas por outrem)
5. Ser proficiente nos papéis que desempenha (em vez de ter uma relação de aprendiz ou de imitação)
6. Compreender a organização como um todo e ter uma perspetiva de “fora para dentro”; olhar para a sua relação com esse todo e ver a relação das partes com o todo (em vez (falta...))

Volátil, flexível, em desenvolvimento → vantagem

Satisfação com o trabalho

“O melhor seria pensar a satisfação com o trabalho como sendo um resultado de um comportamento no trabalho ... e dessa forma ser considerada como sendo um reforçador com consequências para a performance futura e outro comportamento no trabalho (absentismo; turnover) ...” Dawis (1984)

Para discutir...

QUESTÃO 3

Quais as vantagens e desvantagens de usar modelos/teorias na intervenção para o desenvolvimento de carreira?

Brainstorming:

Vantagens: Ajuda-nos a guiar, boa base, segurisa, evita a dispersão, existem vários modelos - logo várias possibilidades de escolha, mais rápido - logo menos recursos gastos.

Desvantagens: inflexibilidade, abordagem mais rígida, complexidade (várias dimensões e variáveis), vários modelos pode causar confusão, existem modelos obsoletos.

NOTA:

Devemos ter em conta o modelo que escolhemos, pois influencia a forma como olhamos para a pessoa.

Através de uma visão muito rígida do modelo, corremos o risco de fazer diagnósticos errados - o problema pode estar na escolha no modelo e não na pessoa.

Desenvolvimento de carreira

Definição

FW Vondracek (1986)

- Fenómeno ao longo da vida (não começa quando começamos a trabalhar)
- Deve ser estudado numa lógica multidisciplinar - não devemos olhar para a carreira com um única olhar, devemos ter em conta o indivíduo como um todo
- Deve integrar uma perspetiva contextual
- Ênfase na ideia de que o indivíduo e o contexto mudam de forma interdependente ao longo do tempo (ex. Não sou a mesma pessoa que era quando tinha 18 anos)

Modelos:

1. Traço e fator (Matching)
2. Tomada de decisão
3. Situacionista
4. Psicológica
5. Desenvolvimental

DC | Traço e fator

Pressupostos

1. O desenvolvimento vocacional é sobretudo um processo cognitivo; as decisões são alcançadas através do pensamento (decisões racionais)
2. A escolha ocupacional é um evento único (estou vocacionada para ser economista)
3. Existe um único objetivo “correto” para todos na escolha vocacional. Pouco ou nenhum reconhecimento é dado a possibilidade de um indivíduo poder “encaixar” em diferentes profissões.
4. Um único tipo de pessoas ocupa cada trabalho. Ou seja, uma pessoa, um trabalho. (O objetivo ao longo da vida - é encontrar o sítio certo e ser feliz)
5. Existe uma escolha ocupacional para cada indivíduo.

Premissas para intervenção

1. Cada indivíduo tem um único conjunto de traços que podem ser medidos de forma válida e confiável. (Ex. Teste)
2. As profissões requerem que os trabalhadores possuem certos traços para que sejam bem sucedidos.
3. A escolha de uma profissão é um processo bastante simples e o encaixe é possível.
4. Quando mais próximo for o encaixe entre as características pessoais e os requisitos do trabalho, maior a probabilidade de sucesso e realização.

Variáveis

1. Aptidões e capacidades cognitivas (existem áreas mais específicas em que esta capacidade é um diferencial de competências ex. Engenheiro informático requer aptidões mais cognitivas do que empregada de limpeza)
2. Necessidades e interesses.
3. Valores (ex. Quero trabalhar numa empresa com sustentabilidade ambiental)
4. Estereótipos e expectativas
5. Nível socioeconómico (ex. Quero viajar muito por isso preciso de um trabalho com um bom salário)
6. História familiar
7. Género
8. (Etc)

DC | Tomada de decisão

Pressuposto

1. A escolha de um objetivo de carreira ou de uma profissão é feita para maximizar os ganhos e minimizar as perdas. Pode ser dinheiro ou qualquer outra coisa de valor para o indivíduo.
2. Um determinado percurso pode ser definido como forma de alcançar certas expectativas e pode ser comparado com outros. O indivíduo poderá então escolher o que lhe oferece melhores possibilidades.
3. O indivíduo tem várias alternativas ou percursos onde diferentes eventos podem ocorrer (ex. Fluxogramas, árvores de decisão).

Passos para a intervenção

1. Definir ou estruturar o problema.
2. Selecionar um conjunto de aspetos ou critérios relevantes para a decisão.
3. Ordenar e classificar esses aspetos ou critérios.
4. Explicitar as preferências do indivíduo relativamente aos diferentes níveis dos aspetos considerados mais importantes.
5. Identificar as alternativas de saídas profissionais cujas características são compatíveis com essas preferências .
6. Testar a viabilidade dessas alternativas.
7. Recolher informação relevante acerca das alternativas compatíveis e viáveis.
8. Ordenar as alternativas da mais para a menos preferida.
9. Implementar alternativa mais preferida.

Pressuposto

A definição societária dos papéis, de quem os ocupa, de como eles são desempenhados e com que fim, está refletida na informação que as pessoas recebem e nos comportamentos e competências que são valorizados.

É na interação dos elementos psicológicos e das oportunidades estruturais que as pessoas formam os seus próprios valores pessoais, interesses e planos de ação.

Bronfenbrenner (1979)

1. Macrosistema

1.1. Exosistema ex. Família

1.1.1. Mesosistema ex. Cidade

1.1.1.1 Microsistema ex. Estrutura mais societária - Portugal é uma república

NOTA:

- . O contexto como um todo vai influenciar as nossas opções. Por vezes essas opções podem ou não ser oportunidades.
- . Temos de ajudar a pessoa que estamos a acompanhar a aceitar as suas limitações.
- . Se mudarmos o contexto, mudamos a situação ex. Mudança para área metropolitana para mais oportunidades.
- . Se não estivermos conscientes das fraquezas podemos acabar frustrados - atribuímos a razão ao próprio indivíduo e não ao contexto.

Fatores a considerar na intervenção

1. Classe social (ex. Profissão, educação dos pais, residência)
2. Influências e expectativas familiares (ex. Valores familiares e de que forma os aceita)
3. Escola (ex. desempenho académico, relação com pares)
4. Comunidade (valores e objetivos do grupo a que pertence)
5. Grupos de pressão (ex. Quais e qual o nível de pressão)
6. Perceção do papel (ex. Como o indivíduo se percebe e qual o acordo com a perceção dos outros)

DC | Psicológico

Ênfase na motivação intrínseca do indivíduo

Por causa de diferenças na estrutura de personalidade, os indivíduos desenvolvem certas necessidades ou motivações que depois procuram satisfazer com as suas escolhas profissionais.

Teoria de Holland (1982)

1. A escolha de uma profissão é uma expressão da personalidade e não um ato aleatório.
2. Os membros de um grupo profissional têm personalidades e histórias pessoais e semelhantes.
3. Uma vez que as pessoas que fazem parte de um grupo profissional têm personalidades semelhantes, elas vão responder de forma semelhante a muitas das situações e problemas.
4. A realização, estabilidade e satisfação profissionais dependem da congruência entre a personalidade e ambiente laboral.

- . REALISTA
- . CONVENCIONAL
- . EMPREENDEDOR
- . SOCIAL
- . ARTÍSTICO
- . INVESTIGADOR

Intervenção

Avaliação de personalidade

Emparelhamento do perfil de personalidade com as ofertas profissionais disponíveis.

DC | Desenvolvimental

Pressupostos

Mais preocupados com a expressão longitudinal dos comportamentos de carreira.

Com o foco no processo, o autoconceito (percepção que eu tenho das minhas competências) é uma construção fundamental.

A escolha de uma profissão é um processo desenvolvimental.

Não é uma escolha única, mas uma série de escolhas realizadas ao longo dos anos.

O indivíduo vai constantemente procurar melhorar a sua situação profissional respeitando simultaneamente as circunstâncias e o self em contínuo desenvolvimento e mudança.

D.Super (1990)

O processo de desenvolvimento de carreira mantém-se no tempo, é contínuo e geralmente irreversível.

Tudo influencia o que somos.

Existe uma interligação entre o desenvolvimento da carreira e o desenvolvimento pessoal.

O indivíduo, como organizador da sua experiência, escolhe a profissão que lhe permita funcionar num papel que seja consistente com o seu autoconceito.

Pressupostos de Super

- As pessoas diferem nas suas capacidades e personalidades, necessidades, valores, interesses, traços e autoconceitos.
 - As pessoas são diferentemente qualificadas, por causa dessas características, para diferentes ocupações.
 - Cada ocupação requer um padrão característico de capacidades e traços e personalidade – com tolerância suficientemente vasta para aceitar por um lado uma variedade de ocupações para cada indivíduo e uma variedade de indivíduos para cada ocupação.
 - As preferências e competências vocacionais, as situações em que as pessoas vivem e trabalham e, por isso, os seus autoconceitos, mudam com o tempo e a experiência.
 - Este processo de mudança entende-se numa organização em ciclos caracterizados numa sequência de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio.
 - A natureza do padrão de carreira é determinada pelo nível socioeconómico dos pais, capacidade mental, formação, competências, características de personalidade, maturidade e oportunidades a que está exposto.
 - Maturidade de carreira é uma constelação de características sociais, psicológicas e físicas. O sucesso é definido pela capacidade em lidar com as exigências do ambiente.
 - O desenvolvimento ao longo dos diferentes estádios pode ser conduzido facilitando o reforço dos interesses e habilidades, o confronto com a realidade e o desenvolvimento do autoconceito.
 - A satisfação com o trabalho ou com a vida depende da extensão com que o indivíduo encontra espaços adequados para as suas capacidades, necessidades, valores, interesses, traços de personalidade e autoconceitos.
 - O trabalho oferece um foco para a organização de personalidade, ainda que para algumas pessoas esse foco possa ser periférico, acidental ou mesmo não existente.
- Toda a orientação para a carreira é, na verdade, a exploração.

Desenvolvimento humano

IMPORTANTE PARA TRAÇAR UM PERCURSO DE GESTÃO DE CARREIRA:

1. Somos pessoas inteiras ao longo de todo o curso de vida - não nos tornamos pessoas inteiras só quando comecei a trabalhar
2. O desenvolvimento acontece em Múltiplas direções (e velocidades) - não é feito da mesma forma e maneira/ é influenciado por várias várias ex. Pessoas e lugares
3. Existe em simultâneo continuidade e descontinuidades no desenvolvimento
 - a. Continuidade no sentido por exemplo de uma nova fase do 5º para o 6º (por norma determinadas)
 - b. Descontinuidade ex. Mudar de cidade
4. O desenvolvimento humano é caracterizado pela plasticidade - existe sempre possibilidade de nos desenvolvermos
5. Hereditariedade e aprendizagem interagem de facto
6. Somos indivíduos que se tornam cada vez mais diversos com a idade (com a idade acabamos por ser mais complexos)
7. O nosso desenvolvimento acontece num contexto histórico cultural.
 - a. Ex. Contexto no Porto é diferente do contexto de Lisboa - não podemos esperar as mesmas necessidades

8. Temos um papel ativo no nosso próprio desenvolvimento.
9. O desenvolvimento deve ser visto como um processo ao longo da vida (incluindo a reforma).
10. O desenvolvimento deve ser visto de múltiplas perspectivas.

Contexto social e cultural

As decisões de carreira não acontecem no vácuo. São o reflexo das nossas características pessoais e do ambiente em que vivemos.

O ambiente passado (classe social, rendimento, lugar de residência) e presente (clima económico, político e cultural) desempenham um papel fundamental nas decisões de carreira.

O contexto familiar implica uma exposição a diferentes adultos tem impacto nas aspirações vocacionais, nos valores, no desenvolvimento de interesses e competências, o tipo de hobbies, a categoria das escolas que frequentam, as pessoas com que interagem,

DC | Elementos de um programa

Existem diferentes formas de avaliar competências e experiências.

1. Identificação das experiências - ajudar a descobrir

(Ex. Linha de vida, guião de perguntas, fotografias de diferentes momentos da vida)

Identificar e avaliar: experiências de trabalho e de vida.

Identificar as tarefas do trabalho desejado e das experiências de lazer associadas.

Identificar: variáveis de satisfação com a carreira, factores que contribuíram para as mudanças de trabalho, motivos para a corrente necessidade de mudança

2. Identificação de interesses - futuros, presente, com família ou amigos

Identificar e avaliar interesses profissionais.

Identificar padrões específicos de interesses e relacioná-los com a experiência passada e com possíveis requisitos profissionais.

Comparar esses interesses com as competências identificadas.

3. Identificação de Competências

Identificar e avaliar competências: de experiências de trabalho, de lazer, de formação ou outras

4. Clarificação de valores e necessidades

É importante ajudar as pessoa clarificar os seus valores.

Clarificar os valores entre vida e trabalho.

Determinar o nível e a ordem das necessidades na vida e no trabalho.

Identificar variáveis de satisfação e de insatisfação com o trabalho.

Identificar expectativas em relação ao trabalho, ao estilo de vida e ao desejado ambiente de trabalho.

Avaliar de forma realista os potenciais resultados.

5. Planeamento de formação/educação

Identificar fontes de informação de formação e educação

Investigar potencial crédito por experiências de trabalho anteriores

Avaliar acessibilidade e viabilidade de programas de educação ou formação.

Relacionar as competências identificadas com esses programas e futuro desenvolvimento.

6. Planeamento de emprego

Identificar fontes de saídas profissionais

Identificar e avaliar oportunidades profissionais.

Relacionar as competências identificadas e a experiência de trabalho com os requisitos de uma profissão específica.

7. Plano ao longo da vida

Aprender técnicas de tomada de decisão.

Distinguir objetivos a curto e a longo prazo.

Identificar objetivos alternativos

Clarificar objetivos em relação às expectativas da família/amigos.

Desenvolver competências e planeamento.

Identificar preferências de estilo de vida.

DC | Passos e cuidados

Passos	Cuidados
Informação e dados sobre o indivíduo	Parcimónia: evitar recolher informação que não será relevante. Julgamento: a posição de especialista pode deixar pouco espaço para o indivíduo. Tempo: dar tempo ao indivíduo e assim evitar que tome uma postura passiva ou dependente.
Informação sobre caminhos a seguir	Encaixe: evitar a tentação de encontrar o melhor “encaixe” para o indivíduo. Respostas rápidas: procurar as questões subjacentes ao pedido do indivíduo.
Resultados	Colocar questões que levem o indivíduo a considerar o seu nível de desenvolvimento e de ajustar às escolhas que realizar. Escolher uma profissão inclui escolher um estilo de vida. Qual o nível de compromisso para assumir determinadas escolhas.

Teste 29 outubro. O que pode sair?

- . Vantagens e desvantagens
- . Importância dos modelos para um técnico de rh
- . Futuro do trabalho e prestação de um técnico de rh - capacidade de adaptação, atualização, recolha de informação, ter em conta a diversidade

DC | Eficácia das intervenções

Elementos a considerar no planeamento de uma intervenção:

1. **Motivação:** especialmente em indivíduo com baixo nível de formação ou qualificação (o porquê da pessoa procurar ajuda? Existe sempre alguma insatisfação - devemos procurar o real motivo ex. Pessoa não está realizada // é importante clarificar a motivação)
2. **Intervenção na crise:** providenciar alívio a curto-prazo lidando com a situação imediata e não com as causas subjacentes (objetivo: responder de imediato ao pedido ex. arranjar trabalho)
3. **Realidade:** o confronto das ideias de auto realização com as exigências e os constrangimentos do quotidiano (existem pessoas que transportam ideias erradas ex. É fácil abrir um restaurante)
4. **Informação:** ter informação disponível ou identificar as fontes a que pode recorrer (ex. Portfólio de informações importantes ex. Número, e-mail IEFP)
5. **Testes:** Cuidado com a utilização de testes que não estão validados nem aferidos
6. **Técnicas de aconselhamento:** adequadas a adultos

Benefícios em participar em programas de orientação para a carreira:

(Holland, Magoon, & Spokane, 1981)

1. Exposição a informação sobre oferta profissional/formação
2. Ensaio cognitivo acerca das aspirações vocacionais
3. Estrutura cognitiva para organizar informação acerca do self, das possíveis saídas profissionais e das relações entre ambos.
4. Suporte (social) do técnico ou de outros envolvidos no processo

DC | Crenças

1. Existe apenas uma vocação no mundo que é a certa para mim.
 - a. Se existirem várias vocações?
2. Até encontrar a vocação perfeita para mim não vou estar satisfeita.
3. Pode ser outra pessoa a descobrir uma vocação que seja adequada para mim.
4. Eu tenho de ser especialista ou muito bem sucedida na minha área de trabalho.
5. Posso fazer qualquer coisa se me esforçar muito.
6. Não posso fazer nada que não sirva os meus talentos.

7. Quando encontrar a minha vocação vou resolver todos os meus problemas.
8. Eu tenho que perceber intuitivamente qual a melhor vocação para mim.
9. Escolher uma vocação é algo que acontece uma única vez.

Exercício:

- . Licenciatura em Economia
- . 5 anos experiência em consultora reputada
- . Brasileiro de 50 anos

Desafios:

- . Habilitações podem não ser válidas em Portugal (s/equivalência)
- . Nacionalidade - visto (s ou n)
- . Conhecimento do mundo português
- . Funções diferentes do Brasil
- . Diferente cultura
- . Racismo
- . Idadismo
- . Pouca empregabilidade na área em PT

Tendências futuras no mercado de trabalho

1. Empresas mais focadas em melhorar as experiências quer dos candidatos quer dos funcionários (empresas queremos melhores RH).
2. Crescimento de um tipo combinado de força de trabalho (ex. Trabalhar em vários sítios).
3. As avaliações anuais de desempenho evoluem para revisões mais contínuas e parciais.
4. Millennials encontram a Geração Z no local de trabalho.
5. A realidade aumentada e virtual revolução o recrutamento e seleção.
6. A procura de talento norteia as relações empregador/colaborador (qual o elemento diferenciado).
7. As organizações concentram-se mais no desempenho da equipa do que no desenvolvimento individual.
8. O bem estar do local de trabalho torna-se um benefício crítico para atrair os melhores talentos.
9. As empresas criam novos pacotes de benefícios para os seus funcionários.
10. O vestuário e a cultura do local de trabalho tornam-se mais casuais.

DC - Tarefas

Início de carreira - O que ter em conta quando trabalhamos com alguém no início de carreira

1. Orientação para as organizações (potenciar o conhecimento das organizações).
2. Aprender as responsabilidades do seu cargo e demonstrar um desempenho satisfatório.
3. Explorar planos de carreira em termos de objetivos pessoais e oportunidades de crescimento e evolução.
4. Implementar o seu plano de desenvolvimento

Meio de carreira

1. Fase de manutenção
2. Ajustamento contínuo a situação profissional.
3. Melhor compreensão de si no contexto de trabalho.
4. Tomada de consciência das oportunidades que são realistas no seu contexto de trabalho.

Fim de carreira

1. Maior foco em atividades fora da organização.
2. Preparativos para reforma e passagem de testemunho.
3. Aceitar a redução de trabalho e responsabilidade.

Não devemos olhar para o indivíduo apenas como profissional - devemos ter em conta todas as variantes. Temos de recolher informação. O nosso objetivo é fazer com que a pessoa nos dê a informação.

ENTREVISTA

Ferramenta para ajudar o indivíduo a:

1. Desenvolver autoconhecimento e compreensão de si.
2. Tirar conclusões sobre quais os recursos que tem disponíveis.
3. Procurar alternativas para o plano de ação.

Guião de entrevista - É uma referência

Sugestão de tópicos a incluir num guião de entrevista

1. Informação sobre estado atual
 - a. Aparência (pistas sobre personalidade, consciência de regras e habilidade de funcionar nos atuais papéis)
 - b. Atitude e comportamento (respostas às questões)
 - c. Estado de humor (tom emocional, congruência)
 - d. Saúde em geral (limitações)
 - e. Informação demográfica (pode ser obtida por formulário)
 - f. Experiência de trabalho (pode incluir uma valoração)
 - g. Percurso académico (pode ser obtida por formulário)
 - h. História familiar (suporte ou resposta da família, identificação com um membro da família)
2. Esclarecer o significado dos papéis de vida e de potenciais conflitos
 - a. Profissional
 - b. Família (esposo/esposa; pai/mãe; filho/filha)
 - c. Lazer
 - d. Cidadão
3. Descobrir aspetos que podem interferir com o desenvolvimento de carreira
 - a. Situação de vida atual
 - b. Recursos disponíveis
 - c. Comportamentos que podem ser desajustados
 - d. Perspetivas enviesadas ou crenças desajustadas
4. Desenvolver objetivos
 - a. Identificar os objetivos
 - b. Determinar o nível de concretização desses objetivos
 - c. Definir objetivos a curto prazo
 - d. Avaliar o compromisso com esses objetivos