



Glossário ELGPN



GLOSSÁRIO ELGPN



Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN)

A Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) foi criada em 2007 com o objetivo de apoiar os Estados – Membros da União Europeia (UE) (e os países vizinhos elegíveis para o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da UE), bem como a Comissão Europeia no desenvolvimento da cooperação europeia sobre orientação ao longo da vida, tanto no sector da educação como no do emprego. A sua finalidade é promover a cooperação dos Estados-Membros na implementação das prioridades identificadas nas Resoluções da UE sobre Orientação ao Longo da Vida (2004; 2008). A rede foi criada pelos Estados-Membros; a Comissão apoia as suas atividades ao abrigo do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida 2007-13.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2011-12:
University of Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@ju.fi

Editado por Charles Jackson / National Institute for Career Education and Counselling (NICEC), UK

Cover and graphic design: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Layout: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-972-742-383-5 (pdf)

Lisboa 2014

Índice

Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN)	2
Índice	3
Agradecimentos	6
Sobre o Glossário ELGPN – Introdução	7
Seleção de termos	8
Organização do Glossário	8
Desenvolvimento do Glossário	8
Abandono escolar precoce	11
Acesso à orientação.....	11
Aconselhamento	11
Aconselhamento de carreira.....	12
Aconselhamento/orientação educacional.....	12
Análise custo-benefício	12
Aprendizagem ao longo da vida	13
Aprendizagem em posto de trabalho	13
Autoconhecimento	13
Autogestão de competências.....	13
Autosserviço	14

Capacitação (empowerment)	14
Carreira.....	15
Centro de orientação para a carreira	15
Coaching	16
Competências de gestão de carreira	16
Competências-chave	16
Competências transversais	17
Conselheiro de carreira	17
Conselheiro de orientação profissional	17
Consultor de carreira.....	18
Critérios de qualidade	18
Definir o perfil (profiling).....	18
Desenvolvimento de carreira.....	19
Desistência.....	19
Educação de carreira.....	19
Eficácia	20
Empregabilidade.....	20
E-orientação.....	21
Escolha de carreira.....	21
Evidência	22
Evidência quantitativa e qualitativa	22
Experiência de trabalho.....	22
Flexigurança.....	23
Garantia de qualidade	23
Gestão de carreira	23
Gestão de casos	24
Impacto.....	24
Indicador	24
Indicadores de qualidade.....	25
Livre-serviço de orientação.....	25
Mecanismos de cooperação	25
Mecanismos de coordenação.....	26
Medidas /indicadores de desempenho	26
Mentoria	26

Normas de qualidade	27
Orientação	27
Orientação/Aconselhamento para o emprego	27
Orientação ao longo da vida.....	28
Orientação de carreira.....	28
Orientação para o empreendedorismo	28
Orientação vocacional.....	29
Plano de ação pessoal	29
Política de orientação	29
Política e prática assente em evidências.....	30
Portfólio.....	30
Prática de trabalho.....	30
Produto (qualidade)	31
Resultado (qualidade).....	31
Resultados da orientação.....	31
Resultados de aprendizagem da orientação	32
Resultados económicos e sociais da orientação.....	32
Serviços de orientação.....	32
Serviços de orientação a distância.....	33
Sistema comum de garantia da qualidade	33
Sistema de qualidade	33
Sistemas de informação do mercado de trabalho.....	34
Sistemas de informação profissional	34
Sistemas de orientação	34
Técnicas de Procura de Emprego	34
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	35
Tomada de decisão na carreira.....	35
Transição.....	35
Transição escola-trabalho	36
Validação da aprendizagem não formal e informal	36
Bibliografia.....	37

Agradecimentos

O presente Glossário é o resultado do esforço de equipas dos quatro Grupos de Trabalho da ELGPN. Agradecemos em particular a todos os que enviaram contributos para as versões preliminares e, especialmente, a Bernhard Jenschke, Susanne Kraatz e Hélia Moura, pelas suas suges-

tões que muito nos ajudaram. Os nossos agradecimentos vão, igualmente, para Raimo Vuorinen e Tony Watts pelo apoio concedido ao longo do processo de elaboração do Glossário.

Sobre o Glossário – Introdução

O Glossário ELGPN foi desenvolvido com o objetivo de disponibilizar um conjunto comum de definições para o desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida (LLG¹) e terminologia com elas relacionada. Fornece um conjunto de definições que foram acordadas pelos membros da ELGPN para apoiar a utilização de *Desenvolvimento de Políticas de Orientação ao Longo da Vida: Kit Europeu de Recursos*. O Kit de Recursos destina-se a apoiar a revisão de políticas e o processo de aprendizagem entre pares, tanto no país como entre os países. Contudo, na ausência de outra fonte que defina a terminologia habitualmente utilizada nesta área, espera-se que o Glossário ELGPN possa, também, ser um recurso valioso para os profissionais que trabalham neste domínio na UE.

Uma questão importante para o Glossário é a definição de um conjunto de termos, muitos dos quais utilizados no Kit de Recursos, num contexto de orientação ao longo da vida e, assim, facilitar o diálogo sobre o desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida em

toda a UE. O glossário utiliza, tanto quanto possível, as definições existentes na UE, complementadas e alargadas, sempre que tal foi necessário para disponibilizar definições relevantes no atual contexto de orientação. Contudo, determinados termos, estabelecidos nas resoluções e diretivas europeias não foram alterados.

A orientação ao longo da vida tem sido definida em diretivas da UE e tem constituído o contexto para o trabalho da ELGPN. Neste Glossário, orientação ao longo da vida e orientação são adotadas como os *termos “chapéu”* para descrever tanto as atividades como o campo de trabalho. No entanto, deve-se reconhecer que não existe consenso sobre a forma como os termos são utilizados. Alguns profissionais da área utilizam o termo aconselhamento de carreira ao invés de orientação de carreira como termo genérico para descrever o seu trabalho, enquanto outros utilizam ambos os termos indiscriminadamente ou em conjunto, ou seja, usam orientação e aconselhamento para descreverem o que fazem. Incluíram-se no Glossário definições separadas mas alguns leitores podem ter perspetivas diferentes quanto à forma exata como os termos aconselhamento e orientação devem ser utilizados.

¹ LLG Life Long Guidance – Orientação ao Longo da Vida.

O Glossário complementa outros glossários já existentes que ou se centram em temas relacionados, como o Glossário sobre a Qualidade na Educação e Formação (CEDEFOP, 2011), ou se focalizam sobre o profissional de orientação, como o Glossário sobre Aconselhamento e Orientação na Carreira, elaborado no âmbito do programa da UE Leonardo da Vinci.

O Glossário e as definições foram originalmente escritos em inglês, reconhecendo-se que alguns termos não são facilmente traduzíveis para outros idiomas sem perder algum do seu significado. Alguns termos podem igualmente ser utilizados em contextos mais especializados ou restritos em determinados países, refletindo circunstâncias locais.

Seleção de termos

Os termos a incluir no Glossário foram escolhidos pelos membros dos Grupos de Trabalho da ELGPN mas outros parceiros relevantes como a Comissão Europeia e o CEDEFOP foram, igualmente, consultados. Os termos incluídos refletem a perspectiva dos quatro Grupos de Trabalho:

- Grupo de Trabalho 1: Competências de Gestão de Carreira
- Grupo de Trabalho 2: Alargamento do acesso a serviços de orientação
- Grupo de Trabalho 3: Coordenação e cooperação entre sistemas
- Grupo de Trabalho 4: Garantia de qualidade em orientação

Organização do Glossário

O corpo do Glossário contém 75 termos-chave utilizados no Kit de Recursos. Cada entrada contém (por esta ordem):

- o termo
- uma definição do termo
- um comentário adicional sobre a utilização do termo no contexto da orientação ao longo da vida e para explicar a definição
- uma referência à fonte da definição (quando não é indicada qualquer fonte significa que não foi encontrada qualquer definição e que esta foi redigida especificamente para este Glossário).

Foi feita uma nota, sempre que necessário, quando o termo constitui um sinónimo de outro termo utilizado no Glossário. Utilizámos igualmente a secção de comentários para a identificação de termos muito próximos, ou termos com definições similares ou que se sobrepõem.

Desenvolvimento do Glossário

O trabalho inicial do Glossário ELGPN foi conduzido por membros dos quatro Grupos de Trabalho da ELGPN, que identificaram potenciais termos a ser incluídos no Glossário, forneceram algumas definições e identificaram as principais fontes de referência. O Dr. Charles Jackson do *National Institute for Career Education and Counselling* (NICEC)² do Reino Unido, realizou o trabalho subsequente de finalização do Glossário, com vista à sua publicação. Um primeiro esboço foi apresentado na 10ª Reunião Plenária da ELGPN que se realizou em Copenhaga, em Abril de 2012. Esta nova versão inclui os comentários e sugestões feitos tanto nessa reunião como posteriormente pelos membros da ELGPN.

² National Institute for Career Education and Counselling (NICEC) – Instituto Nacional para a Educação e o Aconselhamento de Carreira

GLOSSÁRIO

Abandono escolar precoce

Refere-se ao indivíduo com idade inferior à estipulada para a escolaridade mínima obrigatória que deixa a escola sem ter completado um programa de educação ou de formação

COMENTÁRIO:

No contexto da EU este termo tem um significado específico. A taxa de abandono escolar precoce corresponde à proporção da população entre os 18-24 anos que possui o grau mais baixo do ensino secundário ou inferior e que já não participa em programas escolares ou de formação. Os que deixam a escola precocemente são, portanto, os que apenas conseguiram a pré-primária, primária, o grau mais baixo do secundário ou uma curta educação secundária superior inferior a 2 anos (ISCED 0, 1, 2 ou 3), incluindo, também, os que possuem apenas uma formação pré-vocacional ou profissional, não conferente de uma certificação de nível secundário.

Há que distinguir o abandono escolar precoce da desistência que é um termo mais geral.

Fonte: EU Council Recommendation on Early School-Leaving (2011).

Acesso à orientação

Condições, circunstâncias ou exigências (por exemplo, qualificação, nível de escolaridade, necessidades especiais, género, idade, etc.) que regem a admissão e a participação em atividades de orientação e/ou o direito à utilização de serviços ou programas de orientação.

COMENTÁRIO:

É uma adaptação para o contexto da orientação da definição utilizada em educação e formação. Trata-se de uma definição restrita de acesso, habitualmente definida em contexto de serviço como: 'o direito de utilizar um determinado serviço'.

Uma das principais preocupações das políticas de orientação ao longo da vida é promover a inclusão social: " todos os cidadãos têm direito a aceder aos serviços de orientação em qualquer momento das suas vidas" (Desenvolvimento de Políticas de Orientação ao Longo da Vida: Kit de Recursos Europeu 2012).

Fonte: Baseado em Cedefop (2008b).

Aconselhamento

Interação entre um profissional e um indivíduo com o objetivo de o ajudar a resolver uma questão ou problema específico.

COMENTÁRIO:

Consiste em escutar ativamente a história de uma pessoa e mostrar compreensão, respeito e empatia; clarificar objetivos e apoiar o indivíduo nos processos de tomada de decisão. O aconselhamento é uma relação recíproca entre conselheiro (um auxiliar com formação profissional) e cliente (consumidor de serviços de aconselhamento) (UNESCO 2002).

A maioria do aconselhamento é realizado em contexto individual mas pode também efetuar-se em contexto de grupo.

Fonte: Career Guidance and Counselling Glossary

Aconselhamento de carreira

Interação entre um conselheiro de carreira/ de orientação e um indivíduo.

É um processo, individual ou em grupo, que promove o autoconhecimento e a compreensão e que facilita o desenvolvimento de um sentido de vida/ trabalho significativo e satisfatório, como ponto de partida para orientar as decisões de aprendizagem e de trabalho e respetivas transições, bem como para gerir as respostas às mudanças nos domínios do trabalho e da aprendizagem ao longo da vida.

COMENTÁRIO:

Outras definições compreendem:

- O aconselhamento de carreira facilita a aprendizagem de competências, interesses, crenças, valores, hábitos de trabalho e qualidades pessoais que permitem que a pessoa construa uma vida satisfatória num ambiente de trabalho em constante mutação (Krumboltz & Worthington, 1999).
- O processo de aconselhamento de carreira centra-se no apoio aos indivíduos a construir e não a escolher uma carreira (Watts, 2000).

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary and Canada Career Information Partnership (2006).

Aconselhamento/orientação educacional

Apoiar o indivíduo a refletir sobre questões e experiências educacionais e a efetuar escolhas educativas adequadas.

COMENTÁRIO:

Utiliza-se, por vezes, para descrever uma gama mais alargada de atividades: por exemplo, aconselhamento de alunos sobre a sua progressão educativa, sobre oportunidades de carreira ou em relação a ansiedades e dificuldades pessoais (UNESCO).

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary.

Análise custo-benefício

Análise comparativa de custos e benefícios de um serviço de orientação ou de uma atividade específica de orientação e – do valor desse serviço ou atividade – para escolher a solução financeiramente mais vantajosa.

COMENTÁRIO:

A análise custo-benefício é uma forma de avaliar e medir custos e benefícios, bem como o retorno social do investimento em diferentes tipos de intervenção de carreira.

Fonte: Baseado em Cedefop (2011).

Aprendizagem ao longo da vida

Toda a atividade de aprendizagem empreendida ao longo da vida, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e/ou qualificações numa perspetiva pessoal, social e/ou profissional.

COMENTÁRIO:

A aprendizagem contínua pode definir-se como a aprendizagem formal, não-formal ou informal, que ocorre na diversidade de atividades de vida (pessoal, social ou profissional) e em qualquer fase.

Fonte: Baseado em Cedefop (2004).

Aprendizagem em posto de trabalho

Aquisição de conhecimentos e competências através da realização de tarefas - e da reflexão sobre elas - em contexto profissional, geralmente em posto de trabalho.

COMENTÁRIO:

A acreditação da aprendizagem em contexto de trabalho é frequentemente associada a atividades de orientação ao longo da vida.

Fonte: Baseado em Cedefop (2011).

Autoconhecimento

Conhecimento que um indivíduo possui sobre si próprio.

COMENTÁRIO:

No aconselhamento de carreira o desenvolvimento do autoconhecimento/consciencialização é considerado uma importante atividade; muitas intervenções destinam-se a promover o autoconhecimento.

Fonte:

Autogestão de competências

Quando um indivíduo assume a responsabilidade pelo desenvolvimento das suas próprias competências. Por vezes, pode também significar que o indivíduo assume a responsabilidade pela identificação e registo das suas competências, por exemplo, num portfólio.

COMENTÁRIO:

A capacidade de um indivíduo assumir a responsabilidade pela autogestão das suas competências é, frequentemente, um objetivo da orientação ao longo da vida.

Fonte:

Autosserviço

Modo de prestação de serviços de orientação no qual cabe ao utilizador selecionar os serviços, as intervenções ou as atividades de orientação de que pretende usufruir.

COMENTÁRIO:

Nalguns contextos, isto é feito pelo cliente, que ao fornecer informação sobre si próprio é, automaticamente, direcionado para os serviços considerados mais adequados à sua situação. Esta abordagem é particularmente usual quando há uma disponibilização, total ou parcial, de serviços de orientação online.

Fonte:

Capacitação (*empowerment*)

Processo de capacitação e incentivo das pessoas, levando-as a assumir maior responsabilidade no controlo da sua vida e carreira, tornando-as mais confiantes nas suas capacidades.

COMENTÁRIO:

A orientação tem por objetivo capacitar as pessoas, apoiando-as a tornarem-se capazes de planear e gerir o seu percurso de aprendizagem e de carreira, bem como as transições na carreira.

A capacitação (*empowerment*) respeita à possibilidade dos indivíduos assumirem e utilizarem plenamente os seus conhecimentos, energia e opiniões.

É um termo que pode ser aplicado tanto a indivíduos como a comunidades.

Fonte:

Carreira

Interação de papéis desempenhados por uma pessoa ao longo da vida, relacionados com o trabalho e outros papéis de vida, incluindo o equilíbrio entre o trabalho remunerado e não remunerado e o envolvimento na aprendizagem e na educação.

COMENTÁRIO:

A questão principal prende-se com o facto de se adotar uma definição que se centre exclusivamente no trabalho, no trabalho e na formação ou uma conceção mais ampla que inclua atividades não laborais.

Existem inúmeras definições de “carreira” na literatura académica. Por exemplo:

- a sequência evolutiva da experiência de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo (Arthur et al., 1989);
- a carreira é a sequência de posições, funções, atividades e experiências relacionadas com o trabalho vividas por uma pessoa (Arnold, 1997);
- a carreira, em sentido amplo, é considerada como os diferentes papéis e estilos de vida, sendo o trabalho apenas uma parte da carreira (Hansen & Gysbers, 1975);
- a progressão do indivíduo na aprendizagem e no trabalho ao longo da vida (Watts, 1998).

Outras definições:

A sequência dos vários papéis humanos socialmente significativos resultantes do trabalho, da aprendizagem, da autoexpressão, das atividades de lazer, abrangendo a vida de trabalho do indivíduo, os locais de trabalho, posições e realizações (Career Guidance and Counselling Glossary, sem data).

Uma carreira é a sequência e a variedade de ocupações (remuneradas e não remuneradas) desempenhadas ao longo da vida. Em sentido amplo, “carreira” inclui papéis de vida, atividades de lazer, de aprendizagem e de trabalho (University of Sydney Careers Centre Glossary of Career Terms, sem data).

A carreira é um conceito de estilo de vida que envolve a sequência de atividades de trabalho, de aprendizagem e de lazer em que a pessoa se envolve ao longo da vida. A carreira é única e dinâmica, desenrolando-se ao longo de toda a vida. A carreira inclui o equilíbrio entre trabalho remunerado e não remunerado e os papéis desempenhados na vida pessoal (Canadian Career Development Foundation, 2002).

Fonte: Baseado em UNESCO (2002).

Centro de orientação para a carreira

Local onde as pessoas podem participar em atividades de orientação para a carreira.

COMENTÁRIO:

Um centro de orientação para a carreira pode oferecer um conjunto diversificado de serviços ou intervenções, que podem ir de materiais de auto ajuda (por exemplo: livros, fontes de informação ou acesso a ICT³ de apoio à carreira) até ao apoio face-a-face de um conselheiro de carreira.

É igualmente possível considerar um centro de orientação para a carreira virtual – ou seja, um portal de orientação *online* – como um tipo particular de centro de orientação para a carreira.

Fonte:

³ ICT – Information and Communication Technology – Tecnologia de Informação e Comunicação

Coaching

Processo que se centra no desenvolvimento de competências e na alteração de comportamentos, de modo a proporcionar melhores desempenhos. O *coaching* é habitualmente prestado a nível individual.

COMENTÁRIO:

Alguns profissionais de carreira designam o trabalho que desenvolvem como “*Coaching* de carreira ” ou como “*coaching* de carreira/ vida”.

Muito deste apoio visa melhorar o desempenho e as competências de liderança dos gestores, e, frequentemente, os profissionais que o dinamizam (*coaches*) são externos à organização. Contudo, alguns empregadores já começam a valorizar o papel de *coaches* dos próprios gestores em relação aos seus empregados, em contraste com outros papéis assumidos pelos gestores enquanto líderes, dirigentes e mentores.

O *coaching* centra-se no desempenho (ou seja, visa apoiar as pessoas a realizar tarefas mobilizando ao máximo as suas capacidades) e na pessoa (o que significa que são os próprios indivíduos que recebem apoio que têm as respostas dentro de si) (Somers, 2012).

Outras definições:

- O *coaching* desbloqueia o potencial que a pessoa possui para maximizar o seu próprio desempenho; ajuda a pessoa a aprender em vez de a ensinar (Gallwey, 1974).
- É um processo sistemático de colaboração, focalizado na solução e orientado para os resultados em que o técnico (*coach*) facilita o aperfeiçoamento do desempenho no trabalho, a experiência de vida, a autoaprendizagem e o crescimento pessoal (Greene & Grant, 2003).

Fonte:

Competências de gestão de carreira

Conjunto de competências que proporcionam aos indivíduos (e grupos) formas estruturadas de reunir, analisar, sintetizar e organizar informações sobre si, sobre educação e profissões, bem como as competências para tomar e implementar decisões e efetuar transições.

COMENTÁRIO:

As competências de gestão da carreira são competências de vida, aprendizagem, formação e emprego necessárias para as pessoas desenvolverem e gerirem as suas carreiras de forma eficiente.

Fonte: European Lifelong Guidance Policy Network (2010).

Competências-chave

Conjunto de competências (competências de base e novas competências de base) necessárias para viver na sociedade contemporânea. A Comissão Europeia, na recomendação sobre as competências-chave para a educação e a formação ao longo da vida, descreve oito competências-chave: comunicação na língua materna; comunicação em línguas estrangeiras; matemática e competências de base em ciências e tecnologias; competência digital; aprender à aprender; competências sociais e cívicas; iniciativa e espírito empreendedor; sensibilidade cultural.

COMENTÁRIO:

É de notar que o termo é também utilizado para descrever as competências requeridas para um determinado emprego ou as competências que são consideradas mais importantes para o desempenho profissional.

Fonte: Cedefop (2008a).

Competências transversais

Competências que os indivíduos possuem e que são relevantes para atividades e empregos diferentes dos que atualmente desempenham ou que desempenharam recentemente. Estas competências podem ser adquiridas através de atividades extraprofissionais ou de lazer, bem como através de atividades realizadas em contextos de educação ou formação.

De uma maneira geral, são competências que foram aprendidas num determinado contexto ou para dominar uma situação /problema particular, podendo ser transferidas para outro contexto.

COMENTÁRIO:

O termo 'competências transversais' substituiu em muito o termo 'competências transferíveis'.

Fonte: Baseado em Cedefop (2008a).

Conselheiro de Carreira

Os conselheiros de carreira apoiam as pessoas a explorar, prosseguir e alcançar os seus objetivos de carreira.

COMENTÁRIO:

Os conselheiros/consultores de carreira, por norma, beneficiaram de formação profissional e possuem qualificação profissional reconhecida. Conselheiro de carreira é sinónimo de conselheiro de orientação e consultor de carreira.

Fonte: UNESCO (2002).

Conselheiro de orientação profissional

Indivíduo com formação para prestar serviços de orientação, tal como definida acima.

Os conselheiros de orientação profissional apoiam as pessoas a explorar, prosseguir e atingir os seus objetivos profissionais.

COMENTÁRIO:

Sinónimo de conselheiro de carreira e conselheiro de orientação.

Ver comentários anteriores.

Fonte: Career Guidance and Counselling Glossary.

Consultor de carreira

Os consultores de carreira apoiam as pessoas a explorar, prosseguir e alcançar os seus objetivos de carreira.

COMENTÁRIO:

Os conselheiros/consultores de carreira, por norma, beneficiaram de formação profissional e possuem qualificação profissional reconhecida.

Outras definições:

- Profissional com formação em orientação de carreira capaz de apoiar os outros a efetuarem opções de carreira racionais (*Career Guidance and Counselling Glossary*).
- Um consultor de carreira presta aconselhamento nos domínios educacional, de carreira e pessoal. Um consultor de carreira apoia os indivíduos a melhorarem o seu autoconhecimento, a desenvolverem um sentido de vida e de trabalho, a aumentarem a compreensão acerca das oportunidades de aprendizagem e de trabalho e a tornarem-se autónomos na gestão da aprendizagem, do trabalho e das transições (Canada Career Information Partnership, 2006).

É sinónimo de conselheiro de carreira e de conselheiro de orientação.

Fonte: UNESCO (2002).

Crítérios de Qualidade

Normas independentes para medir a qualidade das prestações ou serviços de orientação.

COMENTÁRIO:

Os critérios de qualidade são os indicadores utilizados para mostrar que um serviço ou atividade de orientação cumpre com as normas de qualidade.

Consultar definições de 'Garantia de qualidade', 'Indicadores de qualidade', 'Normas de qualidade' e 'Sistema de qualidade'.

Fonte:

Definir o perfil (*Profiling*)

Processo de recolha de informações sobre uma pessoa com o objetivo de traçar um perfil que a descreva. Pode envolver a recolha de um conjunto de informações padronizado para se poder estabelecer comparações interindividuais ou a construção de uma descrição única de uma pessoa.

Abordagem idêntica é igualmente utilizada para estabelecer o perfil de empregos ou de ocupações. A inclusão de perfis profissionais no sistema de informação para carreira pode facilitar a comparação entre profissões e ocupações.

COMENTÁRIO:

Tanto a elaboração de perfis pessoais como a de perfis profissionais/ocupacionais são atividades comuns em orientação.

Fonte:

Desenvolvimento de carreira

Processo de gestão da aprendizagem, do trabalho, do lazer e das transições ao longo da vida, a fim de avançar rumo a um futuro sempre em evolução e determinado pelo indivíduo.

COMENTÁRIO:

O desenvolvimento da carreira é igualmente utilizado para descrever o resultado deste processo.

Outras definições incluem:

- A combinação da totalidade de fatores de natureza económica, sociológica, psicológica, educacional, física e de outros fatores fortuitos que define a carreira de um indivíduo (Sears, 1982).
- O planeamento contínuo que leva ao desenvolvimento da carreira de uma pessoa, com base na experiência e em qualquer ação de formação realizada para melhorar ou adquirir novas qualificações (UNESCO).

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary and Canadian Career Development Foundation, (2002).

Desistência

Refere-se ao indivíduo que abandona um programa de educação ou de formação sem o ter completado.

COMENTÁRIO:

Desistência é um termo mais geral que deve diferenciar-se de “abandono escolar precoce” que, no contexto da EU, tem um significado próprio. Ver definição em separado.

Fonte: Baseado em Cedefop (2008a).

Educação de carreira

Programas e atividades de aprendizagem para ajudar as pessoas a desenvolver as competências necessárias para gerir o seu percurso de carreira e de vida. Inclui o acesso e a utilização de informação e orientação profissional.

COMENTÁRIO:

Outras definições:

- A cooperação sistemática de instituições de ensino, pais e sociedade na ajuda a jovens e adultos para adquirirem conhecimentos e competências que lhes permitam tomar decisões vocacionais coerentes. (*Career Guidance and Counselling Glossary*).
- O desenvolvimento de conhecimentos, competências e atitudes através de um programa estruturado de experiências de aprendizagem, em contexto de educação ou de formação, que permitam aos alunos tomar decisões informadas sobre os estudos e/ou opções de trabalho e que tornem possível uma efetiva participação na vida profissional.

(Australian Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs, 1998).

Fonte: Institute of Career Guidance: Careers Education Committee.

Eficácia

Grau em que os objetivos de uma política ou intervenção são alcançados, normalmente sem referência a custos.

COMENTÁRIO:

É importante distinguir de eficiência que, normalmente, é definida como a relação entre resultados alcançados (*output*) e recursos utilizados (*input*).

No contexto da orientação é importante distinguir entre eficácia para o indivíduo e para a organização (ex.: empregador, profissional de orientação) que presta o serviço.

A eficácia também pode ser medida a nível social.

Fonte:

Empregabilidade

Combinação de fatores que permite aos indivíduos preparar-se para aceder a um emprego e conservá-lo, bem como progredir na carreira. A empregabilidade dos indivíduos depende: (a) das características pessoais (nomeadamente da adequação dos seus conhecimentos e competências); (b) da maneira como as suas características são valorizadas no mercado de trabalho; (c) do contexto social e do seu enquadramento (incentivos e oportunidades proporcionados para atualizar e validar os conhecimentos e competências; e) (d) do contexto económico.

COMENTÁRIO:

As atividades de orientação ao longo da vida e, em particular, as de aconselhamento/ orientação para o emprego centram-se na empregabilidade.

Fonte: Baseado em Scottish Executive (2007); Tamkin & Hillage (1999).

E-orientação

Aconselhamento ou orientação disponibilizado através das TIC e que pode ou não envolver diretamente um conselheiro. Frequentemente utilizado para descrever a disponibilização de informações ou a utilização de instrumentos de autoavaliação e a realização de exercícios via internet.

COMENTÁRIO:

e-orientação abrange a prestação de serviços e de atividades de orientação, utilizando todas as formas de TIC, incluindo:

Orientação online

Orientação disponibilizada através de TIC como, por exemplo, com recurso a um computador ou outro instrumento eletrónico idêntico (ex: telemóvel). Pode incluir interação com um profissional de orientação via *email*, *webchat*, *sms* ou media social (ex. *Facebook*). Expressão frequentemente utilizada para descrever a prestação de informações ou a utilização de instrumentos de autoavaliação e a realização de exercícios via internet.

Orientação por telefone

Prestação de serviços de orientação por telefone. Pode envolver o diálogo telefónico com um profissional de orientação ou, menos frequentemente, a transmissão de informação previamente gravada. Presentemente, são também prestados serviços similares por *webchat*, *sms* ou via internet.

Orientação web

Atividades de orientação disponibilizadas via internet utilizando as TIC. Pode incluir a prestação de informações, a utilização de materiais e instrumentos de autoajuda, bem como atividades mais interativas, como a participação em fóruns ou grupos de discussão ou o diálogo por e-mail ou com base na web com um profissional de orientação.

Fonte:

Escolha de carreira

É o objetivo de carreira de um indivíduo, estabelecido com base nas suas aptidões, competências, aspirações e metas, confrontadas com a realidade do mercado de trabalho e as suas circunstâncias pessoais.

É o processo através do qual um objetivo de carreira de um indivíduo se desenvolve e realiza.

COMENTÁRIO:

A escolha de carreira não se reporta necessariamente ao trabalho. A definição procura refletir a amplitude da natureza das opções de carreira.

A expressão é frequentemente utilizada para descrever o processo de desenvolvimento dos objetivos de carreira, assim como o resultado desse processo.

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary.

Evidência

Informação apresentada para apoiar uma decisão ou conclusão. A evidência deve ser suficiente, adequada e relevante. Há quatro tipos de evidências: observações (obtidas através de observação direta de pessoas ou eventos); documentais (obtidas a partir de informação escrita); analíticas (com base em cálculos e comparações) e auto referidas (através de, por exemplo, inquéritos).

COMENTÁRIO:

A evidência pode apresentar-se sob as mais diversas formas e provir de uma diversidade de métodos de pesquisa, podendo ser mais ou menos sólida. A solidez e a força da evidência dependem da abordagem qualitativa ou quantitativa utilizada. Os indicadores sociais, económicos e de gestão podem constituir uma importante base de evidências, se refletirem adequadamente a relação entre a prestação de orientação e resultados específicos (taxa de retenção na educação, emprego), relacionando medidas de desempenho e indicadores

Fonte: Glossary, United Nations, Monitoring, Evaluation e Consulting Division (MECD).

Evidência quantitativa e qualitativa

A informação numérica é utilizada para facultar evidências quantitativas, enquanto as evidências qualitativas se baseiam na observação e interpretação de significado. A evidência qualitativa é, habitualmente, proporcionada por peritos ou pessoas que são consideradas qualificadas para efetuar essas apreciações, pela formação ou experiência de trabalho que possuem.

COMENTÁRIO:

Num serviço de orientação, as evidências numéricas podem ser, por exemplo, o número de utilizadores do serviço, os seus níveis de satisfação com o serviço ou o número dos que obtiveram emprego, enquanto a evidência qualitativa pode ser conseguida através de entrevistas com os utentes sobre a sua experiência de utilização do serviço, realizadas por um investigador independente.

Fonte:

Experiência de trabalho

Conhecimentos, capacidades e competências adquiridas por um indivíduo durante a sua vida de trabalho.

Este termo também é utilizado para descrever curtos períodos de aprendizagem em contexto de trabalho (habitualmente realizada quando o indivíduo participa num programa de educação ou formação com carácter profissionalizante) ou como estagiário ou *interno*⁴, a fim de ganhar experiência numa determinada profissão ou tipo de trabalho.

COMENTÁRIO:

É importante distinguir os dois significados deste termo.

Consultar 'Aprendizagem em posto de trabalho'

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary.

⁴ Intern – Estudante ou recém-licenciado a receber formação prática supervisionada.

Flexigurança

Uma estratégia integrada para melhorar, ao mesmo tempo, a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho. A flexigurança tenta conciliar a necessidade dos empregadores de uma força de trabalho flexível com a necessidade de segurança dos trabalhadores – a confiança de que não vão enfrentar longos períodos de desemprego.

COMENTÁRIO:

A Comissão Europeia no seu relatório *Emprego na Europa 2006* descreve a flexigurança como o equilíbrio ótimo entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores face aos riscos desse mercado. A interpretação da Comissão sobre flexigurança envolve a substituição da noção de segurança no emprego, um princípio que dominou as relações de trabalho até há pouco tempo, pela de “proteção das pessoas”. O modelo de flexigurança, implementado na Dinamarca, pelo Primeiro-ministro social-democrata Poul Nyrup Rasmussen, nos anos 90 do século passado, é uma combinação de contratação e despedimento fácil (flexibilidade para os empregadores) e benefícios elevados para os desempregados (segurança para os trabalhadores). Vista como uma nova forma de entender a flexibilidade, a flexisegurança representa um meio pelo qual os trabalhadores e as empresas se podem adaptar às inseguranças inerentes aos mercados globais.

A UE identificou um conjunto de princípios comuns de flexigurança e está a investigar a forma dos países os implementarem através de quatro componentes:

- modalidades contratuais flexíveis e de confiança;
- estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida;
- políticas do mercado de trabalho ativas e eficazes;
- sistemas modernos de segurança social.

Para ver uma discussão sobre as implicações do conceito de flexigurança na orientação ao longo da vida, consultar Sultana (2011)

Fonte: Comissão Europeia.

Garantia de qualidade

Atividades de melhoria da qualidade que envolvem o planeamento, a implementação, a avaliação e o fornecimento de dados, realizadas para assegurar que as atividades de orientação (conteúdo de programas, conceção, avaliação e validação de resultados, etc.) vão ao encontro das exigências de qualidade esperadas pelos interessados.

COMENTÁRIO:

Em geral, a garantia de qualidade em orientação implica assegurar que todos profissionais compreendam o que lhes é exigido, que os recursos necessários (incluindo pessoal com formação adequada) para a sua disponibilização estão disponíveis e que o desempenho é revisto de forma regular e sistemática para identificar áreas a melhorar. Existe um determinado número de normas de qualidade aprovadas de forma independente (a formação necessária dos profissionais), desenvolvidas para apoiar a garantia de qualidade organizacional.

Ver igualmente ‘Sistema de qualidade’.

Fonte: Baseado em Cedefop (2011).

Gestão de carreira

Processo contínuo de preparação, implementação e acompanhamento de planos de carreira.

COMENTÁRIO:

Por vezes, a gestão de carreira é feita pelo próprio indivíduo, mas em algumas situações a gestão de carreira envolve outros, como por exemplo o empregador que trabalha em conjunto com o indivíduo.

Fonte: Com base em Storey (1976).

Gestão de casos

Processo colaborativo que analisa, planeia, implementa, coordena, monitoriza e avalia as opções e serviços necessários para responder às necessidades individuais no âmbito da saúde, da assistência social, da educação e do emprego, utilizando a comunicação e os recursos disponíveis para promover resultados de qualidade e com uma boa relação custo-benefício.

COMENTÁRIO:

Termo originalmente utilizado para se referir à gestão das necessidades de saúde, dos indivíduos e famílias.

A gestão de casos individuais está no cerne de estratégias preventivas para reduzir o desemprego. Tal é conseguido através da identificação de medidas de intervenção adequadas, feitas à medida de cada situação, e da determinação das necessidades de apoio específicas de cada cliente.

Fonte: Case Management Society UK.

Impacto

Termo utilizado para descrever os efeitos de um programa, política ou alteração socioeconómica. O impacto pode ser positivo ou negativo, assim como previsto ou imprevisto.

COMENTÁRIO:

Os impactos da orientação podem incluir:

- aumento da satisfação no trabalho ;
- diminuição das taxas de abandono
- melhoria das competências de gestão da carreira;
- outros benefícios sociais e económicos.

Fonte: Cedefop (2011).

Indicador

Fator quantitativo ou qualitativo ou variável que constitui um meio simples e fiável de avaliar uma realização, refletir as mudanças relacionadas com uma intervenção ou ajudar a avaliar o desempenho de um agente de desenvolvimento.

COMENTÁRIO:

Desenvolver e aperfeiçoar indicadores para avaliar o desempenho das atividades e dos serviços de orientação é uma componente importante no desenvolvimento das políticas de orientação ao longo da vida.

Consultar “Indicadores de qualidade”

Fonte: Adaptado de OECD (2010).

Indicadores de qualidade

Números ou rácio(s), formalmente reconhecidos, utilizados para avaliar o desempenho de qualidade.

COMENTÁRIO:

Os indicadores de qualidade são medidas estatísticas que dão indicação da qualidade dos *outputs*. No entanto, alguns indicadores de qualidade também podem fornecer indicação sobre a qualidade do processo.

Evidência para mostrar que um serviço de orientação cumpre os critérios de qualidade estabelecidos.

Consultar as definições de 'Garantia de qualidade', 'Critérios de qualidade', 'Normas de qualidade' e 'Sistema de qualidade'.

Fonte: Van den Berghe (1996).

Livre serviço de orientação

Abordagem para a prestação de serviços de orientação que depende do cliente, seja para fazer o trabalho sozinho, usando recursos e materiais concebidos para serem utilizados sem o apoio adicional de um conselheiro de carreira, ou quando é deixada ao critério do cliente a responsabilidade da escolha da forma mais adequada de apoio na carreira.

COMENTÁRIO:

Muitos serviços de orientação proporcionam materiais de autoajuda aos seus utilizadores. Este tipo de materiais são, também, amplamente disponibilizados noutros contextos, tais como bibliotecas, internet, etc.

Muitos materiais de autoajuda (*self-help*) podem também ser utilizados em situações de dinâmica de grupos, com ou sem o envolvimento de um conselheiro.

Fonte:

Mecanismos de cooperação

Processos, sistemas ou estruturas organizacionais utilizados para facilitar o trabalho conjunto de pessoas ou organizações.

COMENTÁRIO:

A orientação ao longo da vida requer a cooperação entre parceiros dentro das estruturas existentes. Essa cooperação pode ser de natureza informal ou basear-se num acordo de cooperação em que cada parceiro tem poder de decisão.

Os mecanismos de cooperação podem abranger uma grande variedade de contextos, como por exemplo, entre diferentes níveis de educação/formação, entre países ou entre educação e o mercado de trabalho. Podem, igualmente, abranger a cooperação entre indivíduos que trabalham em diferentes contextos ou entre as organizações para as quais trabalham.

Fonte:

Mecanismos de coordenação

Processos, sistemas ou estruturas organizacionais utilizados para auxiliar pessoas ou organizações a coordenarem, em conjunto, o seu trabalho ou intervenções.

COMENTÁRIO:

A coordenação das atividades de orientação ao longo da vida, necessitará, possivelmente, de uma estrutura de coordenação com poderes operacionais e financiamento (e, provavelmente, um contrato ou mandato legal). A constituição de fóruns nacionais é uma das formas que tem sido utilizada para encorajar a coordenação de atividades de orientação ao longo da vida.

Pode igualmente incluir a partilha de responsabilidade por diferentes atividades num programa de trabalho sobre a carreira.

Fonte:

Medidas/indicadores de desempenho

Dados, habitualmente quantitativos, que fornecem uma medida do nível de realização de um indivíduo, equipa ou organização, relativamente aos quais o nível de outros pode ser comparado

COMENTÁRIO:

Uma medida/indicador de desempenho é uma medida selecionada pelos decisores políticos, organismos financiadores ou gestores, como forma de avaliar e medir o nível de fornecimento e de eficácia de um projeto ou serviço. Na educação, as medidas de desempenho estão frequentemente relacionadas com as taxas de retenção, de realização e de progressão, das escolas e das universidades. Na orientação as medidas de desempenho dizem respeito, frequentemente, ao número de intervenções, ao nível de satisfação dos clientes e aos resultados positivos alcançados pelo serviço de orientação.

Fonte: Cedefop (2011).

Mentoria

Relação desenvolvimental que favorece tanto o crescimento do indivíduo como a sua progressão na carreira.

COMENTÁRIO:

Mentoria envolve tanto a carreira como as funções psicossociais. Considera-se que as funções de carreira incluem um trabalho de apoio, *coaching*, proteção, exposição e de incentivo. As funções psicossociais incluem: modelação de papéis, aconselhamento, aceitação e confirmação, e amizade. A mentoria clássica envolve, habitualmente, um relacionamento entre uma pessoa mais velha/ mais experiente e uma mais jovem/ menos experiente.

Fonte: Kram (1985).

Normas de qualidade

Especificações técnicas mensuráveis, estabelecidas por consenso e aprovadas por um organismo com experiência reconhecida e relevante a nível regional, nacional ou internacional.

O objetivo das normas de qualidade é otimizar os *inputs* e *outputs* da orientação.

As normas que um organismo estabelece para todas as ações da sua área de negócio e que ajudam a clarificar o que espera dos seus profissionais na concretização dessas ações ou o que cliente pode esperar quando utiliza o serviço.

COMENTÁRIO:

As normas de qualidade são um aspeto importante da abrangência de um serviço com sistema de garantia de qualidade e os critérios são os detalhes identificados para atingir a(s) norma(s) estabelecidas. Inclui indicadores de qualidade para demonstrar o cumprimento, pelo serviço, dos critérios estabelecidos.

Referem-se aos sistemas e procedimentos desenvolvidos por profissionais de carreira e outros intervenientes nesse sector que:

- definem o sector, os seus membros e serviços;
- reconhecem os diferentes conhecimentos e competências dos profissionais de carreira;
- orientam o ingresso dos profissional no sector;
- proporcionam o fundamento para a conceção da formação dos profissionais de carreira;
- proporcionam garantia de qualidade ao público e outros interessados no sector;
- criam uma terminologia adequada para o sector
- (adaptado de [Canadiano] National Steering Committee for Career Development Guidelines and Standards, 2004).

Consultar definições 'Garantia de qualidade', 'Critérios de qualidade', 'Indicadores de qualidade' e 'Sistema de qualidade'.

Fonte: Baseado em Cedefop (2003).

Orientação

Ajuda aos indivíduos a efetuarem escolhas de âmbito educativo, formativo e de trabalho.

COMENTÁRIO:

A orientação de carreira ou profissional é, frequentemente, denominada pelos seus profissionais como orientação. Efetivamente, a orientação é um "chapéu" que engloba o aconselhamento e atividades tais como informar, *coaching*, ensinar, avaliar e promover.

Consultar comentários anteriores sobre "Orientação de Carreira".

Por vezes é utilizada como sinónimo de orientação de carreira ou orientação profissional.

Fonte: Hawthorn (1991).

Orientação/aconselhamento para o emprego

Aconselhamento ou orientação direcionado para um ou mais dos seguintes domínios: tomada de decisão na carreira, desenvolvimento de competências, procura e manutenção no emprego. As atividades incluem análise, implementação e desenvolvimento de um plano de ação, acompanhamento e avaliação.

COMENTÁRIO:

O resultado do aconselhamento para o emprego é ajudar a melhorar a empregabilidade e a autossuficiência dos indivíduos no mercado de trabalho.

Fonte: Canada Career Information Partnership (2006) e Career Guidance and Counselling Glossary.

Orientação ao longo da vida

Conjunto de atividades que permite aos cidadãos, de qualquer idade e ao longo de toda a sua vida, identificar as suas capacidades, as suas competências e os seus interesses, tomar decisões em matéria de educação, de formação e de trabalho e gerir o seu percurso de vida na educação e formação, no trabalho e noutros contextos em que possam adquirir e utilizar as suas capacidades e competências.

COMENTÁRIO:

É uma perspetiva não pontual de orientação. Considera que a orientação deve ser disponibilizada proactivamente, não apenas em períodos de transição, e menciona que as atividades de orientação devem ser empreendidas ao longo de toda a vida (isto é, em qualquer momento da vida), o que conduz a uma perspetiva ao longo da vida (ou seja, cedo, desde a escola e em toda a vida, tanto de trabalho como de não trabalho).

A orientação contínua é uma dimensão de orientação ao longo da vida, tal como a aprendizagem contínua é uma dimensão de aprendizagem ao longo da vida. A orientação contínua pode ser formal, não formal ou informal e pode ocorrer na diversidade de atividades de vida (pessoal, social ou profissional), passando por todos os sectores (educação, formação inicial, formação contínua e emprego) e em qualquer fase.

Fonte: Council of the European Union (2008).

Orientação de carreira

Conjunto de atividades que permite aos cidadãos, de qualquer idade e em qualquer momento das suas vidas, identificar capacidades, competências e interesses, tomar decisões significativas de educação, formação e trabalho e gerir o seu percurso na aprendizagem, no trabalho e noutras situações em que essas capacidades e competências possam ser adquiridas e/ou utilizadas.

COMENTÁRIO:

Orientação de carreira é definida como orientação ao longo da vida.

A orientação é prestada numa diversidade de contextos: educação, formação, emprego, comunidade e vida privada.

Os profissionais designam, frequentemente, a orientação de carreira ou profissional simplesmente por orientação. Efectivamente, a orientação é um “chapéu” que engloba o aconselhamento e atividades tais como informar, *coaching*, ensinar, avaliar e promover.

É uma expressão usada como sinónimo de orientação e de orientação profissional. Contudo, orientação escolar tem sido tratada como uma expressão mais específica.

Fonte: Council of the European Union (2008).

Orientação para o empreendedorismo

Atividades de orientação destinadas a apoiar as pessoas a analisar a sua adequação para a criação do próprio emprego ou empresa e a promover o empreendedorismo, a proatividade e a autonomia.

COMENTÁRIO:

A orientação pode facilitar a ligação entre empregadores, empreendedores e a inovação.

Ser empreendedor pode ser vantajoso em diversas situações e não apenas na criação do próprio emprego ou de um novo negócio.

Fonte:

Orientação vocacional

Ajuda aos indivíduos para efetuarem escolhas ao nível da educação, formação e emprego.

COMENTÁRIO:

Por vezes utilizado como sinónimo de orientação de carreira ou orientação.

Ver definições afins 'Aconselhamento de carreira', 'Orientação de carreira', 'Orientação'.

Fonte: Hawthorn (1991).

Plano de ação pessoal

Processo de mapeamento das etapas que um indivíduo necessita percorrer e dos serviços de que pode beneficiar/usufruir para alcançar o objetivo educacional, profissional ou pessoal, identificado. O processo pode ser conduzido pelo próprio indivíduo, sozinho, em conjunto com outra pessoa (por ex. um conselheiro de orientação) ou através da utilização de um formulário ou ferramenta *online*.

COMENTÁRIO:

A definição foi alargada para abranger objetivos pessoais, bem como educacionais e profissionais.

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary.

Política de orientação

Política que determina e configura a diversidade e abrangência dos serviços de orientação existentes, os seus objetivos e princípios, financiamento, quem os pode utilizar e em que circunstâncias.

COMENTÁRIO:

Acredita-se, normalmente, que é uma política do governo, mas muitas organizações, como instituições de ensino, empregadores, instituições de caridade e sindicatos que proporcionam orientação podem, igualmente, ter políticas que configuram os seus serviços e determinam quem os pode utilizar.

Fonte:

Política e prática assente em evidências

Utilização conscienciosa, explícita e criteriosa de evidências atuais acerca do que melhor funciona e melhor relação custo-benefício tem, para enquadrar a política e a prática de orientação ao longo da vida.

Em geral, qualquer atividade, intervenção ou forma de trabalhar concebida com base em evidências que demonstrem a eficácia da abordagem (política ou prática) utilizada.

COMENTÁRIO:

Um exemplo de utilização de uma política baseada em evidências seria a recolha sistemática de dados sobre a utilização dos serviços de orientação ao longo da vida e da sua procura potencial, para desenvolver políticas assentes em evidências direcionadas para diferentes grupos.

Embora diferente, isto pode ser visto como adjuvante da prática reflexiva.

Fonte:

Portfólio

O portfólio é concebido para o registo das competências (aptidões, conhecimentos e capacidades) e experiências de um indivíduo. Pode apresentar uma lista de qualificações formais ou incluir exemplos de trabalhos, bem como o registo de cursos de formação e de experiências profissionais e não profissionais que o indivíduo tenha desenvolvido.

COMENTÁRIO:

A elaboração de portfólios é uma atividade cada vez mais comum no âmbito da educação para a carreira em escolas e universidades.

Fonte:

Prática de trabalho

Oportunidade de participar em atividades laborais para ganhar experiência e desenvolver competências de trabalho e atitudes adequadas para o trabalho.

COMENTÁRIO:

Consultar "Experiência de trabalho".

Fonte:

Produto (qualidade)

Consequência imediata, direta e tangível de uma intervenção.

COMENTÁRIO:

No contexto de orientação ao longo da vida, o termo produto é habitualmente utilizado para designar a quantidade de prestações realizadas por um profissional de orientação, o seu “volume de trabalho” ou “rendimento”: por exemplo, o número de intervenções realizadas por trimestre ou o número de intervenções por cliente.

Tanto o resultado como o produto referem-se aos efeitos ou resultados finais que o projeto ou intervenção tem por finalidade alcançar.

Fonte: Cedefop (2011).

Resultado (qualidade)

Alteração ou impacto socioeconómico de longo prazo, positivo ou negativo, que decorre direta ou indiretamente do input, atividades e output de uma intervenção.

COMENTÁRIO:

No contexto de orientação ao longo da vida o termo “resultado” é comumente utilizado para descrever o efeito de uma intervenção sobre o indivíduo, a comunidade ou a economia. Neste sentido, “resultado” significa o impacto ou medida do impacto de uma intervenção, ou seja, os resultados de aprendizagem, sociais e/ou económicos alcançados pelo indivíduo.

Tanto o resultado como o produto referem-se aos efeitos ou resultados finais que o projeto ou intervenção tem por finalidade alcançar.

Fonte: Cedefop (2011).

Resultados da orientação

A orientação tem resultados económicos, sociais e de aprendizagem que refletem tanto o seu impacto pessoal como os benefícios mais vastos para a sociedade.

COMENTÁRIO:

Ver definições “Resultados sociais e económicos da orientação” e “Resultados de aprendizagem da orientação” e “Resultados (qualidade)”.

Fonte:

Resultados de aprendizagem da orientação

O conjunto de conhecimentos, capacidades e/ou competências que um indivíduo adquiriu e/ou é capaz de demonstrar após a conclusão de uma atividade de orientação ou através da participação no processo de orientação.

COMENTÁRIO:

A definição proposta relaciona-se especificamente com o contexto de orientação e foi adaptada da definição mais geral de “resultados da orientação”.

A orientação de carreira tem demonstrado conduzir a melhorias nos resultados da aprendizagem, tais como, aumento do acesso e da participação em educação e formação, aumento das taxas de permanência em educação e formação, atingir níveis de educação e formação mais elevados e níveis superiores de competências, melhorando a motivação, e, consequentemente, o aproveitamento em educação e formação (Careers Scotland 2007).

Ver definições de “Resultados económicos e sociais” e de “Resultados da orientação”

Fonte: Baseado em Cedefop (2008b).

Resultados económicos e sociais da orientação

A orientação tem resultados sociais e económicos, nomeadamente, melhorar a eficiência e a eficácia da educação, formação e mercado de trabalho, através do seu contributo para a redução do abandono escolar, evitando a desadequação de competências, aumentando a permanência no emprego e estimulando a produtividade e, também, conduzindo à equidade e inclusão sociais.

COMENTÁRIO:

Os resultados económicos e sociais são, normalmente, considerados em conjunto, uma vez que se encontram intimamente ligados.

Ver as definições de “Resultados da orientação”, “Resultados da orientação na aprendizagem” e de “Resultado (qualidade)”.

Fonte:

Serviços de orientação

O conjunto de serviços proporcionados por um prestador de orientação. Estes serviços podem ser concebidos para diferentes grupos de utilizadores ou consistir em diferentes formas de disponibilizar a orientação (ex. face-a-face, online, por telefone, etc.).

COMENTÁRIO:

Por vezes, utiliza-se também para designar a diversidade de serviços prestados numa localidade (região ou país) por diferentes operadores.

Fonte:

Serviços de orientação a distância

Serviços de orientação que são prestados a distância, por exemplo, por telefone, correio eletrónico ou via internet. A sua principal característica é o cliente e o profissional de orientação não estarem numa relação face-a-face e, no caso de orientação automatizada via internet, nenhum profissional está diretamente envolvido na prestação do serviço de orientação

COMENTÁRIO:

Frequentemente disponibilizados através de TIC.

Consultar definições para 'e-guidance' e 'TIC'.

Fonte:

Sistema comum de garantia da qualidade

Conjunto de princípios comuns, linhas de orientação, critérios e instrumentos adotados por um grupo a nível local, regional, nacional ou internacional, a fim de desenvolver e assegurar a qualidade na prestação de orientação e a qualificação dos profissionais de orientação.

COMENTÁRIO:

Uma definição mais geral referir-se-ia ao conjunto de princípios comuns, linhas de orientação, critérios e instrumentos adotados por um grupo a nível local, regional, nacional ou internacional para assegurar a qualidade dos serviços.

Fonte: Baseado em Cedefop (2011).

Sistema de qualidade

Estrutura organizacional, procedimentos, processos e recursos necessários para implementar a gestão de qualidade. O sistema de qualidade fornece o enquadramento para o planeamento, implementação e avaliação dos serviços prestados e para a execução da garantia de qualidade e controlo de qualidade exigidos.

COMENTÁRIO:

Consultar definições de 'Garantia de qualidade', 'Critérios de qualidade', 'Indicadores de qualidade' e 'Norma de qualidade'.

Fonte: ISO (1994); MassDEP.

Sistemas de informação do mercado de trabalho

Sistemas, mecanismos ou processos de recolha, organização e prestação de informação sobre o mercado de trabalho e/ou profissões e empregos. Inclui as alterações que ocorrem no mercado de trabalho, no emprego, nos trabalhos e profissões.

COMENTÁRIO:

Esses sistemas incluem, frequentemente, bases de dados ligadas a sistemas de TIC e são acessíveis via internet. Normalmente, são concebidos para serem utilizados por conselheiros de carreira e também por clientes, em regime de autoajuda (*self-help*).

Fonte:

Sistemas de informação profissional

Sistemas, frequentemente, assentes em computadores, disponíveis “online”, ou em suporte de papel, que se destinam a apoiar indivíduos ou grupos, nas escolhas de carreira, emprego, ocupação ou trabalho, ao reunir, organizar e disponibilizar informação sobre ocupações específicas, profissões ou organizações, incluindo informação sobre remuneração, condições de trabalho, formação, qualificação e experiência exigidas.

COMENTÁRIO:

Um sistema de informação profissional inclui, também, as bases de dados utilizadas como fontes de informação

Fonte: Baseado em Career Guidance and Counselling Glossary.

Sistemas de orientação

Forma como a prestação dos serviços de orientação se encontra concebida e organizada. Pode referir-se à abordagem adotada na organização dos serviços de orientação, num determinado país ou região ou ao modo de disponibilizar a orientação, por exemplo, *online* ou à distância.

COMENTÁRIO:

A forma como a prestação de serviços de orientação está organizada pode ter um impacto significativo na sua abrangência e eficácia.

Fonte:

Técnicas de procura de emprego

Formação destinada a auxiliar pessoas na procura trabalho/emprego.

COMENTÁRIO:

As técnicas de procura de emprego são geralmente disponibilizadas a par com outros serviços de orientação e podem ser constituídas por diferentes componentes, tais como: informação e sugestões sobre os locais onde é possível encontrar potenciais empregos; apoio no desenvolvimento do processo de procura de emprego (por exemplo, elaborar currículo, preencher formulários de candidatura), preparação para entrevistas de emprego e outros elementos do processo de seleção (por exemplo, realizar testes de seleção, participar num centro de avaliação).

Fonte:

Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)

Tecnologias que permitem, eletronicamente, a entrada, armazenamento, recuperação, processamento, transmissão e difusão da informação.

COMENTÁRIO:

Em orientação de carreira utilizam-se cada vez mais instrumentos baseados em TIC. Por exemplo, muitos sistemas de informação de carreira contam com TIC. TIC e respectivas tecnologias são também utilizadas como suporte de e-orientação, serviços de orientação a distância, on-line e orientação via web.

Ver definição de 'e-orientação'.

Fonte: Cedefop (2004).

Tomada de decisão na carreira

Processo de escolha entre diferentes alternativas possíveis de carreira.

COMENTÁRIO:

Esta definição não pretende descrever a natureza do processo (ex.: racional, lógico, etc.) nem os aspetos (ex.: características pessoais, emprego, etc.) envolvidos na tomada de decisão. Uma definição alternativa que enfatiza estes elementos é:

- A escolha de uma determinada opção é resultante de uma série lógica de passos para identificar e combinar objetivos individuais com desenvolvimento organizacional / necessidades do mercado de trabalho (Career Guidance and Counselling Glossary).

Fonte:

Transição

Processo de mudança de uma situação de emprego, de educação ou de formação para outra. Pode incluir o movimento de saída do mercado de trabalho, por exemplo, para o desemprego ou para tomar conta dos filhos, bem como o regresso ao mercado de trabalho ou a reintegração no sistema educativo ou formativo, após um período de ausência.

COMENTÁRIO:

Muitas das atividades de orientação ao longo da vida visam apoiar as pessoas a realizar as diferentes transições.

Ver também a definição de 'Transição escola - trabalho'.

Fonte:

Transição escola-trabalho

Processo de mudança do sistema educativo/formativo para o mercado de trabalho, abrangendo o período em que esta mudança acontece

COMENTÁRIO:

Muitas atividades de orientação são elaboradas para apoiar as pessoas a fazerem esta transição.

A transição entre educação e emprego (percurso de integração, tipo de emprego –nível, estatuto - e duração) é complexa. A integração depende de muitos fatores (sexo, idade, qualificações, política de emprego, acesso a orientação e aconselhamento, etc.).

Ver também definição de ‘Transição’.

Fonte: Baseado em Cedefop (2008a).

Validação da aprendizagem não formal e informal

Processo de confirmação, por uma entidade reconhecida, que um dado indivíduo adquiriu resultados de aprendizagem face a uma norma relevante. Composto por quatro fases distintas: (1) identificação – através do diálogo – das experiências particulares em que o indivíduo tenha estado envolvido; (2) documentação – para tornar visíveis as experiências do indivíduo; (3) avaliação formal dessas experiências, e (4) reconhecimento que conduz à certificação, por exemplo, parcial ou total de uma qualificação.

COMENTÁRIO:

Este termo foi concebido para substituir “Acreditação de aprendizagem com base em experiências anteriores” (APEL)⁵, ‘Reconhecimento da aprendizagem não formal e informal’ (RNFIL)⁶ e ‘Validação da aprendizagem anterior’ (VPL)⁷.

Este processo está frequentemente associado a atividades de orientação especializadas. O objetivo é melhorar “o papel de orientação em relação à acreditação da aprendizagem experiencial anterior (APEL) e à aprendizagem no local de trabalho, incluindo a aprendizagem formal, não-formal e informal” (Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit 2012).

Fonte: UE definição proposta por DG EAC.

⁵ APEL – Accreditation of prior experiential learning

⁶ RNFIL – Recognition of non-formal and informal learning

⁷ VPL – Validation of prior learning

Bibliografia

- Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
- Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (Eds), *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Australian Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs: Career Education Taskforce (1998). Definition of career education. Available from Internet: <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careered-whatis.html>
- Canada Career Information Partnership (2006). *A Career Development ReComentário: for Parents*. Available from Internet: http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a_career_development_reComentário_for_parents_e.pdf
- Canadian Career Development Foundation (2002). *Career Development: A Primer and a Glossary*.
- Career Guidance and Counselling Glossary. Result of Leonardo da Vinci programme project "Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling" (project No LT/03/B/F/LA-171023). Available from Internet: <http://glossary.ambernet.it/main.php?lang=eng#>
- Case Management Society, UK. Definition of case management. Available from Internet: <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>
- Cedefop (2003). Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary. (Working paper / Document de travail). Available from Internet: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/quality_glossary_2003.pdf
- Cedefop; Tissot, P. (2004). Terminology of vocational training policy – A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004. Available from Internet: <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>
- Cedefop (2008a). *European Training Thesaurus*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049_en.pdf
- Cedefop (2008b). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>
- Cedefop (2011). Glossary: Quality in education and training. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf
- Council of the European Union, (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Available from Internet: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- European Commission: European Employment Strategy: What is flexicurity? Available from Internet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
- EU Council Recommendation on Early School Leaving (2011). Official Journal of the European Union. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_en.pdf
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource: Kit*.
- Gallwey, W.T. (1974). *The Inner Game of Tennis*. New York: Random House.
- Greene, J. & Grant, A.M. (2003). *Solution-Focused Coaching: Managing people in a complex world*. London: Momentum Press.
- Hansen, L.S. & Gysbers, N.C. (1975). Editorial, *Personnel and Guidance Journal*, 53, 636.
- Hawthorn, R. (1991). *Who Offers Guidance*. Sheffield: Employment Department.

- ISO (International Organization for Standardization), (1994). ISO 8402-1994. Quality management and quality assurance – Vocabulary. Geneva: ISO.
- Institute of Career Guidance: Careers Education Committee. Available from Internet: <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. Lanham: University Press of America.
- Krumboltz, J.D. & Worthington, R.L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly* (Special Issue: School-to-work transitions), 47(4), 312-325.
- MassDEP (Massachusetts Department of Environmental Protection). Glossary of quality assurance terminology. Available from Internet: <http://www.mass.gov/dep/cleanup/laws/glossa01.htm>
- OECD Development Co-operation Directorate (2010). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Paris: OECD. Available from Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>
- Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009) [Official Journal C 155 of 8.7.2009]. Available from Internet: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11108_en.htm
- Scottish Executive (2007). What is employability? Available from Internet: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/Employability/definition>
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137-143.
- Somers, M. (2012). *Successful Coaching in a Week*. London: Hodder & Stoughton.
- Storey, W.D. (1976). Career Dimensions I, II, III, and IV. Croton on Hudson, New York: General Electric Company. Cited in Hall, D.T. & Associates (1986). *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sultana, R.G. (2011). 'Flexicurity': Implications for Lifelong Career Guidance. ELGPN Concept Note. Available from Internet: http://ktl.jyu.fi/img/portal/21447/Flexicurity-ELGPN_concept_note-Sultana_13_09_2011.pdf?cs=1322144105
- Tamkin, P. & Hillage, J. (1999). *Employability and Employers: The missing piece of the jigsaw*. Institute for Employment Studies (Report 361). Available from Internet: <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>
- UNESCO. *Thesaurus*. Paris: UNESCO Publishing. Available from Internet: <http://databases.unesco.org/thesaurus/>
- UNESCO (2002). *Handbook of Career Counselling*. Available from Internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). *Glossary*. Available from Internet: http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm
- University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. Available from Internet: <http://sydney.edu.au/careers/about/glossary.shtml>
- Van den Berghe, W. (1996). *Quality Issues and Trends in Vocational Education and Training in Europe*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet: <http://bookshop.europa.eu/en/quality-issues-and-trends-in-vocational-education-and-training-in-europe-pbHX9896647/>
- Watts, A.G. (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Inaugural professorial lecture, University of Derby, 8 December. Available from Internet: http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf
- Watts, A.G. (2000). Career development and public policy. *Journal of Employment Counseling*, 37(2), June.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

ESTE GLOSSÁRIO foi desenvolvido pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN) tendo por objetivo a disponibilização de definições e terminologias comuns no âmbito da orientação. Disponibiliza um conjunto de definições consensualizadas entre os membros da ELGPN para apoiar a implementação e o desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida: Kit Europeu de Recursos (instrumento n.º 1 da ELGPN). É esperado que este Glossário se constitua como uma mais valia para os decisores políticos e técnicos que trabalham no campo da orientação.

Cover: Martti Minkinen

