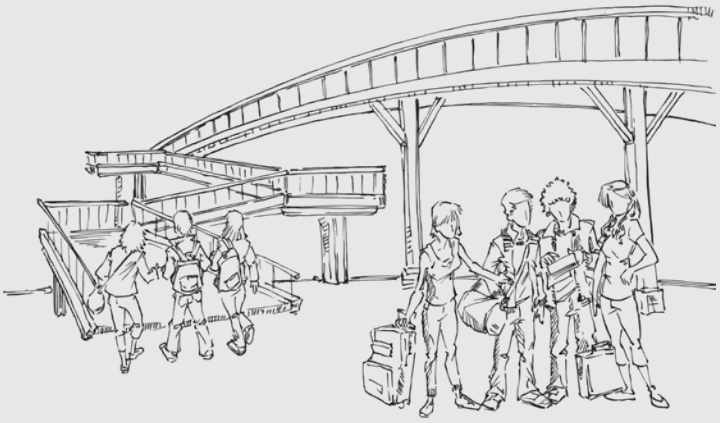
Guia para a prestação de serviços integrais de orientação vocacional dirigidos a **jovens vulneráveis**

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES

APRESENTAÇÃO



SOBRE A INICIATIVA NEO

A NEO é uma iniciativa liderada pelo Fundo Multilateral de Investimentos (FUMIN) do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), pela Unidade de Mercado de Trabalho do (LMK) do BID, pela Internacional Youth Foundation (IYF) e por outros parceiros corporativos, a saber: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Microsoft e Walmart. Seu objetivo é melhorar a qualidade do capital humano e a empregabilidade de jovens vulneráveis da América Latina e no Caribe. Trata-se de uma parceria pioneira em que empresas, governos e organizações da sociedade civil disponibilizam recursos, conhecimentos e habilidades para a implementação de soluções de emprego eficazes e sustentáveis. Lançada na Cúpula das Américas em 2012 com uma duração prevista de 10 anos, essa iniciativa tem como objetivo melhorar a empregabilidade de um milhão de jovens vulneráveis.

O “Guia para a prestação de serviços integrais de orientação vocacional dirigidos a jovens vulneráveis” foi financiado com recursos da Microsoft.

AUTORES

O “Guia para a prestação de serviços integrais de orientação vocacional dirigidos a jovens vulneráveis” foi elaborado pela consultora Luz Maria Ortega e pelo consultor Gaston Cerda, com assessoria de Joanna Ramos-Romero e Clara Inés Restrepo, ambas da IYF.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem, necessariamente, a opinião do BID, de sua Diretoria Executiva e tampouco dos países que representa. Da mesma forma, não refletem necessariamente a opinião do FUMIN, da IYF ou dos parceiros corporativos da Iniciativa NEO.

Copyright © 2014 Banco Interamericano de Desenvolvimento, na qualidade de administrador do FUMIN. Todos os direitos reservados. Este documento pode ser livremente reproduzido para fins não comerciais. É proibido o uso comercial não autorizado desta obra.

ÍNDICE

ÍNDICE 5

PONTO DE PARTIDA 6

CAPÍTULO 1 9

CAPÍTULO 2 21

CAPÍTULO 3 31

ANEXOS 51

BIBLIOGRAFIA 74

PREFÁCIO

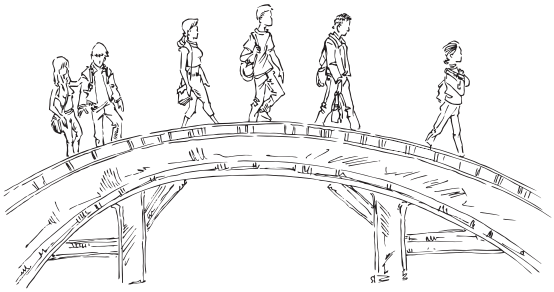
O objetivo deste guia é compartilhar as aprendizagens adquiridas nos dez anos de implementação do programa ***entra21***[1] e de outras iniciativas de emprego para jovens, bem como apresentar um conjunto de diretrizes e ferramentas conceituais e metodológicas que, adaptadas às condições específicas de cada contexto, podem ser de grande utilidade tanto para organizações que começaram recentemente a projetar seus serviços como para aquelas que já têm uma rota definida e só precisam ajustar suas intervenções.

Nesse sentido, a abordagem de orientação vocacional proposta neste guia busca ir além da simples apresentação de carreiras ou ocupações a serem escolhidas ou da aplicação de provas ou testes vocacionais. Trata-se de **um processo de assessoria integral no qual os jovens encontram o acompanhamento e os subsídios necessários para desenvolver e, se possível, iniciar seu projeto de vida pessoal e profissional**. Acreditamos que as ações de orientação vocacional não devem se limitar ao sistema de educação formal ou à escolha de uma profissão da forma tradicional, mas sim abranger outros cenários e áreas de desenvolvimento dos jovens, aumentando, assim, o capital humano das comunidades ao reduzir o número de jovens que não estudam nem trabalham.

O guia faz parte do componente de fortalecimento das entidades prestadoras de serviços promovido pela iniciativa NEO. Para elaborá-lo, utilizamos não apenas diversos estudos realizados pelo programa ***entra21***, como já mencionamos, mas também documentos, sistematizações e manuais desenvolvidos pelas agências executoras do Programa e publicações especializadas na formação e orientação de jovens (para mais informações sobre as fontes usadas, consultar a bibliografia).

[1] Criado em 2001 pela International Youth Foundation em parceria com o Fundo Multilateral de Investimentos do Banco Interamericano de Desenvolvimento, o Programa ***entra21*** tem como objetivo melhorar a empregabilidade de jovens em situação de vulnerabilidade da América Latina e do Caribe. *www.iyfnet.org*.

PONTO DE PARTIDA



O que é o "Guia para a prestação de serviços integrais de orientação vocacional dirigidos a jovens vulneráveis"?

Trata-se de uma publicação desenvolvida pela International Youth Foundation (IYF) no âmbito da iniciativa NEO que apresenta uma série de ferramentas conceituais e práticas relacionadas ao planejamento e implementação de programas e serviços integrais de orientação vocacional destinados, principalmente, a jovens em situação de vulnerabilidade social e econômica. O guia baseia-se nos conteúdos teóricos e nos programas de emprego para jovens desenvolvidos pela International Youth Foundation em parceria com o FUMIN e outros parceiros na região da América Latina e do Caribe.

Saber +

Dirigida pelo Fundo Multilateral de Investimentos (FUMIN) do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), pela Unidade de Mercado de Trabalho do (LMK) do BID, pela Internacional Youth Foundation (IYF) e por outros parceiros corporativos, a iniciativa NEO tem como finalidade melhorar a qualidade do capital humano e da empregabilidade de jovens2 vulneráveis na América Latina e no Caribe.

Para mais informações, acesse: *www.jovenesneo.org*, *www.iyfnet.org/es/neo* y *www.fomin.org*

GLOSSÁRIO

Jovens vulneráveis

Jovens vulneráveis são aqueles que vivem em condições de pobreza ou são afetados por circunstâncias pessoais e/ou sociais que limitam seu acesso a oportunidades de emprego de qualidade. Esses jovens podem ter outros fatores de risco, como, por exemplo: algum tipo de deficiência, viver em áreas rurais, ter abandonado o sistema de ensino formal, viver em contextos de violência, pertencer ou ter pertencido a grupos criminosos/ilegais, ser vítimas de deslocamento forçado, entre outros.

Qual seu objetivo?

Todos os recursos teóricos e metodológicos apresentados neste guia buscam fortalecer as organizações e profissionais interessados no desenho e implementação de serviços de orientação vocacional e no acompanhamento e orientação de jovens para ajudá-los a construir seu projeto de vida pessoal, educacional e profissional.

Qual é seu público-alvo?

Profissionais ou instituições públicas ou privadas que desejam aprender a desenhar e implementar esses serviços; instituições que oferecem formação profissional ou técnica; institutos de educação formal e informal; organizações não governamentais que trabalham com jovens; serviços públicos de emprego, entre outros. Cabe ressaltar que este guia foi desenvolvido tanto para profissionais de instituições com experiência em orientação vocacional que desejam fortalecer seus serviços como para aqueles que não têm experiência na área e querem começar a prestar serviços de orientação vocacional pela primeira vez.

Como este guia é organizado?

Para cumprir os objetivos estabelecidos, organizamos os conteúdos do guia em três capítulos principais da seguinte maneira:

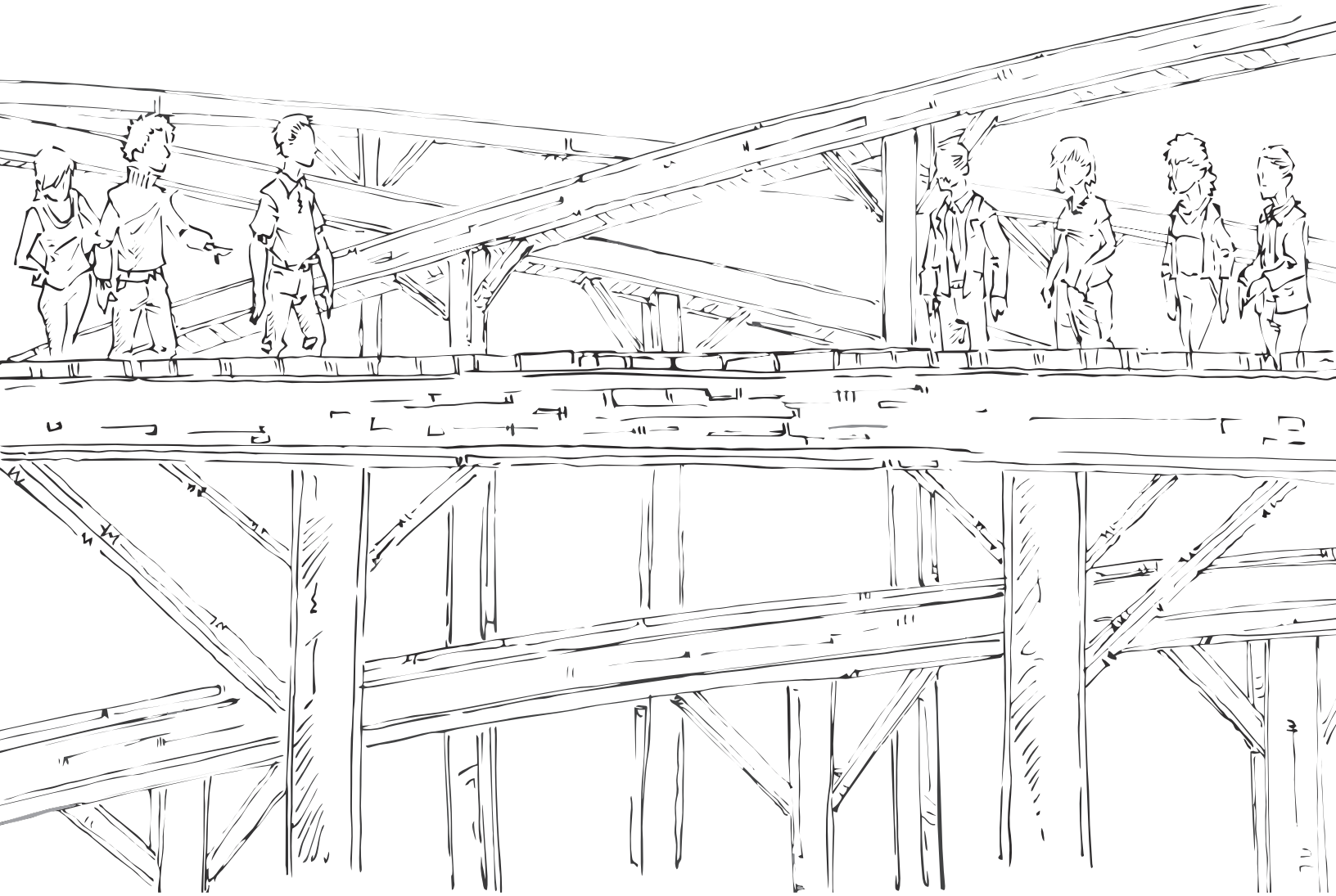
O primeiro capítulo apresenta as bases teóricas e conceituais da orientação vocacional: seu alcance, áreas de intervenção e princípios. O segundo capítulo destaca os conceitos básicos de como se deve desenhar e implementar um Serviço de Orientação Vocacional (SOV), enquanto o terceiro apresenta uma metodologia para orientar e acompanhar a escolha profissional dos jovens.

Por último, os anexos oferecem uma série de recursos e ferramentas que podem ajudar a cumprir os objetivos de cada capítulo.[2]

[2] Para evitar a sobrecarga que implicaria o uso, em português, das designações o(a), os(as), eles(as) e outras formas de indicar a presença de ambos os sexos, optamos por usar a forma masculina no seu sentido genérico tradicional, entendendo que serve para se referir tanto a homens como a mulheres.

CAPÍTULO 1

Sobre a orientação vocacional



O que entendemos por "orientação vocacional"?

Entendemos a orientação vocacional como o apoio prestado aos jovens para que, a partir do conhecimento de seus interesses, aptidões e habilidades e da identificação dos recursos e oportunidades do ambiente, estejam mais bem preparados para tomar decisões sobre sua formação técnica ou acadêmica ou sobre sua vida profissional.

A orientação vocacional é:

Um processo: porque envolve muito mais do que simplesmente responder a um teste ou conhecer uma série de carreiras e ocupações a serem escolhidas. Trata-se de uma jornada com diferentes etapas que asseguram a tomada de decisões conscientes e fundamentadas.

Ativo: porque é o jovem quem participa ativamente e é protagonista das suas próprias escolhas.

Inspirador: porque incentiva uma busca profunda que permite fazer a ligação entre o que somos e o que queremos fazer.

Saber

Entendemos a **orientação** como um processo de apoio contínuo para que as pessoas encontrem alternativas e tomem decisões que melhorem seu desenvolvimento ao longo da vida. A orientação pode abordar diferentes áreas de intervenção, tais como:

Área educativa: busca oferecer aos jovens elementos para a tomada de decisões acertadas sobre sua educação e ajudá-los a superar desafios acadêmicos que possam constituir barreiras à conclusão dos seus estudos.

Área vocacional: direciona suas atividades para a orientação profissional/ocupacional, com base no conhecimento das próprias habilidades, interesses e habilidades, do contexto e do mercado de trabalho.

Área psicossocial: procura auxiliar o jovem a se conhecer, descobrir seu potencial e tomar decisões que contribuam positivamente para seu plano de vida.

Cabe ressaltar que essas áreas podem ser interligadas e adaptadas às necessidades dos jovens. Essa articulação é particularmente importante quando a orientação é dirigida a jovens vulneráveis que exigem uma abordagem integral envolvendo diversos recursos, tais como: uso de ferramentas psicométricas; disponibilização de informações sobre oportunidades de educação ou emprego; diagnóstico psicopedagógico; detecção de riscos psicossociais; entre outros.

A **vocação** é definida como a inclinação ou interesse do indivíduo em relação a um determinado modo de vida ou trabalho. Ela está intimamente relacionada aos anseios, gostos e habilidades de cada pessoa. É importante enfatizar que a vocação é um processo de construção permanente que permite ao indivíduo responder às seguintes perguntas: quem sou e onde quero chegar?

Qual é o objetivo da orientação vocacional?

Acreditamos que o principal objetivo da orientação vocacional é contribuir para o desenvolvimento integral dos jovens, apoiando-os na transição para o mundo do trabalho e na tomada de melhores decisões no seu processo de melhoria contínua ao longo da vida. Nessa perspectiva, as ações de orientação vocacional não devem se limitar ao sistema de educação formal ou à escolha de uma profissão da forma tradicional, mas sim abranger outros cenários e áreas de desenvolvimento dos jovens para contribuir para minimizar a evasão escolar, maximizar o potencial produtivo de cada jovem e, assim, promover o desenvolvimento do capital humano das comunidades.

Em termos gerais, poderíamos dizer que a orientação vocacional tem como objetivo apoiar os jovens para permitir que:

- Desenvolvam ao máximo suas competências e habilidades.
- Conheçam e compreendam a si mesmos no que se refere aos seus interesses, pontos fortes e aspectos a serem melhorados.
- Sejam capazes de fazer uma análise realista do contexto social e profissional e das barreiras e oportunidades.
- Tenham a capacidade de autodireção e autogestão.
- Amadureçam para tomar suas próprias decisões pessoais, educacionais e profissionais.
- Tenham a capacidade de se adaptar e fazer os ajustes necessários.
- Alcancem um bom desempenho nos anos de escolaridade.

Por que é importante oferecer serviços de orientação vocacional?

A função da orientação vocacional é oferecer aos jovens as ferramentas necessárias para uma melhor reflexão, conhecimento e autonomia na tomada de decisões.

Os problemas mais comuns que geralmente dão origem a esse tipo de serviço são:[3]

- Medos e conflitos relacionados à conclusão do ensino médio e à escolha de uma carreira.
- Não saber o que fazer com suas vidas caso abandonem o sistema de educação formal.
- Informações escassas e pouco difundidas sobre oportunidades educacionais e profissionais.
- Desconhecimento de ocupações existentes, suas características mais importantes, nível de escolaridade e/ou formação e competências exigidas, projeção profissional e salarial oferecida.
- Falta de habilidades para procurar emprego.

[3] Quiñones. Organização dos Estados Americanos—OEA.

Por que se deve oferecer orientação vocacional a jovens em situação de vulnerabilidade?

Definir qual carreira seguir e articular realisticamente interesses e habilidades pessoais com oportunidades do mercado de trabalho constituem um grande desafio para todos os jovens, sobretudo para aqueles que vivem em situação de vulnerabilidade econômica e social. Muitos deles não trabalham nem estudam ou, provavelmente por estarem ocupados na sua própria subsistência e na de suas famílias, geralmente não têm uma noção adequada de seus interesses e habilidades pessoais e não têm certeza do que querem ser e fazer no futuro: em muitos casos, têm expectativas e metas irrealistas ou carecem de informações sobre oportunidades existentes no seu ambiente.

A abordagem de orientação vocacional proposta neste guia busca satisfazer essas necessidades dos jovens, facilitando a definição do curso de suas vidas, sobretudo na transição da escola para o mundo do trabalho – ou do trabalho precário para a continuidade dos estudos ou para o que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) chama de *empregos decentes*.

Cabe ressaltar que, embora este guia enfoque a prestação de serviços de orientação vocacional para jovens em situação de vulnerabilidade, acreditamos que muitos dos conceitos, recomendações e recursos apresentados aqui podem ser usados em outros contextos para:

- Reduzir a frustração associada a decisões precipitadas ou insuficientemente fundamentadas.
- Apoiar os jovens para que façam escolhas com as quais se sintam satisfeitos, tenham um bom desempenho e melhorem sua qualidade de vida.

GLOSSÁRIO

Trabalho decente

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente "faz alusão a um trabalho produtivo com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social para o trabalhador e sua família, melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e social, liberdade para que manifestem suas preocupações, organizem–se e participem na tomada de decisões que afetam suas vidas, assim como a igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres e homens".

Para essa mesma organização, "o trabalho decente é essencial para garantir o bem-estar das pessoas e sintetiza suas aspirações ao longo da vida profissional. Além de gerar renda, o trabalho favorece o progresso social e econômico e fortalece os indivíduos e suas famílias e comunidades".

Saber

Ao tomar uma decisão profissional, é muito importante saber a definição de alguns termos como:

Atitude: Refere-se à forma pela qual o indivíduo se adapta de forma ativa ao seu ambiente. É resultado de um processo cognitivo, emocional e comportamental.

Aptidão: capacidade de exercer ou desempenhar uma determinada tarefa, função, emprego, etc.

Capacidade ou conhecimento: conjunto de habilidades cognitivas que permitem o desenvolvimento, processamento e articulação de saberes para agir e interagir em determinadas situações.

Competência: capacidade de realizar com sucesso uma atividade plenamente identificada. A competência inclui um conjunto de capacidades, habilidades, aptidões e atitudes associadas a uma determinada tarefa ou função.

Competência profissional: capacidade de cumprir satisfatoriamente uma demanda, atividade ou tarefa relacionada ao trabalho, de acordo com critérios de desempenho definidos. As competências profissionais incluem os conhecimentos (Saber), atitudes (Saber Ser) e habilidades (Saber Fazer) do indivíduo.

Destreza: conjunto de habilidades práticas relacionadas a tarefas específicas que envolvem o uso dos sentidos.

Habilidade: potencial que o ser humano tem de adquirir, gerenciar e aplicar novos conhecimentos e competências. Competências adquiridas com os conhecimentos e a prática/experiência de cada indivíduo.

Interesses: inclinações ou gostos por atividades, pessoas ou objetos. Dependem de fatores sociais, culturais e até da faixa etária.

Ocupação: indica os diversos papéis profissionais e sociais desempenhados pelo indivíduo ao longo da sua vida. Esses papéis assumem muitas formas, desde “aluno”, “trabalhador autônomo”, “profissional ativo” até “aposentado”.

Emprego: definido como “qualquer trabalho realizado em troca de pagamento (salário, remuneração, comissões, gratificações, pagamento por empreitada ou em espécie)”, independentemente da relação de dependência (se o trabalho é dependente/assalariado ou independente/autônomo).

Trabalho: conjunto de atividades humanas, remuneradas ou não, destinadas à produção de bens ou serviços na economia, ou que satisfazem as necessidades de uma comunidade ou oferecem os meios de subsistência necessários para os indivíduos.

Qual é o alcance da orientação vocacional?

Como indicado anteriormente, a abordagem de orientação vocacional proposta neste guia busca ir além da simples apresentação de carreiras ou ocupações a serem escolhidas ou da aplicação de provas ou testes vocacionais.

Nessa perspectiva, e levando em conta as necessidades da população à qual os serviços se destinam, a orientação vocacional pode ter os seguintes alcances:

Informativo: consiste em proporcionar ou facilitar o acesso a informações sobre oportunidades educacionais e ocupacionais existentes no ambiente: oferta educacional, profissional ou de empreendedorismo e todas as informações que possam ajudar os jovens a decidir—de maneira realista—sobre diferentes opções para o futuro.

Os objetivos do processo de informação são os seguintes:

- Fornecer elementos para a tomada de decisões mais fundamentadas.
- Diferenciar ideias pré-concebidas, fantasias e preconceitos dos componentes "reais" da informação.
- Promover uma busca ativa.
- Incentivar a incorporação de novas informações que contribuam para a produção de novos conhecimentos.
- Trabalhar as ansiedades geradas pelo processo de informação[4].

Diagnóstico: busca identificar aspectos relativos aos interesses, aptidões e à personalidade dos jovens sob orientação: como atuam e se organizam, como integram conhecimentos e atitudes e como desenvolvem seu potencial. Para realizar um bom diagnóstico, os dados coletados nunca devem vir de um único canal ou programa de testes padronizados, mas sim de todos os tipos de análises personalizadas e informações reunidas por meio de diversas ferramentas[5].

Aconselhamento (individual ou em grupo): consiste em aconselhar e ajudar os jovens para que, a partir do reconhecimento e exploração dos seus interesses, aptidões, habilidades e limitações e do reconhecimento do contexto social e das oportunidades do mercado de trabalho, desenvolvam um plano de vida profissional ou educacional. O aconselhamento deve envolver outros membros do ambiente familiar dos jovens, apoiando-os na sua escolha final.

Capacitação: centra-se na formação e ensino de conhecimentos técnicos ou acadêmicos, bem como de habilidades básicas e sociais, necessários para o desenvolvimento integral dos jovens.

Assessoria e apoio: envolve acompanhar os jovens nas etapas relacionadas à inserção no sistema educacional ou no mundo do trabalho, incluindo tanto empregos dependentes como o trabalho autônomo e o empreendedorismo.

---

[4] Extraído de: *Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes*, Aldo Mosca De Mori y Carina Santiago. Uruguai.

[5] Almedina; M. *La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial*. Tese de doutorado. Córdoba. 2012.

What career guidance services can be offered?

Based on the theoretical content and youth employability programs developed by the International Youth Foundation and its partners in Latin America and the Caribbean, a comprehensive career guidance service should:

- promote self-awareness and the development of social-emotional skills;
- perform interest and capacity assessments;
- evaluate knowledge of the job market;
- organize and support the development of the education and/or career plan;
- define medium- and long-term personal goals and objectives;
- offer information regarding educational and job opportunities;
- recognize the potential and limitations of each participant and his/her environment;
- take job market demands into consideration;
- link personal interests and resources with market demands;
- support the process of returning to school;
- help young people make informed and responsible decisions;
- guide young people in reviewing their life plans and making any necessary adjustments;
- prepare youth to get and keep a job; and
- advise young people in designing strategies and plans for self-management and entrepreneurship.

ALCANCE DA ORIENTAÇÃO VOCACIONAL	TIPO DE ATIVIDADE	MEIOS E RECURSOS
Informativo	**Fornecer informações sobre:** Educação formal e informal, on-line ou presencial, em instituições públicas ou privadas, centros educacionais, organizações de jovens, centros comunitários, entre outros. Oferta de formação técnica ou superior, perfis profissionais, requisitos de entrada, etc. Oportunidades de estudo, acesso a financiamentos. Oportunidades para a criação de empresas ou iniciativas empreendedoras. Oferta de cursos de curta duração no âmbito de programas destinados a jovens vulneráveis. Ocupações e campos de atuação, possíveis planos de carreira, salários, direitos, deveres, legislação, oportunidades de progresso oferecidas em determinadas áreas profissionais, etc. Formação para o trabalho. O mundo do trabalho e as tendências do mercado.	Artigos de papelaria e recursos para sessões em grupo ou individuais. Sites sobre orientação vocacional. Feiras de emprego. Agências de emprego. Observatórios de emprego. Entrevistas com pessoas do ambiente do jovem sobre seus estudos e/ou trabalho. Informativos físicos ou eletrônicos. Vídeos, conferências de diferentes profissionais, tarefas desempenhadas, salário, nível de formação necessário, nível de satisfação, dificuldades, etc. Anúncios em meios de comunicação. Material promocional: folhetos, informativos, anúncios em jornais, catálogos.

ALCANCE DA ORIENTAÇÃO VOCACIONAL	TIPO DE ATIVIDADE	MEIOS E RECURSOS
Diagnóstico	Avaliação de conhecimentos, interesses e habilidades. Avaliação de competências empreendedoras. Aplicação do teste de interesses, habilidades, personalidade, etc. Esses testes podem ser aplicados pela internet ou pessoalmente. Aplicação de testes de alfabetização, matemática, tecnologias de informação e comunicação (TIC), etc. Entrevistas para explorar motivações. Entrevistas para verificar se o perfil de renda se enquadra nas ofertas de formação. Entrevistas de análise psicossocial, socioeconômica, etc.	Ferramenta de exploração de interesses[6]. Teste de avaliação de personalidade. Ferramenta de exploração cognitiva[7]. Testes vocacionais[8]. Teste de interesses e habilidades[9]. Teste de conhecimentos, personalidade, motivação, etc.[10] Provas para avaliar conhecimentos básicos de leitura e escrita, matemática, TIC. Gabaritos/roteiros de entrevista. Gabaritos para consolidar o perfil ocupacional.
Aconselhamento (individual ou em grupo)	Apoio à construção de um projeto ocupacional realista e à análise de resultados dos testes e entrevistas, com ênfase em habilidades para a vida (autoconhecimento, comunicação, etc.). Assessoria para definir o plano de vida associado à educação, ao emprego ou ao empreendedorismo. Orientações sobre empreendedorismo e trabalho autônomo. Do tipo psicossocial, em resposta a situações ou conflitos pessoais.	Material de apoio para *workshops* ou entrevistas personalizados. Recursos para a realização dos *workshops*: artigos de papelaria, televisão, reprodutor de vídeo, etc.

[6] Uma das mais conhecidas é a desenvolvida por Holland. Ver anexos.
[7] Ver a taxonomia de Fleishman.
[8] Para encontrar um exercício de perfil vocacional, acesse: *http://psu.universia.cl/que-estudiar/orientacion-vocacional/ejercicios-perfil-vocacional/*
[9] Um exemplo de teste de interesses e habilidades pode ser encontrado no seguinte site: *www.eligecarrera.cl/registro.aspx*
[10] Muitos desses recursos estão disponíveis em: *http://orientacion-vocacional.idoneos.com*

ALCANCE DA ORIENTAÇÃO VOCACIONAL	TIPO DE ATIVIDADE	MEIOS E RECURSOS
Capacitação	Capacitação para melhorar o desempenho acadêmico e evitar a evasão escolar. Capacitação em habilidades básicas de informática (uso da internet e de e-mail, criação de documentos em Word, etc.). *Workshops*/sessões que ensinem técnicas de busca de emprego, elaboração de currículo, apresentação em entrevistas, preparação de um plano de negócios. Formação em habilidades para a vida e para o local de trabalho, o que inclui temas como: • Autoconhecimento. • Comunicação assertiva. • Tomada de decisões. • Capacidade de trabalhar em equipe. • Capacidade de resolver problemas. • Capacidade de negociar e gerar consensos. • Capacidade de descobrir, provar e experimentar. • Capacidade de organizar e gerenciar o tempo. • Capacidade de planejamento e gestão. • Capacidade de analisar o contexto. • Desenvolvimento de habilidades para realizar atividades autônomas	Material didático sobre os temas dos programas de capacitação. Páginas na internet. Recursos didáticos: vídeos, folhetos, folhas de exercícios, etc. Recursos para a realização de *workshops*: artigos de papelaria, televisão, reprodutor de vídeo, etc. Exercício de observação de locais de trabalho. Os jovens visitam locais de emprego em potencial, o que os ajuda a identificar suas áreas de interesse, funções e rotinas para futuros trabalhos.
Assessoria e apoio	Assessoria sobre oportunidades de formação ou emprego. Assessoria para conhecer as tendências do mercado de trabalho, os perfis mais demandados com maior potencial de contratação e construção de uma carreira, faixas salariais. Assistência para a elaboração e atualização do currículo. Assessoria para entrevistas de emprego bem sucedidas e para interpretar e saber responder a anúncios classificados. Apoio para desenhar um plano de negócios. Apoio para formar a rede de contatos. Apoio para visitar sites que oferecem oportunidades de emprego ou educação. Apoio para conectar a oferta à demanda: participação em feiras de emprego, eventos de empreendedorismo. Capacitação e assessoria para a criação de portfólios virtuais. Apoio para se conectar a entidades públicas ou privadas que apoiem o trabalho autônomo e o empreendedorismo. Fornecer informações e conectá-las a serviços sociais que auxiliem na inserção profissional e na manutenção no emprego. Assessoria para considerar opções de trabalhos voluntários como oportunidade de obter uma primeira experiência profissional com responsabilidades semilaborais e desenvolver seus primeiros vínculos e redes sociais.	Formatos de currículo. Formatos de guia para o desenho de um plano de negócios. Bases de dados de organizações ou entidades que oferecem formação ou apoio a jovens. Recursos virtuais sobre a empregabilidade de jovens. Lista de centros de recursos e de oferta de serviços. Listas de agências de colocação profissional. Lista de empresas ou associações que podem oferecer vagas ou estágios. Sites de agências de emprego, observatórios ou associações profissionais que ofereçam informações sobre ocupações.

Onde esses serviços estão disponíveis e quem pode oferecê-los?

Os serviços de orientação vocacional podem ser oferecidos:

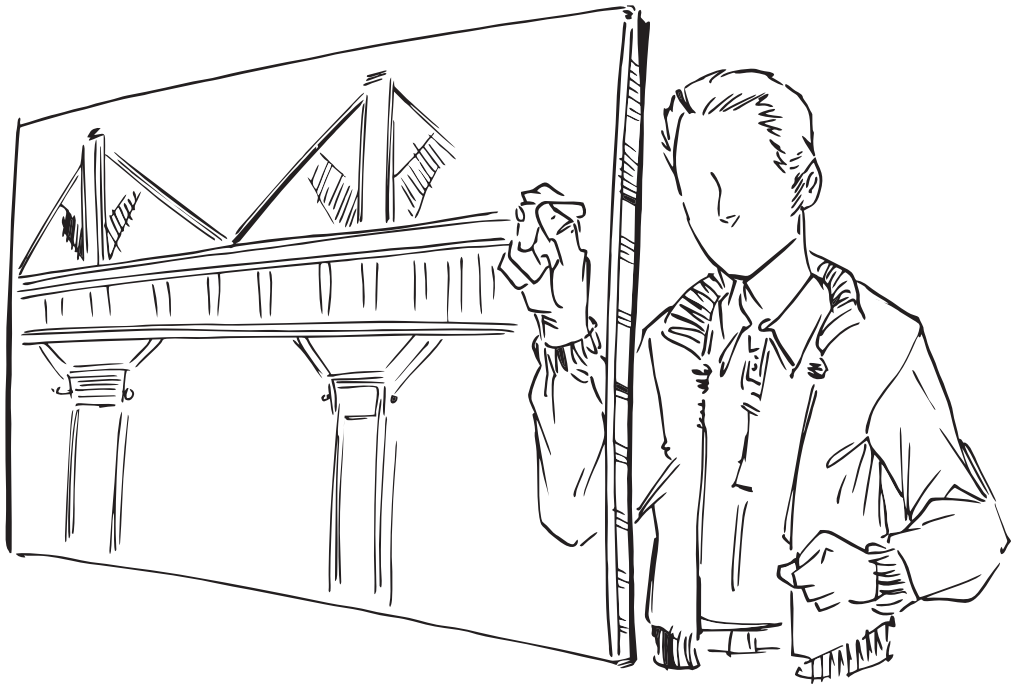
- Em instituições de educação formal como parte da oferta de formação.
- Em instituições de formação técnica ou vocacional (públicas ou privadas).
- Em serviços públicos e privados de emprego.
- Em ONGs que trabalham com jovens.
- Como parte de programas de educação para o emprego (formal ou informal).
- Em serviços públicos ou privados de informações e orientações para a comunidade.

Find Out

Atualmente, e de acordo com Campoy (2009), observa-se um interesse pela fundamentação científica e filosófica das diversas teorias de orientação. A diversidade de abordagens gera um conjunto de princípios gerais para o processo orientador como um todo, entre os quais podemos destacar os seguintes:

- A orientação tem uma preocupação sistemática com o desenvolvimento do indivíduo, procurando explorar ao máximo seu potencial
- Os procedimentos de orientação dependem de processos do conduta individual; ensinam a pessoa a se conhecer e a se desenvolver direcionalmente e não apenas a situar-se em relação a um fim predeterminado; enfocam as possibilidades, buscando corrigir deficiências, fraquezas e fragilidades.
- A orientação se contextualiza em um processo contínuo de encontro e confronto consigo próprio, com a própria responsabilidade e com a tomada de decisões pessoais, em um ensaio para a ação progressiva rumo à reintegração e ao futuro.
- A orientação consiste principalmente em animar e incentivar, com foco no objeto ou propósito e com impactos na tomada de decisões responsáveis, ensinando a usar e processar informações e a esclarecer as próprias experiências.
- É cooperativa, nunca isolada ou obrigatória. As tarefas docente e orientadora se complementam.
- A orientação é um processo de ajuda em estágios e momentos críticos do desenvolvimento, mas também de uma ajuda contínua e gradual, buscando oferecer assessoria de forma regular e intermitente.
- A orientação reconhece a dignidade e o valor das pessoas e seu direito de escolha[11].

[11] Almedina; M. "La Orientación y la Tutoría Universitaria como elementos para la calidad y la innovación en la Educación Superior. Modelo de Acción Tutorial. Tese de doutorado". Córdoba. 2012.

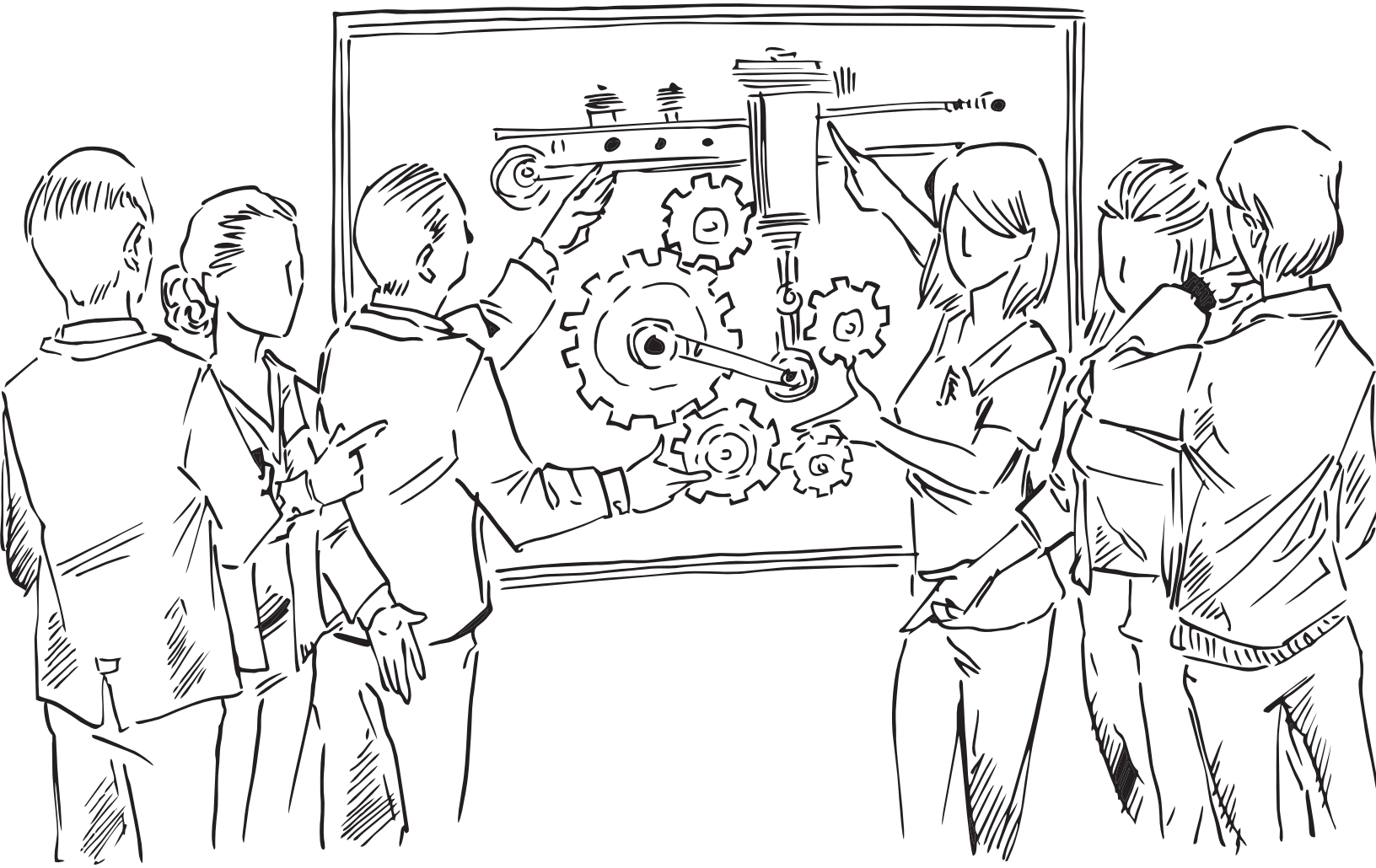


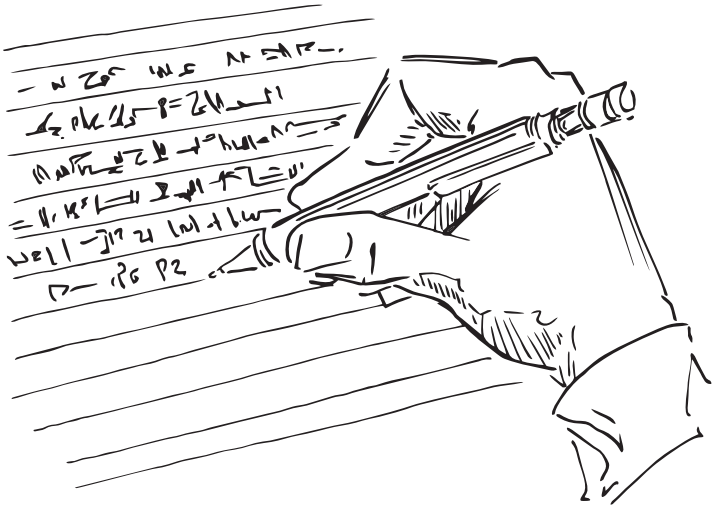
Entre os erros mais comuns na orientação vocacional, podemos citar os seguintes:

- Não levar em conta as preferências, interesses e motivações dos jovens.
- Não avaliar o conhecimento do mercado de trabalho.
- Não levar em conta o ambiente social e familiar em que vivem ou suas características econômicas e culturais.
- Influenciar, guiar ou direcionar as decisões dos jovens.
- Impor as opiniões dos conselheiros ou tutores sob o pretexto de saberem o que os jovens necessitam ou o que é melhor para eles.
- Classificar e limitar as escolhas dos jovens com base em diagnósticos precipitados. A aplicação e análise dos testes psicométricos exigem a presença de especialistas na área.
- O diagnóstico deve se apoiar em outros recursos, como entrevistas ou assessorias individuais.
- Limitar a orientação vocacional à preparação dos jovens para a escolha de uma carreira sem considerar outras opções, como formação técnica ou profissional, empreendedorismo, entre outros.
- Fornecer todas as informações aos jovens sem incentivá-los a encontrá-las por conta própria.
- Não levar em conta as demandas do mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2

Sobre a organização de serviços de orientação vocacional (SOV)





Diretrizes para o desenho e prestação de serviços de orientação vocacional

Os profissionais ou organizações interessados em oferecer serviços integrais de orientação vocacional para jovens em situação de vulnerabilidade devem adotar princípios, processos, metodologias e ter a estrutura e os recursos necessários para a prestação adequada desses serviços. Entre outras, as seguintes diretrizes devem ser consideradas ao se desenhar, organizar e gerenciar os serviços:

- Conhecer a realidade cultural, social e econômica dos jovens, adaptando as ações de orientação às suas necessidades e problemas.
- Incentivar a autodescoberta e autogestão para que os jovens façam suas próprias escolhas a partir do conhecimento de si mesmos e do seu ambiente. Trata-se de capacitá-los para que tomem decisões autônomas e responsáveis.
- Identificar as expectativas e potenciais dos jovens para ajudá-los a se conectar a possibilidades reais existentes no seu ambiente.
- Construir redes de cooperação envolvendo famílias, instituições de ensino, organizações sociais e empregadores, entre outros.
- Desenhar serviços relevantes e criativos que se adaptem às necessidades e interesses dos jovens: com ambientes de aprendizagem e horários flexíveis, estratégias dinâmicas de intervenção, etc.
- Levar em conta que a prestação de serviços de qualidade exige processos bem definidos, equipes qualificadas e ferramentas e metodologias adequadas para cada etapa do processo.
- Disponibilizar espaços acolhedores e dotados dos recursos físicos e virtuais necessários para apoiar os jovens.
- Na medida do possível, vincular os serviços de orientação vocacional a outros programas ou serviços de apoio a jovens: agências de colocação profissional, instituições de educação formal e informal, entre outros.

Como organizar um serviço de orientação vocacional (SOV)?

A tabela abaixo apresenta uma proposta básica para o desenho de um serviço de orientação vocacional. É importante ressaltar que o desenho desse tipo de serviço depende das condições específicas de cada organização e ambiente. Sendo assim, o modelo apresentado a seguir não é inflexível e não se propõe a ser aplicável a todos os contextos.

ETAPAS	ATIVIDADES
ETAPA 1 **Desenhar o alcance geral do Serviço de Orientação Vocacional (SOV)**	Definir a população-alvo.
	Identificar as necessidades, recursos e limitações do ambiente em que os jovens vivem.
	Organizar a equipe responsável pelo planejamento e execução dos serviços.
	Definir o alcance dos serviços de orientação que serão prestados.
	Selecionar as estratégias de intervenção.
ETAPA 2 **Definir objetivos, atividades, recursos e sistema de monitoramento e avaliação.**	Definir metas e especificar objetivos operacionais.
	Executar o plano operacional: atividades, horários e responsáveis.
	Definir as metodologias e recursos necessários para garantir a disponibilidade de informações imprescindíveis a um serviço de orientação vocacional.
	Monitorar as tarefas planejadas.
	Desenhar o sistema de informação e avaliação do serviço.
ETAPA 3 **Implementar e avaliar o SOV.**	Divulgar os serviços de orientação e convocar os jovens.
	Implementar o Sistema de Orientação Vocacional (SOV).
	Medir a satisfação dos clientes.
ETAPA 4 **Ajustar e aprimorar o SOV.**	Definir planos de melhorias do serviço com base em resultados e nas opiniões dos clientes.
	Ajustar os procedimentos e serviços.

Outras vozes

O caso de um serviço de orientação vocacional implementado pelo Centre for Adolescent Renewal and Development em Santa Lucía pode ser um bom exemplo[12]. Para prestar um serviço antes inexistente, foi necessário:

Criar/adequar espaços: a organização adaptou espaços para oferecer os serviços de uma maneira que fizesse os jovens se sentirem à vontade, seguros e bem-vindos para participar e explorar suas habilidades e potenciais. Nesse caso, escolheu-se um lugar para abrigar todas as atividades e serviços. O local escolhido era facilmente acessível por transportes públicos e tinha espaços disponíveis para workshops, salas de apoio psicossocial e orientação profissional individualizada, espaços para cursos de capacitação e oficinas em grupo, laboratório de informática para uso dos participantes e acesso a telefones para procurar emprego, bem como uma "plataforma única" para os jovens que buscavam orientação vocacional.

Formar uma equipe: a equipe executora do programa foi formada por seis membros de diferentes disciplinas, como psicologia, sociologia, educação e gestão de programas: um coordenador, um auxiliar administrativo, um profissional responsável pelo processo de monitoramento e avaliação, um consultor de carreira e dois conselheiros em tempo integral. Cabe ressaltar que cada um dos membros da equipe foi uma peça-chave para a concretização dos objetivos desse programa.

Para mais informações sobre esse projeto, acesse:
http://library.iyfnet.org/sites/default/files/library/CareerGuidanceCaseStudy.PDF

[12] Esse programa foi implementado entre 2012 e 2013 pelo Centre for Adolescent Renewal and Development no âmbito do programa Caribbean Youth Empowerment Program, administrado pela IYF com financiamento da United States Agency for International Development.

Outras vozes

No âmbito do programa ***entra21***, a Fundação Chile complementou o componente de formação com um módulo de informação e orientação, para o qual desenvolveu e utilizou o portal "TeOrienta" com o objetivo de apoiar a construção de trajetórias educacionais e profissionais dos jovens. Esse processo envolveu a coleta e inclusão de informações sobre mais de 400 ocupações e seus requisitos (identificados no mercado de trabalho chileno), ofertas de educação, capacitação, direitos e deveres dos trabalhadores e condições para iniciar um empreendimento próprio. Além disso, foi necessário desenhar ferramentas e identificar recursos para facilitar diferentes atividades, como a de preparar um currículo, buscar e se candidatar a um emprego e passar por uma entrevista de trabalho, bem como adaptar e oferecer um teste on-line de habilidades e interesses. Todos esses elementos foram usados para melhorar o conhecimento dos jovens de si mesmos, do mercado de trabalho e das ofertas de formação e educação disponíveis.

O portal foi complementado com um local físico, chamado de Centro de Informação e Orientação para o Trabalho, que fornecia serviços de aconselhamento, computadores para consultas e outros recursos e serviços. O Centro funcionou em um único local situado na região central de Santiago, o que facilitava o acesso de quem morava em diferentes áreas da capital.

Para mais informações, acesse: ***http://library.iyfnet.org/library/learning-series-7-role-technology-preparing-disadvantaged-youth-world-work***

Quais são os recursos necessários para a prestação de serviços de orientação vocacional para jovens em situação de vulnerabilidade?

É importante que as organizações interessadas em oferecer serviços de orientação vocacional disponham da infraestrutura e da capacidade instalada necessárias para prestar serviços de qualidade e satisfazer as expectativas dos jovens.

Descrevemos abaixo alguns dos recursos necessários para a prestação desses serviços.

Infraestrutura e recursos físicos:

- Sala de espera com ventilação e iluminação adequadas e instalações sanitárias básicas.
- Computadores com acesso à internet. São necessários no mínimo dois computadores: um para o profissional orientador e outro para que os jovens façam os testes, busquem informações em páginas sugeridas, elaborem seus currículos ou enviem solicitações de estudo ou emprego.
- Sala de entrevistas de uso exclusivo do serviço de aconselhamento individual.
- Espaços para *workshops* e sessões de aconselhamento em grupo.
- Equipamentos de escritório: artigos de papelaria, telefone, impressora habilitada para que os jovens possam imprimir os resultados dos testes, seus currículos, etc.
- Manuais de orientação, testes impressos ou virtuais.
- Televisão ou projetor de vídeo.

Recursos humanos:

É necessário assegurar que os profissionais que prestam esses serviços tenham formação em orientação vocacional e experiência profissional com jovens em situação de vulnerabilidade.

De acordo com o Cinterfor, no caso de especialistas em orientação que trabalham em organizações sociais, as competências muitas vezes são aprendidas no trabalho, com pouco fundamento na psicologia vocacional ou educacional. A literatura revisada indica que, de um modo geral, os especialistas em orientação adquirem seus conhecimentos e competências de diversas disciplinas acadêmicas: psicologia, educação, sociologia e economia do trabalho. No entanto, a psicologia tem sido a disciplina dominante e continua a ser a principal porta de entrada para a profissão em muitos países.

Algumas de suas principais funções incluem:

- Entrevistar os jovens.
- Aplicar testes e ferramentas de diagnóstico.
- Analisar e compartilhar os resultados com os jovens.
- Analisar e compartilhar os resultados dos testes dos jovens com os responsáveis pelo programa de formação para subsidiar o desenho curricular.
- Apoiar os jovens na exploração do mundo educacional e profissional.
- Assessorar o desenho do projeto de vida profissional ou educacional.
- Apoiar o desenvolvimento de competências de empregabilidade e empreendedorismo.

Apresentamos abaixo dois perfis necessários para a prestação de serviços de orientação vocacional[13].

- **Coordenador:** pessoa responsável pela execução das atividades de desenho, planejamento, coordenação e monitoramento dos serviços. Deve ser alguém com formação em áreas sociais, como educação e administração pública, e com habilidades para gerenciar projetos sociais. Além disso, deve ter experiência de trabalho com populações vulneráveis, capacidade de elaborar planos de orientação vocacional e amplo conhecimento do setor educacional e produtivo.

  Espera-se que a pessoa responsável por essa função, independentemente do título usado em cada organização, tenha as habilidades e competências necessárias para:

  - Planejar a operação do Serviço de Orientação Vocacional (SOV)
  - Dotar o serviço dos mecanismos e sistemas necessários para a aquisição e gestão de informações.
  - Administrar e gerenciar recursos.
  - Estabelecer contatos e parcerias estratégicas.
  - Monitorar as tarefas planejadas.
  - Avaliar o funcionamento geral do SOV.

[13] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación Programa Área. Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) e Universidad Nacional de Cuyo, 2006.

- **Conselheiros/assessores em orientação:** é fundamental que os profissionais encarregados dessa função tenham experiência de trabalho direto com jovens vulneráveis e formação em áreas sociais como educação, psicologia, serviço social, entre outras. Além disso, devem ter formação e experiência profissional de pelo menos três anos em temas relacionados ao diagnóstico e à orientação vocacional de jovens em situação de vulnerabilidade.

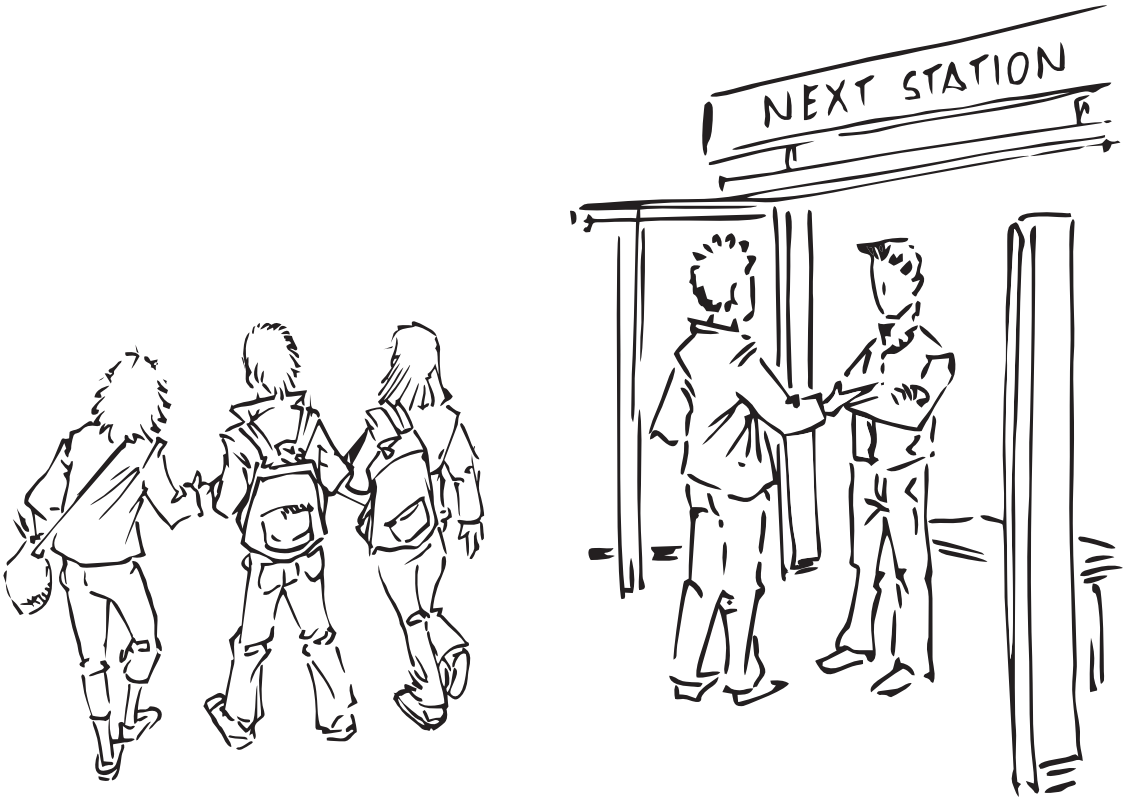
  Os indivíduos responsáveis pela execução das ações de orientação devem ter as habilidades e competências necessárias para:

  - Aplicar técnicas de entrevista, bem como de provas ou testes, e de sua análise para identificação de necessidades, interesses e habilidades.
  - Oferecer orientações para que o jovem conheça a si mesmo, descubra sua vocação e potencial, se situe em sua própria realidade e na do ambiente em que vive e tenha acesso a informações relevantes para tomar decisões de carreira e de estudos formais ou informais necessárias para que alcancem seu objetivo profissional.
  - Fornecer informações que permitam ao jovem explorar oportunidades de estudo, planos de estudo, perfil de jovens formados, demanda do mercado por cada uma das ocupações, grau de saturação das opções e remuneração.
  - Acompanhar a construção de um projeto de vida e profissional e delinear seu processo de tomada de decisões.
  - Coordenar e cooperar com outras áreas, como a equipe de professores, de planejamento acadêmico e de trabalho social, para assegurar o acompanhamento e trabalho em conjunto, no qual cada uma das partes contribui para o processo de orientação.
  - Assessorar a tomada de decisões sobre oportunidades de estudo.
  - Monitorar, avaliar e ajustar as ações realizadas.

Nota:

O perfil dos profissionais depende do alcance do serviço de orientação oferecido. Na etapa de informação, por exemplo, não é necessário contar com um profissional especializado. Esse serviço pode ser oferecido por qualquer membro da equipe (diretor, coordenador, professor, psicólogo) ou por meio de uma página na internet ou de um informativo impresso. O aconselhamento, por sua vez, exige uma intervenção mais personalizada com cada jovem e, portanto, um profissional especializado e experiente[14].

[14] Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos. Porto Rico.



Outras vozes

Apresentamos abaixo um exemplo do perfil de orientador vocacional proposto pelo serviço público de emprego do SENA (Serviço Nacional de Aprendizagem da Colômbia).

Cargo: Orientador vocacional

- **Funções:**
  - Orientar estudantes sobre aspectos sociais e pessoais, como uso de drogas, depressão, sexualidade, autoestima e problemas familiares.
  - Orientar estudantes sobre questões educacionais como adaptação escolar, absentismo, hábitos de estudo e planejamento de carreira.
  - Aplicar e interpretar testes padronizados de inteligência, aptidão e interesses.
  - Coordenar a prestação de serviços de aconselhamento e informação para alunos, pais e professores, como orientação vocacional, sessões de desenvolvimento profissional e interações com outras instituições educacionais.

- **Habilidades:**
  Psicólogo, educador, assistente social ou especialista em coaching com experiência em orientação vocacional e/ou com conhecimento de testes psicométricos vocacionais. Pelo menos doze meses de experiência com orientação vocacional, ocupacional e/ou de desenvolvimento profissional.

- **Competências:**
  Preferencialmente com formação complementar em nível de graduação, especialização ou mestrado em desenvolvimento do talento humano. Habilidades: competências pedagógicas, de comunicação, de interação social e de atendimento ao cliente. Experiência como orientador vocacional no ensino médio.

Outras vozes

A Fundação SES da Argentina tem um programa de capacitação de tutores e orientadores. A capacitação tem uma carga horária de 60 horas e busca contextualizar os profissionais com o "mundo dos jovens" e suas características. O programa inclui temáticas como juventude e vulnerabilidade, funções da tutoria, abordagens e ferramentas para o acompanhamento de jovens. Um recurso que auxilia o trabalho dos orientadores é o "módulo de orientação educacional e profissional para jovens", no qual recebem orientações sobre como realizar os workshops de orientação e indução ao mundo do trabalho.

Os jovens, por sua vez, participam de workshops, tutorias e entrevistas individuais, recebendo acompanhamento para desenhar e implementar seu "projeto educacional e profissional". Ao final dos *workshops*, os tutores devem preencher e enviar o "Formulário de elaboração de perfis", uma ferramenta que registra o perfil de cada jovem, seu projeto de formação profissional e todas as informações que facilitem o monitoramento e acompanhamento em outros momentos do programa.

http://fundses.org.ar/archi/tematicas/inclusion_labora_juvenil/materiales_ses/Manuales_de_inclusion_laboral_Coleccion_los_apuntes_oficina_empleo/4-El%20proceso%20de%20orientacion%20ocupacional.pdf

http://fundses.org.ar/archi/tematicas/inclusion_labora_juvenil/materiales_ses/manuales_Inclusion_Laboral_Coleccion_Apuntes_Instit_%20formacion_profesional/IFP%203_%20Herramientas%20para%20la%20orientación%20profesional%20de%20jóven.pdf

Recursos técnicos e tecnológicos:

As tecnologias estão mudando a maneira como nos comunicamos, compartilhamos informações e aprendemos—mudanças que, em sua maioria, são impulsionadas pelos jovens de hoje. As TIC[15] são importantes atualmente para os jovens, além de constituírem um componente de peso da cultura juvenil. Além disso, são ferramentas básicas que devem ser incorporadas aos processos de formação e aos serviços de orientação e colocação profissional[16]. As tecnologias permitem também ampliar as escalas para alcançar mais jovens e conectá-los a oportunidades existentes.

Dessa forma, um serviço de orientação deve considerar os requisitos técnicos e tecnológicos necessários à sua prestação e levar em conta as vantagens e implicações da implementação de algumas das diferentes opções, que abrangem desde o desenvolvimento e uso de qualquer tipo de programa de computador até o desenho de cursos digitais, uso de redes sociais e criação de portais com informações e recursos.

[15] Sigla para Tecnologia da Informação e Comunicações, que, segundo a legislação colombiana, pode ser entendida como "o conjunto de ferramentas, recursos, equipamentos, programas de informática, aplicativos, redes e meios de comunicação que permitem a coleta, o processamento, o armazenamento e a transmissão de informações como dados de voz, texto, vídeo e imagens".

[16] *http://library.iyfnet.org/sites/default/files/library/Entra_Serie_de_Aprendizaje_7.pdf*

Em suma, as tecnologias da informação e comunicação (TIC) são recursos que contribuem para o processo de orientação vocacional, seja para os jovens realizarem testes vocacionais on-line, perguntarem sobre carreiras de seu interesse ou buscarem informações sobre ofertas de emprego ou estudo, ou para os tutores que os acompanham acessarem informações e ferramentas em apoio ao seu trabalho. O **anexo n. 1** descreve alguns sites e recursos digitais que podem ser muito úteis.

Outros recursos:

É importante levar em conta que a prestação desses serviços pode exigir:

- Recursos para custear o transporte dos profissionais ou dos jovens.
- Recursos para custear os lanches ou refeições dos jovens durante os *workshops* ou sessões de aconselhamento.
- Elaboração de materiais promocionais: informativos, panfletos, etc.
- Aquisição de materiais didáticos ou de recursos técnicos como testes, manuais, cartilhas, etc.
- Pagamento pelo uso de testes psicométricos.

Outras vozes

Um exemplo comparativo da Europa: Modelo de um programa de formação para conselheiros responsáveis pela orientação vocacional[17].

Na Dinamarca, a orientação profissional e educacional não é considerada uma profissão em si, mas sim uma série de tarefas e responsabilidades geralmente praticadas por profissões relacionadas a essa área. Por essa razão, a formação educacional dos conselheiros de orientação dinamarqueses é bastante diversa, embora a maioria geralmente seja constituída por professores e assistentes sociais ou outros profissionais com experiência na área social, educacional e/ou do mercado de trabalho.

Os cursos básicos para conselheiros de orientação variam muito, dependendo do conteúdo, duração e tipo de instituição que os oferece. A maioria dos cursos básicos aborda, em alguma medida, os cinco temas a seguir:

- **teoria e metodologia da orientação;**
- **atividades de orientação relacionadas à função do conselheiro de orientação;**
- **marco legal e organização do sistema de orientação dinamarquês;**
- **condições educacionais, profissionais e do mercado de trabalho;**
- **outros temas, como comunicação, TIC e aspectos teóricos do trabalho do projeto.**

[17] OIT: Revision of the Human Resources Development Recommendation Database, ILO-IFP/SKILLS, (Genebra, 2002), disponível em: *www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/main.htm.*

Outras vozes

Centros de apoio à preparação de especialistas em orientação profissional

Como em muitos países os especialistas em orientação profissional começaram seu trabalho pela via de outras áreas profissionais, é possível que eles não tenham as competências necessárias para orientar os jovens. Uma maneira de continuar a promover o desenvolvimento desses profissionais consistiu em criar centros de apoio para técnicos e especialistas em orientação profissional que oferecem seus serviços a funcionários de instituições educacionais, escritórios de serviços públicos de emprego (SPE) e organizações comunitárias que prestam serviços de orientação profissional. Já existem centros dessa natureza em vários países, sobretudo na Europa.

Entre outras, as atividades desses centros incluem:

- Sistematizar e divulgar informações sobre profissões e o mercado de trabalho (impressas ou digitais) para escolas e organizações comunitárias.
- Garantir que cada ponto de consulta de informações ofereça acesso a uma combinação de dados de qualidade sobre profissões e o mercado de trabalho.
- Oferecer programas de capacitação e preparação individual a prestadores de serviços em todo o sistema.
- Atuar como o principal recurso para professores de escolas, equipes de SPE e especialistas em organizações comunitárias.
- Oferecer aconselhamento especializado sobre recursos, sites e ferramentas adequados às diferentes populações e aos diferentes tipos de pontos de consulta de informações.
- Oferecer aconselhamento e capacitação no uso de ferramentas de qualidade garantida.
- Gerenciar a estratégia de comunicação do sistema de oferta de orientação profissional.
- Coordenar eventos de orientação profissional de relevância nacional.

As organizações interessadas em oferecer serviços integrais de orientação vocacional a jovens vulneráveis devem estar cientes de que esses jovens têm diferentes tipos de vulnerabilidades e, portanto, exigem um maior acompanhamento e apoio para que não interrompam seus projetos educacionais ou profissionais no meio do caminho. Esse acompanhamento pode exigir o apoio de outras organizações que trabalham com jovens e a integração dos serviços de orientação vocacional a programas de formação para o emprego, instituições educacionais, agências de colocação profissional, entre outros.

CAPÍTULO 3

Como se pode oferecer orientação vocacional?

"Cada qual tem sua própria vocação ou missão específica na vida.
Cada um precisa executar uma tarefa concreta que precisa ser cumprida.
Nisto a pessoa não pode ser substituída, nem pode sua vida ser repetida.
Assim, a tarefa de cada um é tão singular como
a sua oportunidade específica de executá-la".

Extraído do livro "O homem em busca de um sentido"
de Viktor Frankl

Este capítulo apresenta um quadro teórico para os orientadores sobre a prestação de serviços de orientação vocacional para jovens. As estratégias e recursos utilizados para orientar as escolhas profissionais dos jovens devem permitir que eles respondam às seguintes perguntas:

- **Quem sou?**
  Com essa pergunta, o jovem identifica seus interesses, motivações, pontos fortes e habilidades.
- **Onde estou?**
  Envolve reconhecer tanto as oportunidades como dificuldades e barreiras existentes no contexto em que vivem.
- **Onde quero chegar e o que devo fazer para chegar lá?**
  É nesse momento que o jovem desenha seu plano de vida pessoal e profissional, o que exige reconhecer a lacuna existente entre o ponto de partida, o ponto de destino e as ações necessárias para chega lá.

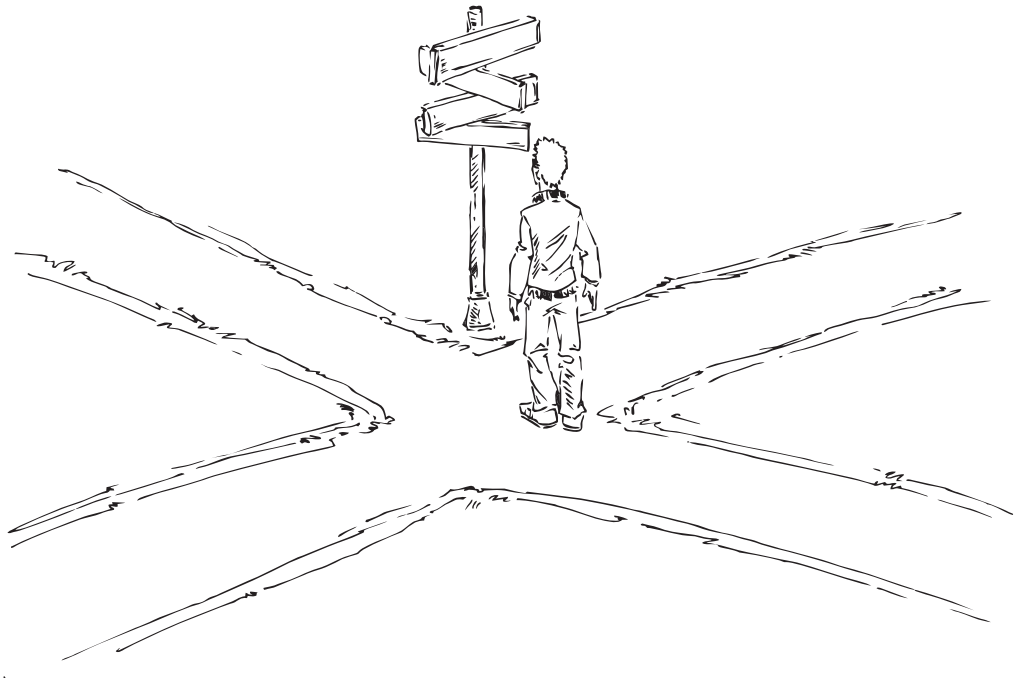
Com base nessa abordagem, a proposta de orientação vocacional se desenvolve em três etapas, a saber:

Etapa 1:
Fortalecimento de habilidades para a vida: autoconhecimento e gestão de transições.

Etapa 2:
Desenvolvimento de competências para compreender o ambiente e agir em relação a ele: conhecimento do ambiente e exploração de possíveis cenários.

Etapa 3:
Construção do projeto de vida: imagem do futuro, planejamento, implementação e acompanhamento.

O quadro abaixo apresenta um resumo das competências e do desempenho que os jovens devem alcançar em cada uma das etapas.



Saber +

As decisões vocacionais envolvem duas dimensões: a dimensão pessoal, relacionada aos interesses, pensamentos, julgamentos e sentimentos do indivíduo, e a dimensão social, definida pelo seu contexto econômico, político e cultural.

O reconhecimento de que os problemas vocacionais envolvem essas duas dimensões amplia a gama de intervenção dos serviços de orientação vocacional e nos convida a considerar os seguintes aspectos:

- ***Aspectos subjetivos***, como os interesses, gostos, habilidades e percepções dos jovens em relação a si mesmos e ao futuro.
- ***Aspectos interpessoais***, como a influência da família ou de amigos na escolha de uma carreira, ocupação ou profissão.
- ***Aspectos culturais***, relacionados ao valor e status que a sociedade atribui a diferentes profissões, ocupações ou oportunidades de emprego.
- ***Aspectos sociais***, como a configuração do sistema produtivo e educativo em cada comunidade e em cada momento histórico específico.

	Unidades de competência	Desempenho
Etapa 1 **Habilidades para a vida**	Autoconhecimento e gestão de transições	Conhecer o nível de desempenho de suas próprias competências gerais e profissionais. Identificar interesses, paixões e talentos. Reconhecer o próprio histórico profissional como fonte de aprendizagens. Gerenciar a transição do mundo dos estudos para o mundo do trabalho. Gerenciar a transição do trabalho informal para o emprego formal.
Etapa 2 **Competências para compreender o ambiente e agir em relação a ele**	Conhecimento do ambiente e exploração de cenários possíveis	Reconhecer potenciais e restrições no âmbito familiar. Identificar setores estratégicos para o desenvolvimento econômico e para oportunidades profissionais na cidade, região e país. Reconhecer as oportunidades e ameaças do ambiente, como problemas de consumo de drogas, gravidez precoce e violência doméstica. Definir a área profissional para conseguir e manter um emprego e extrair dele o máximo de aprendizagem. Identificar uma ou mais áreas de formação associadas ao campo profissional de interesse para definir um processo de educação ao longo da vida.
Etapa 3 **Construção do projeto de vida**	Imagem do futuro, planejamento, implementação e acompanhamento.	Definir cenários pessoais. Identificar e avaliar os recursos disponíveis. Articular áreas de interesse com as oportunidades existentes no ambiente. Identificar oportunidades de desenvolvimento. Definir objetivos e metas nas áreas produtiva e educacional. Organizar um plano de ação e acompanhamento para o cumprimento das metas. Tomar decisões. Executar o plano de ação. Rever e repensar objetivos.

ETAPA 1: HABILIDADES PARA A VIDA

Autoconhecimento e gestão de transições

As estratégias e recursos utilizados para apoiar os jovens no seu processo de autoconhecimento devem:

- Situar o jovem como protagonista do processo e envolvê-lo ativamente na construção de suas próprias aprendizagens.
- Promover a autonomia e independência dos jovens.
- Favorecer a auto-orientação e a autodescoberta.
- Facilitar a identificação de motivações, interesses, paixões e talentos.
- Propiciar questionamentos sobre as próprias competências gerais e profissionais (habilidades e capacidades).
- Fazer a diferenciação entre “o que eu gostaria de fazer” e o que “realmente posso ou consigo fazer”.
- Favorecer a tomada de decisões fundamentadas e autônomas.
- Facilitar o planejamento de um projeto de vida educacional ou profissional.
- Favorecer transições, seja dos estudos para o emprego ou de trabalhos informais para ocupações formais.

Tudo o que é “ensinado” diretamente a um jovem evita que ele descubra o fato por conta própria e, portanto, que ele o compreenda efetivamente. Estimular os jovens a agir por conta própria é a única forma de garantir que eles alcancem um aprendizado significativo e transformador.

Antes de definir as ações a serem implementadas nesse e em todos os outros momentos do processo de acompanhamento e apoio aos jovens, é importante considerar o seguinte:

- As características específicas dos jovens: nível de escolaridade, condições socioeconômicas (nível de vulnerabilidade), seus estilos de aprendizagem, entre outros.
- Recursos humanos e materiais disponíveis para oferecer os serviços.
- O alcance dos serviços de orientação oferecidos: informativo, diagnóstico, capacitação, apoio, etc.

GLOSSÁRIO

Auto-orientação

O termo auto-orientação refere-se à capacidade de autoavaliação de um indivíduo e sua posterior capacidade de tomar suas próprias decisões com responsabilidade e maturidade. Nesse sentido, a orientação consiste em uma ajuda ou aconselhamento que permite ao jovem adquirir as competências necessárias para se orientar ao longo da vida. Obviamente, o processo de orientação exige a intervenção dos diversos agentes educacionais, mas, no momento de tomar a decisão, é a pessoa que deve decidir e ninguém pode fazer isso por ela. O objetivo da auto-orientação é permitir que as decisões adotadas sejam as melhores possíveis.

Fonte: IVEP. *http://ivep.net/Documentos-Descargas/Fol/FOL_Tema_2.pdf*

A importância da independência, autonomia e auto-orientação reside no fato de que a decisão sobre o futuro é uma construção pessoal, embora possa ser acompanhada ou orientada. Nesse sentido, os próprios jovens desenvolvem aprendizagens significativas ao validar e dar sentido a conteúdos e atividades didáticas e ao reconhecer que os temas abordados são úteis e necessários ao seu desenvolvimento emocional e intelectual.

Para promover a auto-orientação, é preciso entender que:

- Todas as atividades planejadas devem responder às necessidades reais dos jovens.
- É o próprio jovem que deve tomar a iniciativa.
- É o próprio jovem que deve fazer as perguntas.
- O próprio jovem deve buscar e encontrar soluções e não esperar que o orientador faça isso por eles.

Saber

As ferramentas de apoio a ações de orientação vocacional podem ser: *padronizadas* e não *padronizadas*.

As ferramentas padronizadas consistem em testes já validados por metodologias rigorosas e que são frequentemente aplicados por psicólogos ou psicopedagogos no seu trabalho como orientadores.

As ferramentas não padronizadas são todas aquelas desenhadas ou adaptadas por profissionais que atuam como orientadores ou conselheiros de jovens. Elas podem assumir a forma de questionários, pesquisas e outros instrumentos desenhados para coletar informações dos jovens.

Nota:
O uso dos testes ou ferramentas padronizados exige treinamento prévio ou a presença de especialistas no assunto. Os anexos apresentam algumas ferramentas padronizadas e não padronizadas que podem apoiar o processo de orientação vocacional de jovens.

A tabela abaixo lista alguns exemplos de atividades e estratégias que podem auxiliar os jovens na etapa de autoconhecimento.

Objetivos	Atividades	Ferramentas
Apoiar os jovens para que: • Conheçam suas competências gerais e profissionais. • Identifiquem seus interesses e habilidades	Realizar diagnósticos de competências gerais. Aplicar testes ou questionários sobre motivações e interesses. Elaborar inventários de interesses e preferências. Fazer uma autobiografia profissional. Realizar visitas guiadas a locais de interesse. Realizar entrevistas com atores-chave. Colher testemunhos de estudantes ou profissionais de diferentes áreas. Organizar um painel com pessoas que exerçam carreiras ou profissões de interesse dos jovens. Uso de TIC: portais, sites e recursos on-line sobre orientação vocacional. Estudos de casos reais ou simulados sobre o tema "escolha da carreira".	**Teste de Holland** (Ver anexo 1) **Segredos para encontrar o trabalho certo** (Ver anexo 10) **Teste de interesses vocacionais:** *www.uanl.mx/utilerias/test/* *www.orientacionvocacional.com/index.php/blogs/itemlist/tag/Test%20Vocacional* **Exercício de perfil vocacional:** *http://psu.universia.cl/que-estudiar/orientacion-vocacional/ejercicios-perfil-vocacional/* **Teste de interesses vocacionais:** permite fazer um trabalho de autopercepção das variáveis pessoais presentes no perfil do profissional: interesses, habilidades, personalidade e valores. *www.eligecarrera.cl/registro.aspx* **Sua escolha em sete passos:** *www.eligecarrera.cl/sitio/aspx/PasoAPaso/inicio.aspx* Esse site oferece acesso a vídeos, depoimentos, testes vocacionais e uma série de recursos de apoio à escolha da carreira: *http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=133050* **Teste vocacional online** para esclarecer dúvidas sobre qual carreira escolher: *www.orientachile.cl/index.php/test* **Teste de Llorens para a busca de emprego:** *http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79671/Forum_2002_26.pdf?sequence=1* **Teste de fatores sociais e pessoais para a colocação profissional dos jovens:** *http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/9823/2/ESE_18_6.pdf* **Teste de habilidades sociais:** *www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v6n2/v6n2a5.pdf*

Saber +

O teste de interesses vocacionais de Holland consiste em uma ferramenta padronizada comumente aplicada a jovens em escolas de ensino médio e universidades e também a adultos que desejam mudar de profissão. Segundo o autor, cada pessoa projeta nas ocupações suas opiniões sobre si própria e sobre o ambiente de trabalho de sua preferência. A maioria das pessoas pode ser classificada em seis tipos de personalidade, correspondentes a seis tipos de ambientes de trabalho: realista, pesquisador, artista, social, empreendedor e convencional. A avaliação de interesse se divide em duas partes: uma inclui 36 cenários que mostram interesses da vida cotidiana, enquanto a outra inclui 36 cenários de trabalho. Isso permite que os usuários com pouca ou nenhuma experiência de trabalho respondam a situações da vida diária para extrapolar os resultados para os seus interesses profissionais. No total, o teste apresenta 72 cenários ao usuário[18].

Como avaliar as ações e serviços oferecidos nessa etapa?

As seguintes perguntas podem ajudar o orientador a saber se as ações desenvolvidas nessa etapa cumpriram os objetivos propostos.

	SIM	NÃO	PARCIALMENTE
O processo de desenho das ações e seleção das ferramentas de orientação vocacional envolveu uma caracterização adequada dos jovens beneficiários e levou em conta sua situação de vulnerabilidade social e econômica?			
As ações de orientação realizadas facilitaram a identificação das motivações, interesses e habilidades dos jovens?			
As ações de orientação foram monitoradas?			
As ações de orientação realizadas contaram com os recursos materiais e humanos necessários?			
As ações de orientação realizadas foram desenvolvidas de acordo com o planejado?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem os recursos de que dispõem?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem as atividades necessárias para alcançar um objetivo específico?			

Mais do que qualificar ou quantificar a eficácia das atividades, essa proposta de avaliação pretende contribuir para a melhoria permanente dos serviços de orientação vocacional oferecidos.

[18] Veja o anexo 1.

ETAPA 2: COMPREENSÃO E AÇÃO EM RELAÇÃO AO AMBIENTE

"Conhecer o mundo é aprender a conviver com os demais, de tal maneira que, como resultado dessa convivência, possamos nos tornar parte de um "modo de vida" e transformá-lo"[19].

Conhecimento do ambiente e exploração de cenários possíveis

As estratégias e recursos didáticos usados para apoiar os jovens nessa etapa devem:

- Promover o conhecimento e a compreensão do ambiente familiar, social e econômico dos jovens e seus potenciais e limitações.
- Facilitar o acesso a informações sobre ofertas de formação, emprego e empreendedorismo existentes no ambiente.
- Contribuir para uma avaliação realista das oportunidades e desafios do ambiente.
- Apoiar a articulação dos potenciais e expectativas dos jovens com as possibilidades do ambiente.
- Favorecer a tomada de decisões fundamentadas e autônomas.
- Contribuir para o desenvolvimento de competências para a gestão de informações obtidas.
- Promover o valor social que a escolha profissional ou ocupacional representa em termos de responsabilidade consigo mesmo e com a comunidade.

Como já mencionado, as escolhas vocacionais ou de carreira envolvem tanto aspectos pessoais (interesses, habilidades, pensamentos e julgamentos dos indivíduos) como aspectos sociais (seu contexto social, econômico e cultural). Nesse sentido, acreditamos que a exploração do ambiente deve buscar apoiar os jovens a:

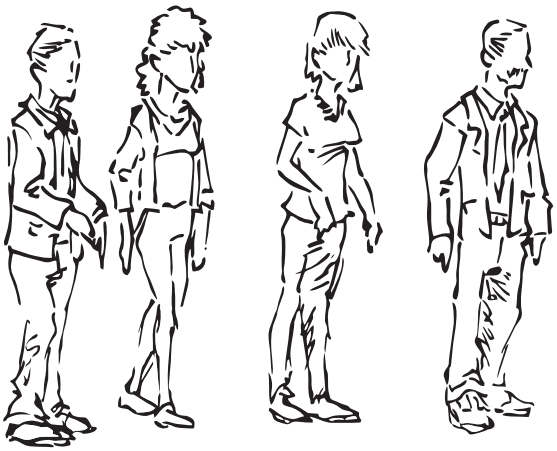
- Identificar oportunidades de educação (formal ou de aprendizagem de habilidades técnicas ou profissionais).
- Reconhecer as oportunidades de empreendedorismo.
- Identificar perfis profissionais, tendências e oportunidades no mercado de trabalho.

[19] Maturana; Humberto. Emociones y lenguaje en educación y política. Ediciones Dolmen Ensayo. 2001.

Exemplos de atividades e estratégias para apoiar os jovens nessa etapa:

Objetivos	Atividades	Ferramentas sugeridas
Apoiar os jovens para que:		
Definam suas áreas de formação associadas ao campo profissional de interesse e identifiquem **oportunidades de educação**.	Facilitar o acesso a informações sobre ofertas de formação em instituições de ensino formal ou informal, organizações públicas e privadas, centros de formação técnica, entre outros. Disponibilizar informações sobre organizações públicas ou privadas que apoiam e incentivam a educação dos jovens. Organizar visitas a instituições de ensino para que conheçam os ambientes educacionais, requisitos de entrada, modalidades de estudo (presencial, a distância, on-line), perfis profissionais, entre outros. Assessorar os jovens sobre cursos de curta duração ou de formação para o trabalho oferecidos por programas destinados a jovens vulneráveis. Apoiar a criação do mapa de rede social. Estabelecer bases de dados com informações sobre o setor educacional e ocupacional dos jovens.	**Portais sobre ofertas de formação virtual ou presencial** *http://portal.senasofiaplus.edu.co* **Microsoft YouthSpark Hub** Espaço on-line e gratuito livre no qual os jovens podem explorar e acessar todos os cursos de capacitação, serviços, programas e recursos fornecidos pela Microsoft e seus parceiros nas áreas de educação, habilidades e empreendedorismo. *www.youthsparklatam.com* **Alfabetização digital** Programa de capacitação on-line que ensina e avalia habilidades e noções básicas de informática para que os jovens desenvolvam novas oportunidades sociais e econômicas para si mesmos e para suas famílias e comunidades. *www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/citizenship/giving/programs/up/digitalliteracy/spa/default.mspx* **Formação em Microsoft Office** Treinamento virtual em todos os programas do Office, como Word, Excel, PowerPoint, Access, Outlook e Project. *http://office.microsoft.com/es-mx/support/formacion-FX010056500.aspx* **Sites sobre formação e emprego de jovens.** *www.oitcinterfor.org/jovenes/inicio* *http://w27.bcn.cat/porta22/es/joves/joves.do* **Lista de profissões, carreiras e ocupações.** **Catálogo de instituições de ensino locais.** **Gabarito da ficha de registro de opções de estudo.** (Ver anexo 2).

Objetivos	Atividades	Ferramentas sugeridas
Apoiar os jovens para que:		
Reconheçam possibilidades de **empreendedorismo** e identifiquem oportunidades **de emprego**	Promover a participação dos jovens em feiras e eventos sobre educação, empreendedorismo ou emprego. Promover o uso das TIC para buscar oportunidades de formação, emprego ou empreendedorismo na internet. Estimular a busca de oportunidades de empreendedorismo na sua localidade. Apresentar casos reais de experiências de empreendimentos de sucesso (de preferência de jovens em condições semelhantes). Gerenciar entrevistas com informantes-chave nas áreas de interesse dos jovens. Assessorar a execução do plano de negócios, plano de marketing, etc. Prestar assessoria sobre como acessar linhas de crédito para financiar os estudos ou um empreendimento. Fornecer informações sobre o mundo do trabalho: ocupações, legislação trabalhista, salários, oportunidades de ascensão profissional, etc. Estabelecer contatos com empresas que oferecem vagas ou oportunidades de estágio. Colocar os jovens em contato com agências públicas de emprego e instituições de colocação profissional. Gerenciar e visitar empregadores em potencial.	**Portais de emprego.** Alguns países, como o México e a Colômbia, possuem portais, agências e/ou observatórios de emprego com informações sobre educação, empreendedorismo ou emprego. Alguns exemplos: *http://colombianostrabajando.sena.edu.co/spe/comun/InicioSesionServlet?ccf_id=22* *www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/ofertas_empleo.html* **Observatórios nacionais de emprego** A Rede ORMET da Colômbia é um espaço para o intercâmbio, geração e fortalecimento de conhecimentos sobre o mercado do país e suas regiões. *www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales.html* **Sites com relatos de experiências de jovens empreendedores** www.oitcinterfor.org/experiencia/jovenes **Competências de empregabilidade** *http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=6f161a95-05e5-462a-9ed1-895fa2bbc147&ID=207172* **Gabarito da ficha de registro de opções de empreendedorismo.** (Ver anexo 3). **Gabarito da ficha de registro de opções de emprego.** (Ver anexo 4). **Mapa de rede social.** (Ver anexo 5).



Outras vozes

O portal do Serviço Público de Empregos Estatais da Espanha (SEPS) busca promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho e fornece informações sobre oportunidades de formação e empreendedorismo. Esse site oferece vários vídeos sobre:

- Como procurar trabalho
- Carta de apresentação: para que serve?
- Como fazer uma lista de contatos
- Como usar a internet
- Como responder a um anúncio
- Como se apresentar e ser convincente
- Como interpretar um anúncio
- Como se preparar e ser aprovado
- Tipos de anúncios
- Elaboração do currículo
- Cinco modelos de currículo
- Carta de apresentação: como redigi-la?
- Testes de seleção: o que são?
- Preparação da entrevista
- Preparação dos testes de seleção
- Tipos de testes de seleção

Para acessar os vídeos, visite:
https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/ayudamos_buscar_empleo.html.

Exemplo 2

A Câmara Municipal de Barcelona criou um site que disponibiliza informações sobre orientações acadêmicas e profissionais, procura de emprego, empreendedorismo e valores do trabalho. Por meio de conteúdos digitais altamente inovadores e de uma equipe de profissionais orientadores, os jovens podem descobrir seu potencial profissional, as demandas do mercado de trabalho e as principais ferramentas e canais de procura de emprego.

Todos os recursos são gratuitos, mas é necessário se registrar para acessá-los. Para mais informações, acesse: ***http://w27.bcn.cat/porta22/es/joves/joves.do***

No final dessa etapa, o jovem será capaz de responder às seguintes perguntas:

- Quais são minhas habilidades e interesses?
- Minhas habilidades e interesses estão relacionados a quais atividades?
- Quais são as alternativas que o ambiente me oferece?
- O que devo fazer para vincular minhas habilidades e interesses às oportunidades oferecidas pelo ambiente?

A observação do ambiente ao seu redor permitirá que o jovem tome consciência do seu próprio lugar no mundo e da sua responsabilidade como membro ativo de uma comunidade.

Como avaliar as ações e serviços oferecidos nessa etapa?

As seguintes perguntas podem orientar a avaliação dessa etapa:

	SIM	NÃO	PARCIALMENTE
O processo de desenho das ações e seleção das ferramentas de orientação vocacional envolveu uma caracterização adequada dos jovens beneficiários e levou em consideração sua situação de vulnerabilidade social e econômica?			
As ações de orientação realizadas permitiram uma reflexão crítica dos jovens sobre seus interesses e habilidades e sobre as oportunidades oferecidas pelo ambiente?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem os recursos de que dispõem?			
As ações de orientação contribuíram para o reconhecimento de alternativas de formação: programas de estudo, currículos, campo ocupacional, requisitos de entrada, custos, etc.?			
As ações de orientação facilitaram o reconhecimento, por parte dos jovens, das possibilidades de empreendedorismo?			
As ações de orientação permitiram que os jovens conhecessem as competências necessárias, os custos, os passos a seguir e todos os aspectos relacionados ao desenvolvimento do empreendimento de seu interesse?			
As ações de orientação contribuíram para o reconhecimento e avaliação das perspectivas profissionais associadas à sua formação e a suas áreas de interesse?			
As ações de orientação facilitaram a identificação das competências necessárias, modalidade de postulação, requisitos, remunerações e condições de trabalho associadas às alternativas de emprego disponíveis?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem as atividades necessárias para alcançar um objetivo de seu interesse?			
As ações de orientação foram monitoradas?			
As ações de orientação realizadas contaram com os recursos materiais e humanos necessários?			
As ações de orientação realizadas foram desenvolvidas como planejado?			

ETAPA 3: CONSTRUÇÃO DO PROJETO DE VIDA

Imagem do futuro, planejamento, implementação e acompanhamento.

As estratégias e recursos usados nessa etapa devem:

- Motivar os jovens para que assumam o controle total sobre suas próprias vidas.
- Propiciar o reconhecimento dos recursos pessoais e das oportunidades de desenvolvimento existentes no ambiente.
- Reconhecer a necessidade de organização para a efetiva concretização de projetos.
- Apoiar a definição de objetivos reais e concretos relacionados à educação, ao empreendedorismo ou ao trabalho e a construção de estratégias e ações para alcançá-los.
- Criar espaços de confiança para que os jovens expressem suas ansiedades, expectativas e sonhos para o futuro com tranquilidade.
- Promover a autogestão.
- Favorecer a independência e a autonomia dos jovens.

GLOSSÁRIO

Projeto de vida

O projeto de vida é uma ferramenta que permite orientar o crescimento pessoal a partir do reconhecimento dos recursos e potenciais do próprio indivíduo e do seu ambiente. Implica definir os objetivos almejados, determinar os prazos, planejar ações e especificar os recursos necessários para alcançá-los.

- O projeto de vida confere coerência e sentido às ações cotidianas e nos convida a assumir a responsabilidade pelo nosso próprio destino.
- Trata-se de uma ferramenta que permite identificar a lacuna entre o presente e o futuro desejado.
- O projeto de vida pode ser o melhor subsídio para a tomada de decisões fundamentadas no sentido de apoiar a materialização de sonhos e aspirações para o futuro.
- Permite ao indivíduo avaliar as alternativas concretas oferecidas pelo ambiente e escolher entre elas.
- O projeto de vida permite identificar os recursos necessários e planejar as ações para obtê-los.
- Harmoniza o ideal com o real para transformar sonhos em objetivos mensuráveis e realizáveis.

O projeto de vida deve ser:

- **Pessoal:** porque responde às circunstâncias específicas de cada indivíduo: seus gostos, necessidades, interesses e possibilidades, razão pela qual sua elaboração é intransferível.
- **Realistas:** as metas e ações são definidas de acordo com as possibilidades e capacidades de cada pessoa e as oportunidades oferecidas pelo ambiente.
- **Flexível:** a vida está sujeita a diversas circunstâncias além do nosso controle e, portanto, é necessário ter a capacidade de ajustar e redefinir as metas e repensar os rumos.

A elaboração de um plano de vida permitirá que o jovem:

- Sinta-se responsável pelo seu futuro e compreenda que são suas decisões que definem o rumo da sua existência.
- Tenha um ponto de referência para identificar um ponto de partida como base para seu desenvolvimento e o caminho a seguir.
- Imagine um futuro melhor: significa reconhecer que todos os dias ele deverá construir a base do que será seu futuro. O sábio Aristóteles dizia que as pessoas devem ser definidas não pelo que são em um determinado momento, mas pelos seus potenciais—ou seja, pelo que podem chegar a ser.
- Respeite e valorize a si mesmo: significa compreender que cada pessoa tem o potencial necessário para se tornar quem deseja ser.
- Contribua para sua comunidade: os jovens devem estar cientes de que, ao desenvolver a si mesmos, eles podem e devem prestar contribuições que beneficiem os demais.

Etapas para desenvolver o projeto de vida:

Etapa 1. *Conhecer a própria história:* envolve se reconhecer como parte de uma família e de uma comunidade; relembrar as experiências mais significativas e as decisões que definiram cada momento. Responde à pergunta: de onde venho?

Etapa 2. *Conhecer os pontos fortes e fracos:* significa reconhecer os pontos fortes e identificar aspectos a serem desenvolvidos. Responde à pergunta: Onde estou?

Etapa 3. *Imaginar o futuro desejado:* significa definir uma visão pessoal e dispor dos recursos para alcançá-la. Responde à pergunta: Onde quero chegar?

Etapa 4. *Definir os objetivos:* os objetivos devem ser realistas, concretos, considerar os riscos e possivelmente se adaptar às circunstâncias. Definir o ponto de chegada de forma mais precisa.

Etapa 5. *Considerar um plano B:* por mais detalhado que seja o projeto, é muito provável que haja inconvenientes ou situações imprevistas que exijam a redefinição dos rumos. Se nos fixarmos em uma única meta e não enxergarmos alternativas, nossa maior companheira de viagem será a frustração.

Etapa 6. *Definir a rota e agir:* não basta saber para onde vamos, precisamos também saber como vamos chegar lá, adotar medidas concretas e tomar as decisões necessárias para chegar onde desejamos.

Etapa 7. *Repensar objetivos:* envolve considerar novos destinos e retomar o caminho.

Exemplos de algumas atividades e estratégias para apoiar os jovens na construção do seu projeto de vida:

Objetivos	Atividades	Ferramentas
Apoiar os jovens para que: • Desenhem seu projeto de vida: objetivos, atividades e recursos necessários. • Implementem as ações e façam seu devido acompanhamento.	Assessorar os jovens para que: Identifiquem e definam cenários pessoais reais e oportunidades de desenvolvimento existentes no seu ambiente. Identifiquem e avaliem os recursos disponíveis. Articular áreas de interesse com as oportunidades oferecidas pelo ambiente. Assessorar a definição de objetivos reais e concretos relacionados à educação, ao empreendedorismo ou ao trabalho. Assessorar a definição do plano de ação (ações e estratégias para cumprir os objetivos). Verificar se os jovens avaliam seu próprio processo. Prestar assessoria para que os jovens façam os ajustes necessários no seu projeto de vida.	**Matriz POPA** (Ver anexo 6) **Exercício Técnica do Caminho** (Ver anexo 7) **Ficha para elaboração do projeto pessoal** (Ver anexo 8) **Gabarito para o desenho do projeto de vida** (Ver anexo 9)

Saber

A Matriz POPA é uma ferramenta muito útil para a avaliação dos antecedentes do projeto de vida. Trata-se de uma ferramenta que identifica tanto os pontos fortes e fracos do indivíduo como oportunidades e ameaças existentes no ambiente. Essas informações podem ser valiosas para que os próprios jovens façam um diagnóstico da sua realidade e, a com base nela, tomem as melhores decisões.

Especificamente, a Matriz POPA permitirá ao jovem conhecer:

- ***Seus pontos fortes:*** refere-se às capacidades e vantagens pessoais—conhecimentos, habilidades e capacidades, aptidões que facilitam a realização de certas atividades.
- ***As oportunidades:*** fatores do ambiente que são positivos e favoráveis aos nossos interesses.
- ***Seus pontos fracos:*** todos os aspectos que representam uma desvantagem ou posição desfavorável. Recursos indisponíveis ou habilidades a serem desenvolvidas.
- ***As ameaças:*** situações do ambiente que podem afetar negativamente a concretização de metas pessoais.

Outras vozes

O programa ***Passport to Success® (PTS)*** é um curso de formação em habilidades para a vida desenvolvido pela IYF que prioriza o desenvolvimento do projeto de vida por meio das seguintes competências, entre outras:

- **Competências pessoais.**
  - Estabelecimento de metas: como concretizá-las
  - Desenvolvimento da confiança em si próprio e nos demais
  - Respeito por si próprio e pelos demais
  - Assertividade: falar diretamente, com honestidade e respeito
- **Resolução e gestão de conflitos**
- **Comportamentos saudáveis:**
  - Estilos de vida saudáveis
- **Hábitos eficazes no local de trabalho**
  - Avaliação de profissões
  - Traçar um plano de carreira
- **Habilidades para o crescimento profissional**
  - Pensamento criativo
  - Liderança pessoal
  - Tomada de decisões

Nota:
O programa *Passport to Success® (PTS)* foi desenvolvido e aperfeiçoado ao longo de uma década e adere a padrões e melhores práticas fundamentais para programas eficazes de habilidades para a vida. O programa enfoca tanto jovens que frequentam a escola como aqueles que estão subempregados ou não estudam nem trabalham (jovens “NemNem”). O PTS já alcançou mais de 80 mil jovens e treinou três mil facilitadores em 30 países.

Para mais informações, acesse: ***www.iyfnet.org/passport-success***

Como avaliar as ações e serviços oferecidos nessa etapa?

As seguintes perguntas podem orientar a avaliação dessa etapa:

	SIM	NÃO	PARCIALMENTE
O processo de desenho das ações e seleção das ferramentas utilizadas nessa etapa levou em conta a caracterização dos jovens e sua situação de vulnerabilidade social e econômica?			
As ações de orientação realizadas permitiram o reconhecimento, por parte dos jovens, dos seus pontos fortes e fracos e de oportunidades e ameaças existentes no seu ambiente?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens definissem seus objetivos nas áreas de desenvolvimento: educação, empreendedorismo ou emprego?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem as atividades necessárias para alcançar os objetivos propostos?			
Os espaços e ambientes de grupo foram adequados para o desenvolvimento das atividades de orientação?			
As ações de orientação foram monitoradas?			
As ações de orientação realizadas contaram com os recursos materiais e humanos necessários?			
As ações de orientação realizadas foram desenvolvidas como planejado?			
As ações de orientação realizadas permitiram que os jovens identificassem as atividades necessárias para alcançar um objetivo de seu interesse?			
As ações de orientação foram monitoradas?			
As ações de orientação realizadas contaram com os recursos materiais e humanos necessários?			
As ações de orientação realizadas foram desenvolvidas como planejado?			

Recomendações para o orientador:

- Facilite situações que despertem a imaginação dos jovens.
  Sugira que peguem um papel e lápis e comecem a expressar por escrito suas ideias e tudo o que vier à sua mente, dando margem a uma profusão de ideias para, em seguida, organizá-las no intuito de analisar como transformá-las em realidade. Outra opção é o relaxamento. Proponha aos jovens situações ou viagens imaginárias.
- Ofereça recursos que os estimulem a inovar.
  As tecnologias de informação e comunicação são uma boa opção por serem muito motivadoras para os jovens. O uso do computador e de ferramentas de navegação pode ajudá-los a ampliar sua perspectiva e conhecimento do ambiente.
- Dê tempo para que eles pensem, não os pressione.
  Após fazer uma pergunta, espere de quatro a dez segundos para que tenham tempo de formular sua resposta. Isso é chamado de "tempo de espera". Outra opção é dar tempo para que eles escrevam sua resposta a uma pergunta, o que pode ajudá-los a organizar seus pensamentos antes de responder.
- Encoraje-os a expressar suas ideias e reconheça suas contribuições
  Repita ou parafraseie as contribuições do jovem (por exemplo: "Pelo que vejo, você está dizendo que...") para demonstrar que você está realmente escutando. Se o jovem tiver dificuldade de se expressar, encoraje-o com algumas perguntas para ajudá-lo a refletir—por exemplo: "E o que isso significa para você?..."
- Valorize a forma como o jovem analisa as situações de diferentes perspectivas.
- Corrija-os sem desestimulá-los.
  Dar *feedback* é uma arte e implica ser específico para que a pessoa saiba claramente se foi eficaz ou não; certifique-se de criticar a ação, não a pessoa. Pergunte como o jovem teria feito diferente ou como acompanhará a situação para que não se repita.
- Promova o lúdico e a alegria.
  Nesse caso, pode-se propor a representação de papeis ou simulações que, de forma divertida, ajudem o jovem a expressar suas ideias, medos e ideais.
- Demonstre seu apreço pelos jovens*.

É importante lembrar que:

- A orientação deve se basear em uma dose significativa de imaginação para se pensar em atividades ou estratégias relevantes e coerentes com a realidade dos jovens.
- Cometer erros também é um caminho de aprendizagem.
- Expressar-se—em qualquer forma—é a melhor maneira de conhecer e ser conhecido.
- Uma disciplina e ordem exageradas podem constituir um obstáculo para a aprendizagem.
- Aprender significa reconhecer outras formas de ver o mundo.

* Adaptado de Calero; M. Aprendizajes sin límites. Constructivismo. Editora San Marcos. Lima, Peru. 2009. *http://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2010/08/constructivismo.pdf* e do *Manual de Enseñanza efectiva: métodos experienciales para promover el aprendizaje de jóvenes vulnerables*, International Youth Foundation, 2014.

ANEXOS

Anexo 1: Teste de interesses profissionais de Holland

Instruções Gerais

1. Leia atentamente as instruções e responda às perguntas de acordo com seu interesse ou projeto pessoal e profissional.
2. Após concluir o exercício, preencha o quadro resumido.

AUTOCONHECIMENTO

PARTE A. Assinale com X todos os adjetivos que descrevem sua personalidade. Assinale quantos itens desejar. É importante que você se defina tal como é e não como gostaria de ser.

1. Tímido	16. Disposto a ajudar	31. Pessimista
2. Questionador	17. Inflexível	32. Hedonista
3. Arrogante	18. Insensível	33. Prático
4. Capaz	19. Introvertido	34. Rebelde
5. Comum e atualizado	20. Intuitivo	35. Reservado
6. Conformista	21. Irritável	36. Culto
7. Consciencioso	22. Cordial	37. Lento nos movimentos
8. Curioso	23. Possui boas maneiras	38. Sociável
9. Dependente	24. Másculo	39. Estável
10. Eficiente	25. Inconformado	40. Esforçado
11. Paciente	26. Irrealista	41. Forte
12. Dinâmico	27. Pouco culto	42. Desconfiado
13. Feminino	28. Pouco idealista	43. Atento
14. Amigável	29. Impopular	44. Modesto
15. Generoso	30. Original	45. Pouco convencional

PARTE B: Avalie-se de acordo com as seguintes características com base em como você se vê em relação a outras pessoas da sua idade. Trace um círculo ao redor da resposta que mais corresponde ao seu caso.

AUTOCONHECIMENTO PARTE B	Mais que os outros	Igual aos outros	Menos que os outros
1. Distraído	A	A	A
2. Capacidade artística	A	B	C
3. Capacidade burocrática	A	B	C
4. Conservador	A	B	C
5. Cooperação	A	B	C
6. Expressividade	A	B	C
7. Liderança	A	B	C
8. Prazer em ajudar os demais	A	B	C
9. Capacidade matemática	A	B	C
10. Capacidade mecânica	A	B	C
11. Originalidade	A	B	C
12. Popularidade com o sexo oposto	A	B	C
13. Capacidade de investigação	A	B	C
14. Capacidade científica	C	B	C
15. Autoconfiança	A	B	C
16. Compreensão de si mesmo	A	A	A
17. Compreensão dos demais	A	B	C
18. Esmero	A	B	C

PARTE C: Indique a importância que você atribui às seguintes realizações, aspirações e metas.

AUTOCONHECIMENTO PARTE C	Muito importante	Mais ou menos importante	Pouco importante
1. Estar feliz e satisfeito	A	B	C
2. Descobrir ou desenvolver um produto útil	A	B	C
3. Ajudar quem está em apuros	A	B	C
4. Tornar-se uma autoridade em algum tema	A	B	C
5. Tornar-se um atleta de destaque	A	B	C
6. Tornar-se um líder comunitário	A	B	C
7. Ser influente em assuntos públicos	A	B	C
8. Seguir um comportamento religioso formal	A	B	C
9. Contribuir para a ciência de forma teórica	A	B	C
10. Contribuir para a ciência de forma técnica	A	B	C
11. Escrever bem (romances, poemas)	A	B	C
12. Ler muito	C	A	A
13. Trabalhar com afinco	A	B	C
14. Contribuir para o bem-estar humano.	A	B	C
15. Criar boas obras artísticas (teatro, pintura)	A	B	C
16. Tornar-se um bom músico	A	B	C
17. Tornar-se especialista em finanças e negócios	A	B	C
18. Encontrar um verdadeiro propósito na vida	A	B	C

PARTE D: Para as perguntas apresentas a seguir, escolha apenas uma alternativa que mais corresponda ao seu caso.

1. Eu gosto de… a) Ler e meditar sobre os problemas b) Anotar dados e fazer cálculos c) Assumir uma posição de poder d) Ensinar ou ajudar os demais e) Trabalhar manualmente, usar equipamentos, ferramentas f) Usar meu talento artístico	**2. Minha maior habilidade tem a ver com...** a) Negócios b) Artes c) Ciências d) Liderança e) Relações humanas f) Mecânica
3. Sou muito incompetente em... a) Mecânica b) Ciências c) Relações humanas d) Negócios e) Liderança f) Artes	**4. Se precisasse realizar qualquer uma dessas atividades, a que eu menos gostaria seria...** a) Participar de atividades sociais muito formais b) Assumir uma posição de responsabilidade c) Levar pacientes com problemas mentais para participar de atividades recreativas d) Manter registos precisos e completos e) Escrever poemas f) Fazer algo que exige paciência e precisão
5. Minhas matérias preferidas são... a) Artes b) Administração, Contabilidade c) Química, Física d) Educação Tecnológica, Mecânica e) História f) Ciências Sociais, Filosofia	

Tabela de Conversão do Teste de Interesses Profissionais de Holland

PARTE A: Trace um círculo ao redor dos números das características que você assinalou com um X e, em seguida, faça a soma total para cada dimensão:

DIMENSÃO	1	2	3	4	5	6
	3	8	4	5	2	1
	11	19	14	6	12	13
	18	29	15	7	23	20
	21	31	16	9	32	25
	24	33	17	10	38	30
	27	36	22	26	39	34
	35	37		28	40	45
	44	43		42	41	
TOTAL						
DIMENSÃO	1	2	3	4	5	6

PARTE B: Marque as respostas nas quais você selecionou a letra A e, em seguida, some a quantidade de respostas marcadas.

DIMENSÃO	1	2	3	4	5	6
	1	9	5	3	7	2
	10	13	8	4	12	6
	16	14	17	18	15	11
TOTAL						

PARTE C: Marque as respostas nas quais você selecionou a letra A e, em seguida, some o total.

DIMENSION	1	2	3	4	5	6
	2	4	3	1	6	11
	5	9	14	8	7	15
	12	10	18	13	17	16
TOTAL						

PART D: Transfira suas respostas para as perguntas, assinalando com X as letras que correspondem à sua preferência:

Question Number	1	2	3	4	5	6
1	E	A	D	B	C	F
2	F	C	E	A	D	B
3	C	E	A	F	B	D
4	B	F	E	D	A	C
5	D	C	F	B	E	A
TOTAL						

Tabela Resumida do Teste de Interesses Profissionais de Holland

Parte A. De acordo com o resultado do teste, minha personalidade é:

Parte B. Em relação às minhas características pessoais e em comparação com as de outras pessoas da minha idade, eu sou:

Parte C. As realizações, aspirações e metas mais importantes para mim são:

Parte D. Gosto de:

Minha maior habilidade é:

Meus temas preferidos são:

Essa atividade me permitiu descobrir que:

Agora, copie as pontuações obtidas nas três partes e some o total. Em seguida, trace um círculo ao redor das três maiores pontuações. Elas estabelecem o perfil de interesses profissionais de Holland.

DIMENSÃO	1	2	3	4	5	6
PARTE A						
PARTE B						
PARTE C						
PARTE D						
TOTAL						
	REALISTA	PESQUISADOR	SOCIAL	CONVENCIONAL	EMPREENDEDOR	ARTÍSTICO

Descrição dos tipos segundo a Teoria de John Holland

1. **O TIPO REALISTA:** A hereditariedade e experiências próprias da pessoa realista a levam a preferir atividades relacionadas à gestão explícita, organizada ou sistemática de objetos, ferramentas, máquinas e animais e a evitar atividades educacionais ou terapêuticas. Essas tendências de comportamento, por sua vez, levam a pessoa a adquirir habilidades manuais, mecânicas, agrícolas, elétricas e técnicas e a ter uma deficiência em habilidades sociais e educacionais. Essa formação de uma pauta realista das atividades, habilidades e interesses produz uma pessoa predisposta a apresentar o seguinte tipo de comportamento:

   a. Prefere ocupações ou situações realistas (por exemplo, artesanato) com as quais possa desenvolver atividades de sua preferência e evitar aquelas envolvidas em ocupações ou situações sociais.
   b. Usa suas habilidades realistas para resolver problemas no trabalho e em outras situações.
   c. Vê a si mesma como alguém que tem habilidades mecânicas e atléticas e falta de habilidades em relações humanas.
   d. Valoriza, sobretudo, as coisas concretas ou características pessoais tangíveis: dinheiro, poder, posição social.

   Por ter essas preferências, habilidades, valores e opiniões sobre si mesma, a pessoa realista tende a se mostrar: POUCO SOCIÁVEL, MATERIALISTA, RETRAÍDA, CONFORMISTA, NATURAL, ESTÁVEL, SINCERA, NORMAL, PARCIMONIOSA, AUTÊNTICA, PERSISTENTE, SEM PERSPECÁCIA, MASCULINA, TÁTICA, SEM COMPLICAÇÕES.

2. **TIPO CIENTÍFICO OU PESQUISADOR:** A hereditariedade e experiências próprias da pessoa científica ou pesquisadora a levam a preferir atividades relacionadas à investigação baseada na observação simbólica, sistemática e criativa de fenômenos físicos, biológicos e culturais para compreendê-los e controlá-los, bem como a rejeitar atividades persuasivas, sociais e rotineiras. Essas tendências de comportamento, por sua vez, a levam a adquirir competências científicas e matemáticas e a ter uma deficiência em habilidades persuasivas. O desenvolvimento de uma pauta pesquisadora de atividades, habilidades e interesses produz uma pessoa predisposta a apresentar o seguinte tipo de comportamento:

   a. Prefere ocupações ou situações de pesquisa em que possam desenvolver suas atividades e habilidades preferidas e evitar aquelas que exigem ocupações ou situações comerciais.
   b. Usa suas habilidades de pesquisa para resolver problemas no trabalho e em outras situações.

c. Considera-se um erudito, com autoconfiança intelectual e habilidades matemáticas e científicas, mas sem habilidades de liderança.
d. Atribui importância à ciência.

Por ter essas preferências, habilidades, ideias de si mesmo e valores, o indivíduo pesquisador tende a se mostrar: ANALÍTICO, INTROSPECTIVO, RACIONAL, CAUTELOSO, INTROVERTIDO, RESERVADO, CRÍTICO, METÓDICO, MODESTO, CURIOSO, PASSIVO, IMPOPULAR, INDEPENDENTE, PESSIMISTA, INTELECTUAL, PRECISO.

3. **O TIPO SOCIAL:** A hereditariedade e experiências peculiares do indivíduo social o levam a preferir atividades relacionadas à gestão de outras pessoas que ele possa informar, educar, treinar, curar ou orientar e a rejeitar atividades explícitas, ordenadas e sistemáticas associadas ao uso de materiais, ferramentas ou máquinas. Essas tendências comportamentais, por sua vez, resultam na aquisição de habilidades sociais (como capacidades interpessoais e educacionais) e na ausência de habilidades manuais e técnicas.

   a. Prefere ocupações ou situações sociais em que possa desenvolver suas atividades e habilidades preferidas e evitar aquelas que exigem ocupações ou situações realistas.
   b. Usa suas habilidades sociais para resolver problemas no trabalho e em outros contextos.
   c. Considera-se disposto a ajudar o próximo e compreendê-lo, com capacidade de ensinar e falta de habilidade mecânica e científica.
   d. Valoriza atividades e problemas sociais e éticos.

   A pessoa tende a ser: INFLUENTE, ÚTIL, RESPONSÁVEL, COOPERATIVA, IDEALISTA, SOCIÁVEL, FEMININA, PERSPICAZ, DISCRETA, SIMPÁTICA, GENTIL, COMPREENSIVA, GENEROSA, PERSUASIVA.

4. **O TIPO CONVENCIONAL:** A hereditariedade e experiências peculiares da pessoa convencional a levam a preferir atividades ligadas à gestão explícita, organizada e sistemática de dados, como, por exemplo, manter arquivos, tomar notas, reproduzir materiais, organizar dados escritos e numéricos de acordo com um plano estabelecido, operar equipamentos de empresas e de processamento de dados para fins de organização econômica, bem como a rejeitar atividades incertas, livres, exploratórias ou fragmentadas. Essas tendências comportamentais, por sua vez, a levam a desenvolver um sistema de habilidades inerente aos empregados e uma inteligência para cálculos e negócios e a mostrar uma deficiência em habilidades artísticas.

   a. Prefere ocupações ou situações convencionais em que possa desenvolver suas atividades preferidas e evitar aquelas que exigem ocupações ou situações artísticas.
   b. Usa suas habilidades convencionais para resolver problemas no trabalho e em outras situações.
   c. Vê a si mesma como uma pessoa conformista, organizada e com capacidade numérica e administrativa.
   d. Valoriza muito as realizações nos negócios e o sucesso econômico.

   A pessoa convencional tende a ser: CONFORMISTA, INIBIDA, PURITANA, ESCRUPULOSA, OBEDIENTE, CONTROLADA (TRANQUILA), DEFENSIVA, ORGANIZADA, SEM IMAGINAÇÃO, EFICIENTE, PERSISTENTE, INFLEXÍVEL, PRÁTICA.

5. **O TIPO EMPREENDEDOR:** A hereditariedade e experiências peculiares do empreendedor o levam a preferir atividades relacionadas à gestão de outras pessoas para alcançar objetivos organizacionais ou benefícios econômicos e a rejeitar atividades simbólicas, sistemáticas e de observação. Essas tendências

comportamentais, por sua vez, o levam a adquirir habilidades de liderança, interpessoais e persuasivas e a mostrar uma falta de habilidades científicas.

a. Prefere ocupações ou situações arriscadas em que possa desenvolver suas atividades preferidas e evitar aquelas que exigem ocupações ou situações científicas.
b. Usa suas habilidades empreendedoras para resolver problemas no trabalho e em outras situações.
c. Vê a si mesmo como alguém agressivo, popular, autoconfiante, sociável, com capacidades de liderança e facilidade com as palavras e sem habilidades científicas.
d. Valoriza as realizações políticas e econômicas.

O empreendedor tende a ser: CONSUMISTA, DOMINANTE, OTIMISTA, AVENTUREIRO, ENERGÉTICO, HEDONISTA, AMBICIOSO, EXIBICIONISTA, AUTOCONFIANTE, CONTROVERTIDO, VAIDOSO, SOCIÁVEL, CONFIÁVEL, IMPULSIVO, COMUNICATIVO.

6. **O TIPO ARTÍSTICO:** A hereditariedade e experiências singulares da pessoa artística a fazem preferir atividades incertas, livres e desorganizadas ligadas à gestão de materiais físicos, verbais ou humanos para criar formas ou produtos artísticos e a rejeitar atividades explícitas, sistemáticas e ordenadas. Essas tendências comportamentais, por sua vez, resultam na aquisição de habilidades artísticas—linguagem, arte, música, teatro, literatura—e na ausência das habilidades próprias de empregados demandadas nos negócios.

a. Prefere ocupações ou situações artísticas em que possa desenvolver suas atividades preferidas e evitar aquelas exigidas nas ocupações ou situações convencionais.
b. Usa suas habilidades sociais para resolver problemas no trabalho e em outros contextos.
c. Vê a si mesma como uma pessoa expressiva, original, intuitiva, feminina, não conformista, introspectiva, independente, desorganizada e com capacidade artística e musical (atuação, literatura, conversação).
d. Valoriza as qualidades estéticas.

Por ter essas preferências, valores, habilidades e ideias de si mesma, a pessoa artística tende a se mostrar: COMPLICADA, IMAGINATIVA, INTUITIVA, DESORGANIZADA, POUCO PRÁTICA, NÃO CONFORMISTA, EMOCIONAL, IMPULSIVA, ORIGINAL, FEMININA, INDEPENDENTE, IDEALISTA, INTROSPECTIVA.

Fonte: Dale J. Prediger, 2002. Journal of Career Assessment, Abilities, Interests, and Values: Their Assessment and Their Integration via the World-of-Work Map. Dale J. Prediger, Kyle Swaney and Wei-Cheng Mau, 1993. *Extending Holland's Hexagon: Procedures, Counseling Applications, and Research*.

Anexo 2: Ficha de registro de opções de estudo

Ficha de registro de opções de estudo	
Nome do curso	Denominação acadêmica ou técnica do curso. Por exemplo: Operador de Call Center.
Título	Tipo de certificação ou diploma recebido. Por exemplo: Técnico, Tecnólogo, Especialista.
Público-alvo	Indica a quais interesses de conhecimento específico a formação responde e se é dirigida a formandos do ensino médio ou universitários.
Objetivos	Descreve as funções e tarefas que a pessoa estará apta a exercer após o curso de formação.
Descrição	Descreve por que e para que a formação é útil. Competências e habilidades a adquirir. Possíveis áreas profissionais no mercado de trabalho.
Conteúdos	Detalha módulos e temas a serem desenvolvidos para cada indivíduo.
Requisitos de entrada	Também chamado de perfil de entrada. Especifica os conhecimentos básicos e o nível de escolaridade necessário para ser admitido.
Duração	
Custos	

Anexo 3: Ficha de registro de opções de empreendimento

Ficha de registro de opções de empreendedorismo	
Setor de empreendimento	Refere-se ao setor econômico do empreendimento de interesse. Por exemplo, Informática, Vestuário, Gastronomia, Artes Gráficas, etc.
Descrição	Descreve o tipo de serviços incluídos na oferta de empreendedorismo. Por exemplo, se é apoio financeiro e/ou não financeiro (capacitação, consultoria), metodologia.
Objetivos	Especifica se a finalidade é iniciar novos empreendimentos ou apoiar outros existentes e o alcance dos serviços, como a criação de plano de negócios, formalização, vínculos com mercados, acesso a financiamentos, etc.
Requisitos	Indica se, para acessar os serviços, a pessoa deve pertencer a uma determinada classe econômica ou região geográfica, fazer parte de um programa de governo específico ou ter um determinado nível de escolaridade ou conhecimentos básicos de entrada, etc.

Anexo 4: Ficha de registro de opções de emprego

Ficha de registro de opções de emprego	
Setor produtivo	Setor da economia que oferece as vagas (por exemplo, automotivo, comércio, construção, transporte, etc.).
Contextos de desempenho	Especifica se é um trabalho de escritório ou de campo, em um mesmo local ou em diversos locais, se exige deslocamento para áreas rurais, trabalho em altura, etc.
Habilidades necessárias para seu desempenho	Pode abranger desde habilidades técnicas como o uso de máquinas de costura até outras competências como a condução de veículos, conhecimento de nomenclatura, etc.
Requisitos de entrada	Nível educacional, idade e tipo de experiência anterior, local de residência, etc.
Empresa	Nome da companhia que oferece a vaga.
Contato	Pessoa de contato na empresa responsável pelo processo de recrutamento e seleção.

Anexo 5: Formato MAPA DE REDE SOCIAL

Um dos desafios que os jovens enfrentam para se tornarem mais empregáveis, além do desafio de fortalecer suas capacidades e habilidades, é o de construir o capital social e relacional que lhes permitirá administrar sua própria empregabilidade.

O mapa de rede social consiste em uma técnica de coleta de informações sobre a dimensão total e a composição da rede social de uma pessoa, o grau de apoio prestado pelos membros da rede e a natureza das relações dentro dela. Essa ferramenta pode ser muito útil para visualizar o ambiente pessoal e social dos jovens e definir metas sobre como usar e/ou aumentar essas redes de apoio com o objetivo de promover sua empregabilidade.

- *O mapa de rede social centra-se nas seguintes áreas:*
  - Domicílio (pessoas com as quais o jovem vive)
  - Familiares
  - Amigos
  - Pessoas do trabalho ou da escola
  - Pessoas de clubes, organizações juvenis, grupos religiosos, entre outros
  - Vizinhos
  - Agências ou outros prestadores de serviços.

- *O mapa de rede social oferece informações sobre os seguintes aspectos:*
  - Tamanho da rede
  - Percepção da disponibilidade de apoio emocional, concreto e informativo
  - Proximidade
  - Reciprocidade
  - Direcionalidade
  - Estabilidade
  - Frequência

Data: ____ / ____ / ____

Respondente:

_____

Identificação:

_____

Anexo 6: Gabarito da matriz POPA

Pontos fortes	Pontos fracos
Oportunidades	**Ameaças**

Anexo 7: Exercício da Técnica do Caminho (aplicação em grupo ou adaptação individual)

O orientador pergunta: Que rumo devemos tomar para concretizar o futuro que desejamos?

Em um cartaz ou no quadro-negro, desenhe um caminho, representando marcos ou estações ao longo dele.

Use o exemplo de um viajante que deseja chegar a outra localidade. Pergunta-se ao grupo:

- Com que ele conta e com que deveria contar?
- Qual caminho deve escolher?
- O que ele deve esperar e com que deve tomar cuidado?
- Que coisas podem acontecer durante o percurso e como deveria resolvê-las?

Reflexão em plenária, associando o exemplo a interesses do grupo e/ou pessoais dos participantes:

- Onde queremos chegar?
- Que medidas precisamos adotar?
- Para o que devemos atentar no caminho?

Reflexão em grupo, com a facilitação do orientador, sobre a necessidade de se tomar medidas para alcançar o futuro desejado, deixando claro que, quando nos propomos a algo, é importante saber o que podemos definir por conta própria e o que depende de terceiros. Trata-se de reconhecer as questões relacionadas a uma decisão sustentada e à geração de condições para que o projeto chegue ao fim desejado. (Extraído de *Planificando Talleres de Proyecto Educativo Ocupacional*. Fundación SES, 2010)

Anexo 8: Ficha para Elaboração do Projeto Pessoal

Primeira parte	
Nome:	Projeto:
1. Que situação pessoal gostaria de mudar?	
2. O que pretendo conquistar em um ano?	
3. Como posso fazer isso? Fazendo que coisas?	
4. Que medidas adotarei?	
5. Do que preciso para tomar essas medidas?	
6. Como organizarei meu tempo?	
7. Como avaliarei ("como perceberei") se o projeto é desenvolvido de forma positiva?	

Segunda parte	
Nome:	Projeto:
1. Que dificuldades poderiam surgir no decorrer do projeto?	
2. Como poderia resolvê-las?	
3. No projeto que proponho: que coisas dependem de mim?	
4. Há coisas que dependem de terceiros? Quais?	
5. Em que aspectos eu precisaria pedir ajuda? A quem?	
6. Que questões não poderiam ser negligenciadas para que o projeto siga seu devido curso?	
7. Há questões que precisam ser modificadas no projeto que proponho? Quais?	

Anexo 9: Gabarito para o desenho do projeto de vida

Gabarito para o desenho do projeto de vida				
Local:			Data:	
Nome:				
ÁREAS	**OBJETIVO (O que desejo?)**	**TEMPO (Em quanto tempo alcançarei essa meta?)**	**ESTRATÉGIAS (Como vou alcançá-la?)**	**APOIO EXTERNO (Quem pode me apoiar?)**
Educação				
Empreendedorismo				
Emprego				

Nota: Dependendo das condições específicas de cada jovem, seu projeto de vida pode incluir uma ou mais áreas de desenvolvimento.

Anexo 10: Segredos para encontrar o trabalho certo

Indicações: Confira a lista de atividades abaixo e selecione aquelas que você realmente gosta de desempenhar ou pensa que gostaria de desempenhar no futuro. Na tabela de resposta, marque um X no número correspondente.

No.	ATIVIDADE	RESPOSTAS
1.	Usar ferramentas para consertar coisas	
2.	Estudar o corpo humano e seu funcionamento	
3.	Apresentar-se em uma peça de teatro	
4.	Prestar cuidados a pessoas ou animais	
5.	Liderar uma discussão em grupo	
6.	Seguir orientações precisas	
7.	Cozinhar para várias pessoas	
8.	Usar uma calculadora	
9.	Desenhar peças de roupa	
10.	Ensinar um amigo a fazer algo	
11.	Vender coisas para outras pessoas	
12.	Trabalhar em grupo	
13.	Fazer artesanatos	
14.	Dissecar um sapo	
15.	Expressar seus sentimentos através da arte, música ou escrita	
16.	Falar com as pessoas	
17.	Organizar um grupo para planejar uma atividade	
18.	Manter registros bem organizados e precisos	
19.	Pintar um quarto	
20.	Resolver um problema	
21.	Decorar um quarto	
22.	Solucionar um conflito	
23.	Defender seu ponto de vista	
24.	Colocar as coisas em ordem	
25.	Consertar um carro	
26.	Observar e entender o funcionamento de algo	
27.	Criar objetos de arte	
28.	Ter um bom relacionamento com todos os tipos de pessoas	
29.	Convencer os outros da sua forma de pensar	
30.	Limpar e organizar um quarto	
31.	Plantar um jardim	

No.	ATIVIDADE	RESPOSTAS
32.	Estudar plantas	
33.	Ser diferentes das outras pessoas	
34.	Ler histórias para crianças pequenas	
35.	Correr riscos	
36.	Elaborar listas	
37.	Dirigir um trator ou caminhão	
38.	Ler as instruções para montar algo	
39.	Descobrir novas formas de fazer algo	
40.	Explicar uma ideia para as pessoas	
41.	Dizer sua opinião	
42.	Conhecer e seguir direções	
43.	Cuidar de animais	
44.	Resolver quebra-cabeças	
45.	Tirar fotografias com uma câmara	
46.	Conhecer pessoas novas	
47.	Falar eficazmente para grupos de pessoas	
48.	Jogar em um time	

TABELA DE RESPOSTAS					
1.	2.	3.	4.	5.	6.
7.	8.	9.	10.	11.	12.
13.	14.	15.	16.	17.	18.
19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.
37.	38.	39.	40.	41.	42.
43.	44.	45.	46.	47.	48
QUADRADO	CÍRCULO	DIAMANTE	TRIÂNGULO	ESTRELA	RETÂNGULO

[20] Essa atividade foi adaptada de Career Success: *A Lifetime Investment*, escrito por Jerry e Roberta Ryan, Southwestern Press, 2001, e de The Career Game Explorer, Rick Trow Productions, Inc. New Hope PA, 1993.

I can't find the footnote in the copy. Where should the number be placed?

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "QUADRADO"

Provavelmente você buscará um emprego em que trabalhe com o corpo:

- Trabalhador da construção civil
- Empregado doméstico
- Encanador
- Agricultor
- Higienista dental
- Mecânico de carros/motocicletas
- Eletricista
- Costureiro
- Cozinheiro de restaurante
- Pintor de casas
- Operário
- Reparador de eletrodomésticos
- Motorista de caminhão/carro
- Jardineiro
- Impressor

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "CÍRCULO"

Provavelmente você buscará um emprego em que trabalhe usando a mente:

- Cientista
- Programador de informática
- Engenheiro
- Detetive policial
- Advogado
- Bibliotecário
- Responsável pelo controle de qualidade em fábricas
- Escritor técnico
- Supervisor de obra
- Web designer

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "DIAMANTE"

Provavelmente você buscará trabalhos em que possa usar sua criatividade:

- Escritor
- Designer de moda
- Designer gráfico
- Designer de publicidade
- Designer de arranjos florais
- Estilista
- Pintor
- Músico
- Chefe de cozinha
- Fotógrafo

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "TRIÂNGULO"

Provavelmente você buscará um emprego em que trabalhe com outras pessoas:

- Assistente social
- Bombeiro
- Terapeuta
- Barbeiro
- Enfermeiro
- Garçom
- Prestador de cuidados infantis
- Professor
- Assistente dentário
- Vendedor de varejo
- Guarda de segurança
- Trabalhador religioso

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "ESTRELA"

Provavelmente você buscará um trabalho em que possa usar sua capacidade de liderança:

- Subgerente de loja
- Gerente de loja
- Supervisor de primeira linha em fábricas
- Empresário
- Vendedor
- Gerente de restaurante
- Professor
- Assistente social
- Gerente de hotel
- Advogado

LISTA DE TRABALHOS NA CATEGORIA "RETÂNGULO"

Você provavelmente buscará um trabalho em que possa usar sua capacidade de organização:

- Contador
- Trabalhador da construção civil
- Técnico em computação
- Secretário
- Bibliotecário
- Caixa de banco
- Responsável pela folha de pagamento
- Estoquista
- Porteiro
- Policial de trânsito

Anexo 11: Recursos digitais para orientadores e jovens

Para orientadores:

- ***www.apoclam.org/***
  Site da APOCLAM, uma organização sem fins lucrativos formada por cerca de 400 conselheiros(as) de Castilla-La Mancha que, de forma livre e independente, se organizam para tentar resolver seus problemas como profissionais da orientação. Além de oferecer regularmente cursos on-line de formação específica para orientadores, o site também disponibiliza publicações especializadas.

- ***www.crccanada.org/crc/***
  Centro de recursos para conselheiros. O Counsellor Resource Centre (CRC) é um recurso digital internacional voltado para especialistas em desenvolvimento profissional e aconselhamento sobre empregos. É mantido em colaboração com o organismo Human Resources Development Canada. O site publica regularmente notícias de interesse na área de orientação de cada país e artigos breves, além de motivar ideias sobre diversas perspectivas existentes de orientação.

- ***www.educacionsuperior.edu.co/rlpo/index.html***
  A Rede Latino-Americana de Profissionais de Orientação (RLPO) tem a missão de integrar e incentivar o trabalho profissional e social dos orientadores na América Latina. Nela, os orientadores podem encontrar informações e trocar conhecimentos com outros orientadores.

- ***www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=4***
  A Associação Internacional de Orientação Educacional e Vocacional (IAEVG) disponibiliza recursos e publicações sobre a orientação.

- ***www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/cosrica/gorient/gorien.pdf***
  Guia de Orientação Ocupacional-Vocacional. Workshops integrados de orientação vocacional-ocupacional. San José da Costa Rica. Dezembro de 2002. Voltada para profissionais de orientação do Instituto Nacional de Aprendizagem (INA), essa publicação é uma proposta metodológica para implementar um processo de “Orientação Integral e Sistêmica” que contribua para a elaboração de um projeto pessoal de formação e emprego.

Para os jovens:

- ***www.youthsparklatam.com***
  Por meio do seu portal, a Microsoft oferece vários recursos tecnológicos gratuitos para ajudar tanto organizações sem fins lucrativos como jovens a maximizar o uso da tecnologia para alcançar seus objetivos. As organizações podem acessar softwares e módulos de capacitação em temas de seu interesse, incluindo um módulo que ensina a desenvolver e gerenciar redes sociais. Os jovens, por sua vez, podem explorar e acessar cursos de capacitação, serviços e recursos concebidos para apoiá-los no desenvolvimento de habilidades para o emprego.

- ***http://orientacion-vocacional.idoneos.com/***
  Espaço dedicado aos problemas da orientação vocacional. Dicas para adolescentes, pais, orientadores e educadores. Artigos e links de interesse.

- ***http://foal.redsocial.once.org/REDSOCIAL/contenidos/CA/fichasdidacticas/html_orientacion_vocacional/intruduccion.asp***
  Rede com conteúdos amigáveis de orientação vocacional para jovens.

- ***www.eligecarrera.cl/Index.aspx***
  Site pertencente ao Conselho Nacional de Educação do Chile cujo objetivo é ser um espaço de orientação para a tomada de decisões fundamentadas para chegar ao ensino superior.

- ***www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Descubre_tus_habilidades***
  O serviço nacional de emprego do México oferece informações sobre orientação profissional, ofertas de emprego, segredos para conseguir um emprego, etc.

- ***http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=133054***
  O "Educar Chile" é um portal criado pelo Ministério da Educação do Chile e pela Fundação Chile. O site disponibiliza uma extensa lista de recursos educacionais interativos voltados para gestores, professores, estudantes e famílias. Em relação à orientação profissional, o portal oferece diretrizes para ajudar pessoas a decidirem o que e onde estudar e contém links com testes que os jovens podem fazer para descobrir sua vocação e os conecta a experiências de outras pessoas.

BIBLIOGRAFIA

Badilla, O. 2002. Guía de orientación ocupacional: talleres integrados de orientación vocacional-ocupacional. San José: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Bisquerra, R. 2011. Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Espanha: Editora Wolters Kluwer

Cinterfor. Formación y Desarrollo de Personal para apoyar la prestación de servicios de orientación.

Delors, Jacques. 1996. La educación encierra un tesoro. Ediciones UNESCO.

Fundación Chile. 2012. Manual "Exploro mi camino". Santiago.

Fundación SES. Programa ***entra21***. 2011. Planificando los Talleres del Proyecto Formativo Ocupacional. Apuntes para el tallerista.

Hansen, Ellen. 2006. Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Genebra: International Labour Office. Disponível em: *www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118214/lang--es/index.htm*

International Youth Foundation. 2013. Career Guidance Case Study: Preparing Youth for the 21st Century Workplace. Disponível em: *http:///library.iyfnet.org/sites/default/files/library/CareerGuidanceCaseStudy.PDF*

Maturana, Humberto. 2001. Emociones y lenguaje en educación y política. Ediciones Dolmen Ensayo.

Müller, X. et al. 2012. Inseguridad social, jóvenes vulnerables y delito urbano: Experiencias de una política pública y guía metodológica para la intervención. Argentina: Unesco.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2004. Que es el trabajo decente? *www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm*

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Ministério da Educação e Ciência da Espanha (tradução de texto). 2004. Orientación profesional y políticas públicas: cómo acortar distancias. Paris. Disponível em: *www.oecd.org/education/innovation-education/34529291.pdf*

Perrenoud, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Editora GRAÓ. Barcelona, 2004.

Rascovan, S. 2012. Los jóvenes y el futuro. Programa de orientación para la transición al mundo adulto. Buenos Aires: Editora NOVEDUC

Torrance, E. 2009. Diez maneras de ayudar a los niños bien dotados a escribir y hablar creativamente. Em: Calero; M. Aprendizajes sin límites. Constructivismo. Lima: Editora San Marcos.

2006. Programa ÁREA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) y Universidad Nacional de Cuyo.

2010. Orientación vocacional a jóvenes de 9º grado en centros escolares: experiencia piloto del programa sigamos estudiando: promoción y orientación para especialidades agroindustriales. Boletín Formación y Empleo Nº 4.

International Youth Foundation, *YouthWork Mexico*. 2013. Guía de Formación para la Empleabilidad Juvenil.

www.jovenesNEO.org