

“**Toda** a orientação para a carreira é, na verdade, a exploração da identidade e do significado pessoal”

Davidson & Gilbert, 1993

Breve história da orientação vocacional

A orientação vocacional surgiu após a revolução industrial (séc. XVIII), pois, resultante da revolução industrial, pois houve uma imigração em massa das pessoas que habitavam no campo para a cidade, o êxodo rural. As pessoas acreditavam que nas cidades iriam conseguir ter acesso a um emprego e ao dinheiro.

Com este facto das pessoas virem do campo para a cidade, tivemos aqui de repente muitas pessoas com alguma formação e não fazia sentido colocá-las a fazer qualquer trabalho, qualquer posição indiferenciadamente, mas sim colocá-las nas profissões mais adequadas a si.

Para dar resposta a esta fenómeno e necessidade, foram-se tomando algumas medidas, tentando-se:

- Alocar os imigrantes que iam chegando nos lugares que estavam disponíveis;
- diminuir a distância existente entre a escola e o trabalho;
- Reduzir as mudanças desnecessárias nos postos de trabalho;
- Diminuir insatisfação laboral;

Frank Parsons foi o pioneiro da Orientação vocacional quando publicou em 1909 um livro intitulado de “choosing a vocation”. Frank Parsons foi um engenheiro norte-americano ligado à luta pelos direitos humanos e a ideais progressistas. Para ele, a escolha profissional era fundamental para a promoção humana e social. Ele dizia: “É melhor escolher uma vocação do que simplesmente procurar um trabalho”. Quando ele realizava orientação vocacional ele tentava descobrir as capacidades individuais e comparava-as com as exigências das várias profissões. Parsons aplicava alguns testes com o objetivo de encontrar a melhor combinação entre as aptidões, habilidades e interesses do indivíduo e as profissões existentes. Sua meta era ter “o homem certo no lugar certo”.

Já no Séc. XX, nos anos 50, surgiram os conselheiros vocacionais, em que a sua função era ajudar o indivíduo dando-lhe as direções que este poderia seguir na sua vocação, apenas baseado na transmissão de informações. Nesta altura a avaliação psicológica do indivíduo não era considerada para a sua orientação vocacional e o foco dos conselheiros era nos grupos jovens à procura do primeiro emprego, descurando dos restantes grupos etários.

Nos anos 50 o teórico Donald Super definiu a escolha profissional como um “processo que ocorre ao longo da vida, passando por uma evolução em vários estágios”. *Donald Super* fala-nos do termo “desenvolvimento vocacional”, pois este dizia que a orientação vocacional não é apenas a adequação entre o indivíduo e a profissão, mas que as escolhas desde a infância até à juventude influenciam sua carreira, pois o indivíduo faz as suas escolhas ao longo da sua existência.

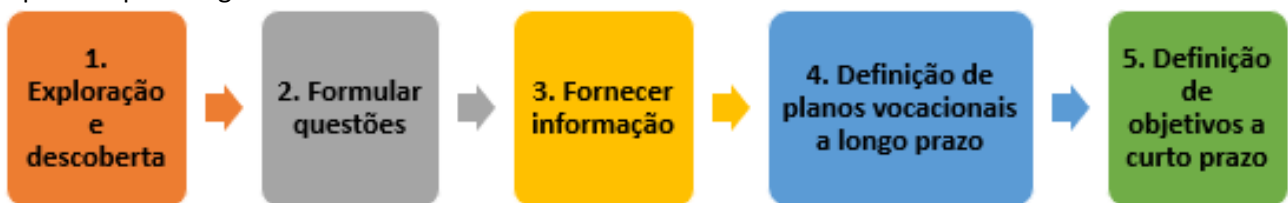
Entre os anos 50 e 60 houve uma mudança de pensamento sobre a orientação vocacional porque começou a haver mais conhecimento sobre as diferenças individuais das pessoas, assim como se começou a pensar na perspetiva do desenvolvimento do indivíduo e começou-se a questionar se seria o mais correto apenas dar informação ao indivíduo. “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 confrontar este conceito com a realidade e a convertê-lo na realidade, com satisfação para si própria e para a sociedade” (Donald Super (1951)

Nos anos 60 começam a surgir os Modelos de Carreira, onde aqui já se começa a ver a carreira como uma perspetiva ao longo da vida. Estes modelos já dizem que há uma necessidade de desenvolver as competências do indivíduo para que estes façam uma escolha informada e que se preparem para ter uma carreira. Os modelos existentes nesta época já ajudavam na tomada de decisão e atuavam numa perspetiva desenvolvimental.

Na segunda metade séc. XX, a orientação vocacional atuava numa dimensão desenvolvimental e sentido de agência, aqui os conselheiros vocacionais já respeitavam o desenvolvimento, autonomia e história de vida das pessoas

Em 1970 Dorothy Sullivan, orientadora vocacional desenhou um **modelo do processo de orientação vocacional** em que passava pelas seguintes fases:



Nos anos 70 ocorre uma mudança no foco da orientação vocacional, que antes era no trabalho para passarmos para um foco mais centrado nos estilos de vida das pessoas, ou seja, encontrar um trabalho que se ajuste ao meu estilo de vida e não ajustar o meu estilo de vida ao meu trabalho. Aqui já não se olha para a carreira e indivíduo como uma “matching”, mas sim com perspetiva naquilo que o indivíduo se pode tornar. Surge aqui também uma nova lógica de ajudar as pessoas, começando-se a tomar consciência da socialização das pessoas na carreira, a ajudá-las a integrar os seus papéis numa sociedade em rápido movimento. Aqui tenta-se ir além dos estereótipos, quebrando-os, alargando o espectro de escolha das pessoas, aliando a carreira à vida pessoal e social.

Nos anos 80 a orientação vocacional aborda novos temas como:

- A tomada de decisão, onde é a pessoa é que decide que caminho seguir;
- O autoconceito, no sentido de as pessoas terem de se conhecer bem a si mesmas;
- Estilos de vida – ter em atenção os estilos de vida das pessoas
- Liberdade de escolha – o indivíduo tem o direito de escolher o que considera melhor para si
- Diferenças Individuais – cada pessoa é uma pessoa
- Flexibilidade – temos de nos ajustar a diferentes pessoas

Nos anos 90, Arnold R. Spokane diz-nos que “Intervenções na carreira podem, de uma 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”.

No final do séc. XX, a orientação vocacional começa a trabalhar com crianças, jovens e adultos em contextos educativos formais e não formais, organizações comunitárias ou empresariais. **No início do séc. XXI**, surgiram os programas de orientação e educação para a carreira.

Início Séc.XX	Metade do Séc. XX	Finais Séc.XX	Início Séc.XXI
<ul style="list-style-type: none"> • Com a imigração em massa resultante da revolução Industrial, assistimos ao movimento das pessoas do campo para as cidades • Começou-se a alocar os imigrantes que iam chegando nos lugares disponíveis 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensão desenvolvimental e sentido de agência • Respeitar o desenvolvimento, autonomia e história das pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> • A orientação vocacional começa a trabalhar com crianças, jovens e adultos em contextos educativos formais e não formais, organizações comunitárias ou empresariais 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de orientação e educação para a carreira

A orientação vocacional em 3 passos:

PSICOMETRIA → Um claro entendimento de si próprio

INFORMAÇÃO OCUPACIONAL → Conhecimento dos requisitos para o sucesso em diferentes tipos de trabalho

TOMADA DE DECISÃO → Verdadeira reflexão sobre as relações entre estes dois elementos

Breve história da orientação vocacional em Portugal

No Séc XX:

Em Portugal, no século XX assistimos à transição de uma sociedade predominantemente rural para uma vasta diversidade de estilos de vida, devido à migração das pessoas do campo para a cidade. Nesta época os estilos de vida eram muito tradicionais, era a família a principal instituição educativa que contribuía para o aumento em número e complexidade de ofertas formativas e profissionais das pessoas, as escolas eram mais diferenciadas e orientadas para o Mundo do Trabalho. Começou a haver aqui a Antecipação da tomada de decisão (9º ano), ou seja, as pessoas começavam a refletir acerca que queriam vir a fazer no futuro.

No Séc XXI:

A partir do século XXI houve uma completa mudança no paradigma, onde ocorre o desaparecimento da carreira para toda a vida; há o aumento nº de pessoas em regime de trabalho temporário e à distância; começa a haver exigência por parte das empresas na de adaptação e flexibilidade na transferência de competências, para que o talento não fique concentrado numa só pessoa; surge aqui também o desemprego de longa duração e o subemprego, havendo assim um aumento da precariedade laboral.

Em síntese:

- O foco antes era apenas na parte profissional;
- Depois começou-se a ter em conta a vida pessoal das pessoas;
- Ter em conta a trajetória desenvolvimental do indivíduo na sua situação atual.

O trabalho

Definições de autores

D. Super (1976) define trabalho como sendo:

“A busca sistemática de um objetivo valorizado pelo próprio (ainda que apenas para a sobrevivência) e desejado por outros [...]. O trabalho pode ser compensado (trabalho pago) ou não compensado (trabalho voluntário). O grande objetivo do trabalho pode ser o prazer intrínseco dado pelo trabalho em si, a estrutura de vida dada pelo papel desempenhado, ou o tipo de lazer que proporciona.”

Shertzer (1981) define trabalho como sendo:

“Uma atividade através da qual as pessoas exercem controlo sobre as suas vidas, é o canal através do qual agimos e mudamos o ambiente em redor, uma forma de nos produzirmos a nós próprios, na medida em que trabalhamos para produzir a sociedade que nos define. O trabalho exige o esforço mental e físico necessário para produzir algo, é uma atividade que habitualmente requer um pagamento, é aquilo que nos dá rendimento para ganhar a vida e por isso nos conduz à esfera do consumo.

Savickas (1990) define que o trabalho possui 5 perspetivas diferentes:

- Papel social: cooperação e participação na comunidade;
- Experiência pessoal: construção identitária;
- Ocupação: as contingências da divisão do trabalho e da estrutura social e verte-se em identidade social;
- Emprego ou posto de trabalho: envolve uma definição específica e contextual a que se liga o problema da congruência ou correspondência objetiva e subjetiva entre o indivíduo e os requisitos do posto de trabalho
- Carreira: mudança pessoal e os seus desafios, associada à mudança social e tecnológica

Trabalho é então ...

Um processo económico, psicológico e sociológico, pois:

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;
3. Processo sociológico que tende a ocorrer dentro de uma rede de outros papéis, relações, exigências do papel e de expectativas.

Vocação ≠ Trabalho

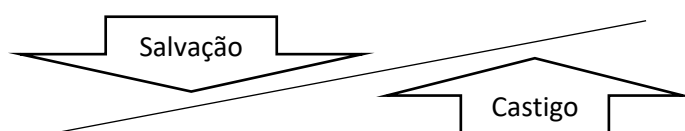
É quando nos sentimos realizados com a realização do nosso trabalho

É o trabalho que realizamos de uma forma mais utilitária

Trabalho | Propósitos e Necessidades

Económicas	Sociais	Psicológicas
<ul style="list-style-type: none"> • Gratificação de desejos e necessidades • Aquisição de bens materiais • Segurança face a contingências futuras • Bens para usar em investimentos ou outras gratificações • Compra de bens e serviços • Evidência de sucesso • Bens para comprar lazer e tempo-livre 	<ul style="list-style-type: none"> • Um lugar para conhecer pessoas • Possíveis amizades • Relações pessoais • Estatuto social para si e para a sua família • Sentir-se valorizado pelos outros pelo que consegue produzir • Sentir-se útil por fazer um trabalho ou por atingir objetivos comuns • Responsabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Identidade • Um sentido de ordem • Confiabilidade • Sentimento de mestria e competência • Autoeficácia • Compromisso • Avaliação pessoa

Trabalho- evolução do conceito ...



O trabalho passa a ser visto como uma salvação pois á uma **mudança de valores**, isto porque deixa de se se associar o trabalho à volta das sanções religiosas ou necessidades económicas, e sim passa a existir um significado psicológico e de satisfação de necessidades. O trabalho passa a ser visto como um possibilitador de desenvolvimento pessoal e não só profissional do individuo. O trabalho passa a ter por valores o estatuto, o prestígio, a independência, o poder, a dignidade, e oportunidade para a relações satisfatórias

Dawis (1984), diz: *“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) ...”*

As tendências futuras do trabalho e as responsabilidades do mesmo atualmente passam por:

1. **A pessoa inventar e criar o seu próprio trabalho** (em vez de pertencente ou criado pelo empregador)
2. **Ter iniciativa, autocorreção e autoavaliação** (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 de ver a organização como um conjunto de partes ou de a olhar apenas da sua parte numa perspetiva de “dentro para fora”).

O Desenvolvimento de Carreira

Definição

F W Vondracek (1986), define desenvolvimento de carreira como sendo:

“Um fenômeno ao longo da vida que deve ser estudado numa lógica multidisciplinar, e olhar para o indivíduo como um todo. O desenvolvimento de carreira deve integrar uma perspectiva contextual, no sentido de haver ênfase na ideia de que o indivíduo e o contexto em seu redor mudam de forma independente ao longo do tempo(…)”

Definições básicas

Carreira: é a soma de todas as experiências de trabalho pessoais 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 do 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.

Modelos de Desenvolvimento de carreira

1. Traço e fator
2. Tomada de Decisão
3. Situacional
4. Psicológica
5. Desenvolvimental

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

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none">• Pode guiar-nos• Dá-nos segurança• Posso escolher entre vários• Não dispersa• Permite antecipar resultados• Pode ser mais barato	<ul style="list-style-type: none">• Pode trazer alguma rigidez na nossa intervenção• Podem ser demasiado complexos, e portanto• Podemos estar a escolher um modelo que não se adequa ao recuso humano• Pode estar obsoleto

Cuidados:

- Cuidado com a forma como utilizamos, porque o modelo vai influenciar a forma como olhamos para as pessoas
- Se tiver uma forma muito hermética posso criar coisas absurdas
- Quanto mais dominarmos as nossas ferramentas de trabalho mais eficazes seremos no exercício do nosso trabalho.

1. Traço e fator (matching)

(jogo da caixa que temos que corresponder o sólido ao espaço vazio)

A teoria traço e fator é a que dá início à área da orientação profissional e, como diz **Ferretti (1988a)**, sugere um procedimento racional e objetivo para a escolha, pois pressupõe que:

- a) *Os indivíduos diferenciam-se entre si em termos de habilidades físicas, aptidões, interesses e características pessoais;*
- b) *As ocupações também se diferenciam entre si, cada uma exigindo, para um desempenho produtivo, que o profissional apresente aptidões, interesses e características pessoais requeridas pela profissão;*
- c) *É possível conduzir à compatibilização ideal dessa dupla ordem de fatores através de um processo racional de escolha.”*

Pressupostos:

- O desenvolvimento vocacional é sobretudo um processo racional e cognitivo, onde todas as decisões são alcançadas através do pensamento
- A escolha ocupacional é um evento único;
- Existe um único objetivo “correto” para todos na escolha vocacional. Pouco ou nenhum reconhecimento é dado à possibilidade de um indivíduo poder “encaixar” em diferentes profissões (um único encaixe)
- Um único tipo de pessoa ocupa cada trabalho, ou seja, uma pessoa um trabalho.
- Existe uma escolha ocupacional disponível para cada indivíduo.

Premissas para a intervenção

- Cada indivíduo tem um único conjunto de traços que podem ser medidos de forma válida e confiável (traçar o perfil do indivíduo); devemos acreditar nos que nos é dito e confiar no instrumento
- As profissões requerem que os trabalhadores possuam certos traços que sejam bem-sucedidos –
- A escolha de uma profissão é um processo bastante simples e o encaixe é possível (conhecendo o indivíduo e perceber o seu perfil, onde ele se encaixará)
- Quanto mais próximo for esse encaixe entre as características pessoais e os requisitos do trabalho, maior a probabilidade do indivíduo ter sucesso

Variáveis do modelo:

- Aptidões e capacidades cognitivas (engenheiro e empregada de limpeza) – faz sentido eu avaliar as competências do indivíduo para a função em questão;
- Necessidades e interesses das pessoas;
- Valores das pessoas;
- Estereótipos e expectativas – o que para mim é um emprego aceitável ou não;
- Nível socioeconómico;
- O contexto, a família, de onde vem;
- O género;
- O percurso de formação e profissional
- As competências que possui
- As aspirações (ETC.)

Fragilidades do modelo:

- Ideia de que neste algoritmo, eu valorizar mais umas coisas do que outras, isto irá influenciar a minha escolha (ex: histórico familiar – se os meus pais são médicos, eu irei ser influenciada nisso.

2. Tomada de decisão

Pressupostos:

- 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.
- 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
- O indivíduo tem várias alternativas ou percursos onde diferentes eventos podem ocorrer (ex: fluxogramas, árvores de decisão).
- ➔ Eu pelas minhas características, se eu encontrar o meu caminho (dentre vários) vou assim maximizar os meus ganhos e minimizar as minhas perdas.

Passos para a intervenção:

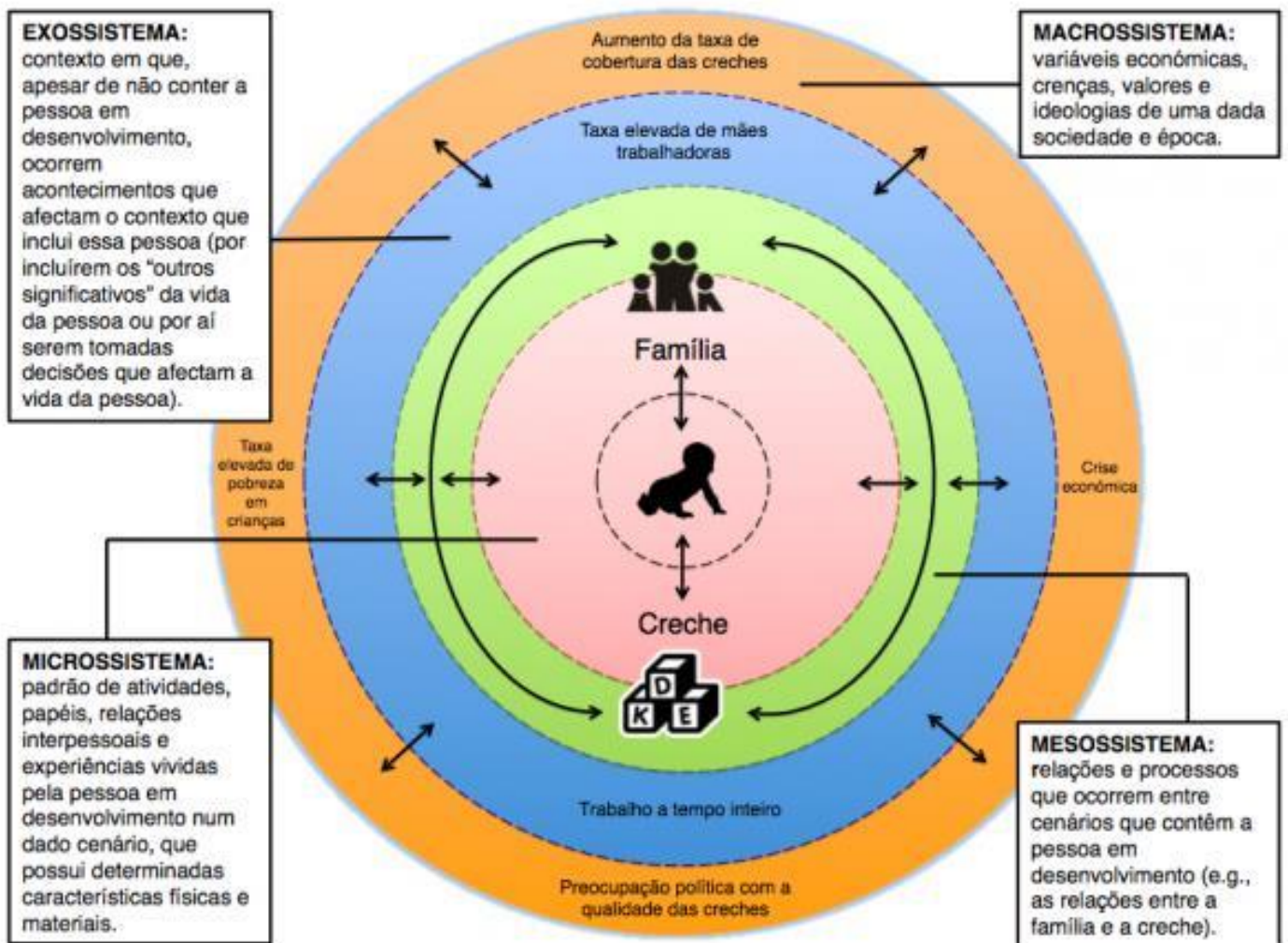
- Definir ou estruturar o problema que tenho à frente;
- Selecionar um conjunto de aspetos ou critérios relevantes para a decisão;
- Ordenar e classificar esses aspetos ou critérios (ex: a pessoa ordena os aspetos por ordem de importância);
- Explicitar as preferências do indivíduo relativamente aos diferentes níveis dos aspetos considerados mais importantes;
- Identificar alternativas de saídas profissionais cujas características são compatíveis com essas preferências;
- Testar a viabilidade dessas alternativas;
- Recolher informação relevante acerca das alternativas compatíveis e viáveis;
- Ordenar as alternativas da mais para a menos preferida;
- Implementar a alternativa mais preferida.

3. Situacional, sociológico ou contextual

(O nosso contexto transforma-nos – eu sou eu no meu contexto)

O modelo Situacional, Sociológico ou contextual defende que a definição societal 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)



Fatores a considerar na intervenção:

- Classe social (ex.: profissão, educação dos pais, residência)
- Influências e expectativas familiares (ex.: valores familiares e de que forma os aceita)
- Escolha (ex. desempenho académico, relação com os pares)
- Comunidade (ex.: valores e objetivos do grupo a que pertence)
- Grupos de pressão (ex.: quais e qual o nível de pressão)
- Perceção do papel (ex. como o indivíduo se percebe e qual o acordo com a perceção dos outros)

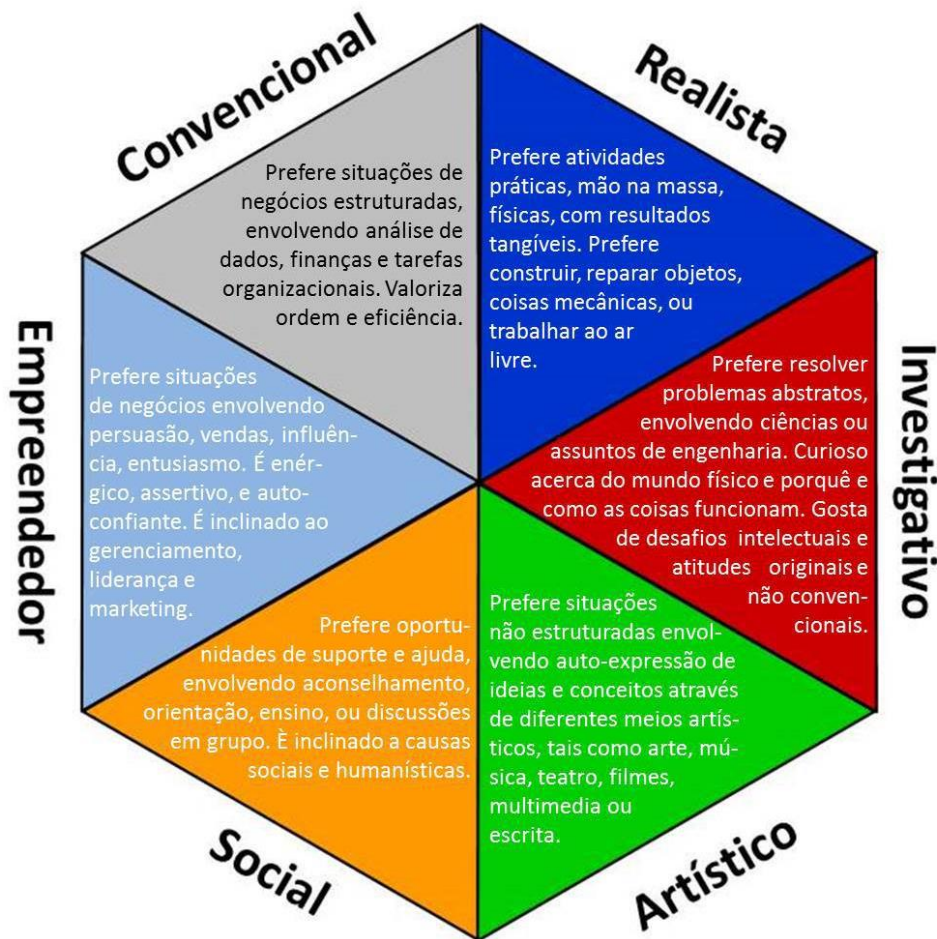
4. Psicológico

O modelo de desenvolvimento de carreira psicológico tem ênfase na motivação intrínseca do indivíduo. Graças às diferenças na estrutura da personalidade, os indivíduos desenvolvem certas necessidades ou motivações que depois procuram satisfazer com as suas escolhas profissionais.

Teoria de Holland (1982)

Segundo Holland (1982), a escolha de uma profissão é uma expressão da personalidade e não um ato aleatório. Os membros de um grupo profissional têm personalidade e histórias pessoais semelhantes e por isso, elas vão responder de forma semelhante a muitas das situações e problemas. Holland defende que a realização, estabilidade e satisfação profissionais dependem da congruência entre a personalidade e o ambiente laboral do indivíduo.

Estrutura da personalidade vocacional



Intervenção

- Avaliação de personalidade
- Emparelhamento do perfil de personalidade com as ofertas profissionais disponíveis.

5. Desenvolvimental

Donald Super (1990)

Segundo Super (1990), o processo de desenvolvimento de carreira mantém-se no tempo, é contínuo e geralmente irreversível. Existe uma interligação entre o desenvolvimento da carreira e o desenvolvimento pessoal. Super defende que o indivíduo deve ser o organizador da sua experiência, escolher a profissão que lhe permita funcionar num papel que seja consistente com o seu autoconceito.

O Modelo desenvolvimental é mais ligado à expressão longitudinal dos comportamentos de carreira, possui um foco no processo, o autoconceito é algo fundamental. A escolha de uma profissão é um processo Desenvolvimental, não é uma escolha única, mas sim uma série de escolhas realizadas ao longo dos anos, que terão impacto no resto da vida das pessoas. O indivíduo vai constantemente procurar melhorar a sua situação profissional respeitando simultaneamente as circunstâncias e o self em contínuo desenvolvimento e mudança.

Pressupostos – Super (1990)

1. As pessoas diferem nas suas capacidades e personalidades, necessidades, valores, interesses, traços e autoconceitos.
2. As pessoas são diferentemente qualificadas, por causa dessas características, para diferentes ocupações.
3. 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.
4. 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.
5. Este processo de mudança entende-se numa organização em ciclos caracterizados numa sequência de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio.
6. A natureza do padrão de carreira é determinado pelo nível socioeconómico dos pais, capacidade mental, formação, competências, características de personalidade, maturidade e oportunidades a que está exposto.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

O desenvolvimento humano (como usamos algumas ideias para definir um plano de Gestão de carreiras)

1. Somos pessoas inteiras ao longo de todo o curso de vida – não é tudo ao mesmo tempo da mesma maneira
2. O desenvolvimento acontece em múltiplas direções e velocidades diferentes
3. Existe em simultâneo continuidade e descontinuidade no desenvolvimento – pode haver diversas circunstâncias que influenciam o nosso desenvolvimento
4. O desenvolvimento humano é caracterizado pela plasticidade – o desenvolvimento humano moldável
5. Hereditariedade e aprendizagem interagem de facto
6. Somos indivíduos, que se tornam cada vez mais diversos com a idade – com o tempo e com as interações vamos mudando imenso
7. O nosso desenvolvimento acontece num contexto histórico e cultural – não podemos esperar que pessoas que até têm a mesma idade e fizeram o mesmo curso, que estas queiram as mesmas coisas, pois o contexto onde viveram muda o rumo das pessoas.
8. Temos um papel ativo no nosso próprio desenvolvimento – o nosso desenvolvimento não acontece porque existimos, nós desenvolvemo-nos através do nosso papel, das nossas escolhas.
9. O desenvolvimento deve ser visto como um processo ao longo da vida – o desenvolvimento é contínuo e descontinuo.
10. O desenvolvimento deve ser visto de múltiplas perspetivas – diferentes olhares

Contexto Social e Cultural

- As decisões de carreira não acontecem no vácuo, elas 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 de Desenvolvimento de Carreira

Passos	Tarefas específicas
1. Identificação de Experiências	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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, fatores que contribuíram para as mudanças de trabalho, motivos para a corrente necessidade de mudança
2. Identificação de interesses	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar e avaliar competências: de experiências de trabalho, de lazer, de formação ou outras
4. Clarificação de valores e oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.

Passos e cuidados

PASSOS	CUIDADOS
Informação e dados sobre o indivíduo	<ul style="list-style-type: none">• Parcimónia: evitar recolher informação que não será relevante – com o menos possível, conseguir o máximo de informação possível.• Julgamento: a posição de especialista pode deixar pouco espaço para o indivíduo – quando começamos a fazer muitas perguntas fechadas, com alíneas, estou a induzir em resposta e não deixar a pessoa refletir.• Tempo: dar tempo ao indivíduo e assim evitar que tome uma postura passiva ou dependente.
Informação sobre caminhos a seguir	<ul style="list-style-type: none">• Encaixe: evitar a tentação de encontrar o melhor “encaixe” para o indivíduo.• Respostas rápidas: procurar as questões subjacentes ao pedido do indivíduo.
Resultados	<ul style="list-style-type: none">• Colocar questões que levem o indivíduo a considerar o seu nível de desenvolvimento e de o ajustar às escolhas que realizar• Escolher uma profissão inclui escolher um estilo de vida.• Qual o nível de compromisso para assumir determinadas escolhas.

DC | Eficácia das Intervenções em desenvolvimento de carreira

Elementos a considerar no planeamento de uma intervenção:

1. Motivação: especialmente em indivíduos com baixo nível de formação ou qualificação.
2. Intervenção na crise: providenciar alívio a curto-prazo lidando com a situação imediata e não com as causas subjacentes
3. Realidade: o confronto das ideias de Auto atualização com as exigências e os constrangimentos do quotidiano
4. Informação: ter informação disponível ou identificar as fontes a que pode recorrer
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 (MITOS)

1. Existe apenas uma vocação no mundo que é a certa para mim.
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 que ser uma 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

DC | Tarefas

Início de carreira – como um orientador vocacional deve proceder para ajudar uma pessoa em início de carreira

1. Orientação para a organização – o OV, como o cliente está em início de carreira, deve explicar-lhe como funciona MT;
2. Aprender as responsabilidades do seu cargo e demonstrar um desempenho satisfatório – fazê-lo perceber as suas responsabilidades, mas também que as execute;
3. Explorar planos de carreira em termos de objetivos pessoais e oportunidades de crescimento e evolução - Pensar na escolha que está a fazer agora não como uma escolha singular, mas como uma escolha integrada, refletir bem acerca das escolhas que está a fazer para ver como será um impacto disto a longo prazo;
4. Implementar o seu plano de desenvolvimento → pensar nisto numa lógica de desenvolvimento sempre

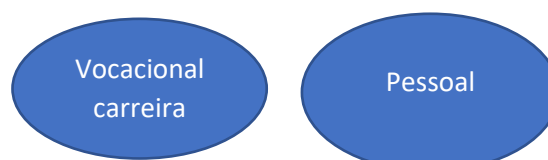
Meio de carreira – como um orientador vocacional deve proceder para ajudar uma pessoa a meio de carreira

1. Fase da manutenção → as pessoas neste ponto já têm uma carreira estável, é considerada a chave-dourada se a vida da pessoa estiver plena;
2. Ajustamento contínuo à sua situação profissional → é uma coisa tao continua que as vezes nem se percebe;
3. Há uma melhor compreensão de si próprio → o individuo já se autoconhece;
4. Tomada de consciência das oportunidades que são realistas no seu contexto de trabalho →

Fim de carreira – como um orientador vocacional deve proceder para ajudar uma pessoa em fim de carreira

1. Maior foco em atividades fora da organização → O que a pessoa faz para além do trabalho
2. Preparativos para reforma e passagem de testemunho
3. Aceitar a redução de trabalho e de responsabilidade

Foco do desenvolvimento de carreira:



Ferramenta para ajudar o individuo a:

1. Desenvolver o autoconhecimento e a compreensão de si,
2. Tirar conclusões sobre quais são os recursos que estão disponíveis;
3. Procurar as alternativas para o plano de ação – (traço fator);

Papel do RH → Fazer com que esta pessoa se conheça

Entrevista | Guião

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

Tendências futuras do mercado de trabalho

1. Empresas mais focadas em melhorar as experiências quer dos candidatos quer dos funcionários → os recursos humanos serão cada vez mais valorizados;
2. Crescimento de um tipo combinado de força de trabalho (teletrabalho, várias empresas, ter vários part-times);
3. As avaliações anuais de desempenho evoluem para revisões mais contínuas e periódicas
4. *Millenials* encontram a geração X no local de trabalho;
5. A realidade aumentada e virtual revoluciona o recrutamento e formação → os conteúdos e tempo em sala vão ser cada vez menos
6. A procura de talento norteia as relações empregador/ colaborador;
7. As organizações concentram-se mais no desempenho da equipa do que no desempenho 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

Fonte: Forbes

O desenvolvimento humano (como usamos algumas ideias para definir um plano de Gestão de carreiras)

11. Somos pessoas inteiras ao longo de todo o curso de vida – não é tudo ao mesmo tempo da mesma maneira
12. O desenvolvimento acontece em múltiplas direções e velocidades diferentes
13. Existe em simultâneo continuidade e descontinuidade no desenvolvimento – pode haver diversas circunstâncias que influenciam o nosso desenvolvimento
14. O desenvolvimento humano é caracterizado pela plasticidade – o desenvolvimento humano moldável
15. Hereditariedade e aprendizagem interagem de facto
16. Somos indivíduos, que se tornam cada vez mais diversos com a idade – com o tempo e com as interações vamos mudando imenso
17. O nosso desenvolvimento acontece num contexto histórico e cultural – não podemos esperar que pessoas que até têm a mesma idade e fizeram o mesmo curso, que estas queiram as mesmas coisas, pois o contexto onde viveram muda o rumo das pessoas.
18. Temos um papel ativo no nosso próprio desenvolvimento – o nosso desenvolvimento não acontece porque existimos, nós desenvolvemo-nos através do nosso papel, das nossas escolhas.
19. O desenvolvimento deve ser visto como um processo ao longo da vida – o desenvolvimento é contínuo e descontínuo.
20. O desenvolvimento deve ser visto de múltiplas perspetivas – diferentes olhares

EXERCÍCIOS

EXERCICIOS EM AULA

Questões:

Liste as 5 necessidades dominantes neste momento da sua vida

<u>Com 18 anos:</u> <ul style="list-style-type: none">→ Amigos→ Tirar a carta→ Família→ Trabalhar→ Entrar na faculdade	22 anos <ul style="list-style-type: none">→ Faculdade;→ Estágio;→ Amigos;→ Comprar o carro;→ Família	<u>Com 28 anos</u> <ul style="list-style-type: none">→ Carreira;→ Ter filhos;→ Viajar;→ Saúde;→ Família
<u>Com 40 anos</u> <ul style="list-style-type: none">→ Família→ Viajar;→ Trabalho;→ Saúde;→ Amigos.	<u>Com 60 anos:</u> <ul style="list-style-type: none">→ Saúde;→ Família;→ Passear;→ Amigos;→ Trabalho	

Com um colega projete de que forma estas mudanças podem mudar ao longo da vida.

TESTE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL (GUIDES)

1. Explique o modelo traço-fator (pressupostos, premissas e variáveis)
2. Quais as vantagens e desvantagens de usar modelos/ teorias na intervenção para o desenvolvimento de carreira?
3. Em que medida é importante conhecer os modelos enquanto responsável de RH?
4. Identifique os elementos de um programa de orientação vocacional?
5. De que forma o futuro do trabalho influencia o desempenho de um técnico de RH?

Para além das constantes atualizações do mundo do emprego, trabalho, há a ideia de que a diversidade será a constante, devemos atualizar constantemente as nossas ferramentas e metodologias, é preciso perceber o que está a acontecer, as mudanças que ocorrem. Eu, enquanto profissional de RH, devo olhar para uma pessoa de maneira única, diferente de todas as outras pessoas e não tentar aplicar as mesmas técnicas e ferramentas a todas as pessoas.

6. Caso prático

- Perguntas específicas (matéria toda)
- Perguntas vagas (opinião)

Tipo de teste:

- Perguntas específicas (matéria toda)
- Perguntas abertas
- Caso prático

CASO PRÁTICO DE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL - CARLOS

O Carlos não terminou o secundário e foi durante 20 anos, um comercial do ramo automóvel. Trabalhou em marcas importantes e teve sempre resultados interessantes até que foi promovido a chefe de vendas numa dessas marcas. Com a crise que afetou bastante o ramo automóvel, o Carlos ficou desempregado e sem vontade de aceitar um trabalho que lhe trazia menos rendimento. Procurou o Centro de Emprego para criar o seu próprio negócio.

Durante o processo descobre que o Carlos quer mudar de cidade e deixar a família.

→ **Resolução – questões a colocar ao Carlos:**

1. Carlos, o que mais o satisfaz durante estes 20 anos enquanto comercial?
2. O que o leva a querer abrir o seu próprio negócio?
3. O que o fez regressar ao Porto?
4. Qual a dimensão que espera que a sua empresa venha a ter?
5. Disponibiliza de algum capital para investir ou apenas do que poderá ser atribuído pelo IEFP?
6. Que tipo de competências pensa ter para gerir o seu próprio negócio?

CASO PRÁTICO DE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL - Luísa

A Luísa é Licenciada em Engenharia de Produção e é consultora na área da melhoria contínua. No último ano tem trabalhado com a equipa de produção na definição de uma nova linha de montagem. O seu trabalho, e sobretudo a sua atitude foram notados pelo chefe de produção que considera que a Luísa seria uma boa pessoa para integrar a equipa da empresa.

Observação:

Perceber se existe a necessidade de recrutar a Luísa ou existe outra pessoa para o cargo.

Perguntas?

1-Fale-me um pouco sobre si Luísa?

2- O que mais valoriza no seu trabalho?

3- Temos ótimas recomendações a nível do seu trabalho e achamos que é uma mais valia para a nossa equipa, o que achas sobre isto?

Numa primeira entrevista descobre que a Luísa não está muito motivada para outra experiência profissional pois está a passar uma fase pessoal complicada.

Observação:

Tratar a pessoa com cuidado pois está numa situação frágil.

Perguntas?

1-O que mais a motiva na vida?

2- Se pudesse mudar algo na sua vida o que seria?

3-Percebo que é uma fase complicada na sua vida, existe algo que nós empresa possamos fazer por si?

Exercícios guião (treinar)

1. Refira dois momentos marcantes ao longo do seu percurso de vida?
 - 1.1. Diga-me quais as 3 experiências que mais o marcaram?
2. Como é que seria ficar um mês sem a sua família?
 - 2.1. Quais são as dimensões mais importantes na sua vida? (ordenar)
 - 2.2. Como é que o seu chefe ou ex. chefe o descreveria (amigos, mãe)
3. Onde se vê daqui a 5 anos?
 - 3.1. Esta decisão que está a tomar agora que impactos acha que teria daqui a 5 anos?

O que a motiva a mudar de carreira nesta fase da sua vida?

1. Inf. Pessoal
2. Papeis
3. Desafios
4. Objetivos futuros

EXERCÍCIOS CASOS

	<u>Passos para ajudar o Wilson (50 anos)</u>
	<ul style="list-style-type: none">• Ter cuidado ao confrontar as pessoas com a realidade; Perceber quais os trabalhos que já fez, as informações que já tem e o que lhe falta saber para tornar este processo de transição mais rápido;
Desafios do António (Divorciado; tem 2 filhos adolescentes; Deprimido)	<u>Passos para ajudar o António</u>
<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer que está doente e precisa de ajuda;• Motivação;• Perceber o seu próprio valor;	<ul style="list-style-type: none">• Encaminhar esta pessoa para um acompanhamento psicológico ou psiquiátrico, pedir ajuda a algum profissional sobre como lidar com esta situação
Desafios da Alice	<u>Passos para ajudar a Alice</u>
<ul style="list-style-type: none">• 30 anos;• Saiu da faculdade e trabalha há 5 anos;• Quer ter um filho e subir na carreira;	<ul style="list-style-type: none">• Mostrar-lhe o leque de caminhos possíveis;• Faze-la refletir sobre o impacto que ter um filho pode ter na vida de alguém → disponibilidade para trabalhar;
Desafios do Henrique	<u>Passos para ajudar o Henrique</u>
<ul style="list-style-type: none">• Avô;• Divorciado;• Como fazê-lo manter-se ativo,	<ul style="list-style-type: none">• Perceber se ele quer continuar a trabalhar ou reformar-se;• Mudar de atividade ou não;

Caso prático do último teste

- 3 ou 4 perguntas
- Exercícios ou atividades
- Inácio- 35 anos- MBA- 5 anos no ramo-
- Investimento de tempo e disponibilidade
- Próximo da família e amigos

3 perguntas:

1. Inácio, gostaria que por um breve momento, destas opções enumera-se de 1 a 10 por ordem de preferência quais as que para si têm mais importância:

- - carreira atual
- - família
- - amigos
- - relações
- - viajar sozinho
- - viajar acompanhado
- - estabilidade financeira
- - estatuto
- - novos desafios profissionais
- - boas relações com os colegas de trabalho

→ pensar o que fazer depois com a informação obtida

Categorizar, fazer uma comparação (como seria o valor de cada uma destas dimensões daqui a um ano)

3. Da sua rotina atual quanto tempo diário estaria disponível para ceder caso aceita-se o seu novo cargo?

4. Enumere 3 momentos marcantes na sua vida

- Qual destas envolvem o trabalho
- Qual destas envolvem a família

5. Qual achas que será o cenário com esta nova mudança?

6. Inácio o que é para si trabalhar num ambiente desconhecido?

6.1- Encontra semelhanças entre trabalhar num ambiente desconhecido e viajar sozinho?

7. Qual o seu emprego ideal?

8. Que benefícios ou recompensas o fariam aceitar ou considerar aceitar este novo desafio?