

Texto resumo sobre as competências do orientador/mentor de carreira

Marucia Bardagi

A preocupação com a formação dos profissionais que atuam na área é uma questão recorrente e bastante antiga no contexto internacional, no qual, desde a década de 1950 recomenda-se o treinamento e o exercício da profissão de orientador (*counselor*). Em países desenvolvidos, a orientação educacional e vocacional tem sido política de Estado.

Observam-se relações entre desenvolvimento social e econômico e a oferta de serviços de orientação e educação para a carreira. A UNESCO, por exemplo, recomenda que a educação continuada seja uma política dos governos para o desenvolvimento de uma sociedade do conhecimento e centrada na inclusão universal ao direito de participação qualificada no sistema produtivo (Lassance, Melo-Silva, Bardagi & Paradiso, 2007). Assim, assume-se a orientação de carreira e o aconselhamento como “da maior importância para todos os clientes que estão em educação e treinamento. Seu papel deveria ser ampliado para a preparação de estudantes e adultos, para enfrentar a possibilidade real de freqüentes mudanças, o que poderia incluir períodos de desemprego e emprego no setor informal” (Jenschke, 2003, p. 38).

A partir destas considerações, a *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG, AIOSP, sigla em francês) propôs uma contribuição para o Programa Internacional da UNESCO e a Formação e Educação Técnica e Vocacional, com uma retomada das propostas e da conceituação de orientação e carreira. Em setembro de 2003, na Conferência de Berna, a assembléia da AIOSP aprovou o documento intitulado “Competências Internacionais para os Profissionais de Orientação e de Educação”, que estão organizadas em dois conjuntos: (a) Competências centrais e (b) Competências especializadas – distribuídas em dez áreas, quais sejam, diagnóstico, orientação educativa, desenvolvimento de carreira, aconselhamento, administração da informação, consulta e coordenação, pesquisa e avaliação, gestão de programas e serviços, construção da capacidade da comunidade, e colocação (Repetto Talavera, Lévano, Soto, Ferrer-Sama & Hiebert, 2004).

Com base no anteriormente exposto, no Brasil um grupo de especialistas vinculados a grupos de pesquisa na área da orientação, e também à ABOP (Associação Brasileira de Orientadores Profissionais) (Lassance, Melo-Silva, Bardagi & Paradiso, 2007) elaborou uma proposta de diretrizes nacionais para a formação em Orientação Profissional, focalizada em três conjuntos de competências, habilidades e conhecimentos: (1) formação teórica, (2) formação prática, e (3)

desenvolvimento pessoal e ético. Os itens dos três conjuntos constituem recomendações gerais.

(1) Formação Teórica

1. Conhecer a história da Orientação Profissional e de carreira e evolução do pensamento na área no Brasil e no mundo.
2. Dominar teorias e modelos clássicos e contemporâneos em psicologia das carreiras.
3. Dominar teorias de aconselhamento de carreira e técnicas associadas.
4. Compreender as diferenças individuais no desenvolvimento de carreira em função do gênero, nível socioeconômico, orientação sexual, raça, etnia e necessidades especiais.
5. Conhecer as teorias do desenvolvimento humano e desenvolvimento de carreira ao longo do ciclo vital.
6. Conhecer as técnicas e modelos relacionados ao planejamento de carreira, informação e colocação profissional.
7. Dominar teorias e técnicas de entrevista.
8. Dominar teorias e técnicas grupais.
9. Avaliar contextos e cenários.
10. Realizar avaliação psicológica em geral e de carreira em particular (para psicólogos).
11. Conhecer legislação, estrutura e funcionamento do sistema educativo e de formação

(fundamental, médio, técnico e superior).

12. Ter conhecimento básico da estruturação do mundo do trabalho, legislação e políticas de emprego e trabalho.

13. Conhecer psicologia do trabalho.

14. Ter conhecimento básico das Teorias das organizações e das instituições (estrutura organizacional, modelos de gestão, gestão de mudanças, cultura organizacional).

15. Ter conhecimento das condições de implantação de políticas públicas de formação e trabalho.

16. Dominar metodologia de redação científica para divulgação da produção do conhecimento teórico e prático.

No que tange à formação teórica, pensa-se que para o professor atuar como mentor de carreira, considerando-se que não tenham formação em psicologia ou educação para atuarem como orientadores vocacionais e de carreira propriamente ditos, há necessidade de receberem *informações relevantes* sobre os tópicos acima citados, especialmente os de número 2, 4, 6, 9, 11 e 12. **Os conteúdos relevantes referem-se mais especificamente ao tópico 9**

– **avaliar contextos e cenários.** Uma vez que o foco volta-se para as ações de orientação que o professor pode implantar ou auxiliar a promover em sua escola ou disciplina, é importante que possa conseguir identificar o contexto da escola, região em que está inseridos, bem como as características principais dos seus alunos e suas necessidades em termos de orientação profissional, para que possa identificar as experiências e intervenções mais relevantes e benéficas.

(2) Formação Prática

Desenvolver habilidades de intervenção em orientação profissional e de carreira individual, em grupos e institucional para realizar:

- a. avaliação: seleção e utilização de instrumentos e técnicas de avaliação em orientação de carreira;
- b. contextualização da problemática do cliente;
- c. planejamento de intervenção;
- d. participação, liderança e gerenciamento de equipes multidisciplinares;
- e. construção, implementação e avaliação de programas de orientação profissional e de carreira.

Aqui, **no que se refere à Formação Prática, muitos conteúdos são relevantes para a formação do mentor**, no sentido de instrumentalizar o professor com técnicas que não sejam de uso exclusivo do psicólogo e conhecimentos sobre intervenções de carreira que possam ser facilmente implementadas e incorporadas no currículo da disciplina ou na rotina da escola. **Especialmente os itens a, b, c, e e.**

(3) Desenvolvimento Pessoal e Ético

- **Ter conhecimento do seu próprio desenvolvimento de carreira, critérios de tomada de decisão e escolhas profissionais.**
- **Desenvolver o autoconhecimento (clareza dos próprios valores, estilos de vida e crenças).**
- Manter-se atualizado, acompanhando a produção científica na área.
- Conhecer e respeitar o Código de Ética Profissional da respectiva profissão (e as normas éticas da IAEVG/AIOSP), realizando práticas e técnicas profissionais adequadas à sua qualificação técnica e formação profissional.

Aqui, no Desenvolvimento pessoal e ético, **os dois primeiros tópicos, destacados acima, são parte fundamental da formação de qualquer orientador profissional e também se fazem importantes na formação do professor mentor** ou outros profissionais que atuem como facilitadores do desenvolvimento vocacional – **a clareza sobre as próprias crenças e valores e a autoreflexão sobre o próprio desenvolvimento vocacional no que concerne às escolhas realizadas e seus critérios.**

Referências:

Jenscke, B. (2003). A cooperação internacional: Desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 35-55.

Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardagi, M. P., & Paradiso, A. C. (2007). Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87-94. Recuperado em 24 de março de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100008&lng=pt&lng=pt

Repetto Talavera, E., Lévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P. & Hiebert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (1), 1-14.