

Competências Internacionais para Orientadores Educativos e Vocacionais¹

Elvira Repetto Talavera

Beatriz Malik Liévano

Nuria Manzano Soto²

Paula Ferrer-Sama

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Espanha

Bryan Hiebert

University Calgary, Canadá

RESUMO

Este trabalho objetiva descrever um projeto criado pela Assembléia da Associação Internacional para a Orientação Educacional e Vocacional (AIOSP) em 1999 e aprovado em 2003. Os objetivos do projeto consistiram em: identificar as competências internacionais necessárias para o desempenho eficaz de orientadores educacionais e profissionais em diferentes contextos e países, a fim de propor recomendações para a capacitação dos práticos. Um Comitê Diretor foi organizado com especialistas de mais de 10 países. Um esboço inicial circulou entre os membros do Comitê e suas equipes. O modelo proposto define duas categorias de competências: as centrais, que são requeridas de todos os práticos e as especializadas que podem ser necessárias dependendo do ambiente de trabalho do grupo de clientes e da especialização do orientador. As competências especializadas referem-se a: diagnóstico, orientação educacional, 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. Os autores propõem que as competências internacionais possam servir como linhas orientadoras e parâmetros para os países.

Palavras-chave: competências internacionais; orientação educacional e profissional; avaliação de programas e serviços.

¹ Relatório aprovado pela Assembléia da Associação Internacional para Orientação Educacional e Profissional, realizada em Bern, Suíça em Setembro de 2003. Disponível no site www.iaevg.org

Association Internationale d'orientation scolaire et professionnelle - AIOSP

International Association for Educational and Vocational Guidance - IAIEVG

Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung - IVSBB

Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional - AIOEP

Tradução: Adriana Ricci dos Santos (Psicóloga-estagiária do Serviço de Orientação Profissional da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto – FFCLRP/USP). Revisão: Lucy Leal Melo-Silva (Docente e supervisora de estágio na área da Orientação Profissional – FFCLRP-USP) e Izaura Maria Lemos (Mestre em Linguística Aplicada – UNICAMP).

² Endereço para correspondência: Facultad de Educación, Departamento MIDE, Despacho 219. Pº Senda Del Rey, 7, 28040, Madrid, España. *E-mail:* nmanzano@edu.uned.es

ABSTRACT: International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners

This article describes a project launched by the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) in 1999 and approved by its General Assembly in 2003. The project's main goals are: identify the international competencies necessary for the development of educational and vocational guidance work in different contexts and countries, in order to propose recommendations for the qualification of the practitioners. An executive committee with experts from more than 10 countries was organized. A first draft of the project was sent to the committee members and their teams. The model proposed defines two categories of competencies: core competencies, required from all practitioners, and specific competencies that can be necessary depending on their work setting and the type of clients attended. Specific competencies concern: assessment, educational guidance, career development, counseling, information, consulting, research, programs and service management, community development and employment. The authors claim that these international competencies can serve as guidelines to guidance practitioners in different countries.

Keywords: international competencies; educational and vocational guidance; evaluation of programs and services.

RESUMEN: Competencias Internacionales para los Orientadores Educativos y Vocacionales

Este artículo trata de describir un proyecto creado por la Asamblea de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOSP) en 1999 y aprobado en 2003. Los objetivos del proyecto consistieron en: identificar las competencias internacionales necesarias para el desempeño eficaz de los orientadores educativos y profesionales en diferentes contextos y países, a fin de proponer recomendaciones para la capacitación de los prácticos. Se organizó un Comité Director con especialistas de más de 10 países. Se hizo circular un borrador inicial entre los miembros del comité y sus equipos. El modelo propuesto define dos categorías de competencias: las centrales, que son comunes a todos los orientadores prácticos, y las especializadas que pueden ser necesarias dependiendo del perfil laboral del orientador, su especialización y del grupo de clientes. Las competencias especializadas son: diagnóstico, orientación educativa, desarrollo de la carrera, *counseling*, información, consulta, investigación, gestión de programas y servicios, desarrollo comunitario y empleo. Los autores afirman que las competencias internacionales pueden servir como líneas orientadoras y parámetros para los países.

Palabras claves: competencias internacionales; orientación educativa y profesional; calidad de programas y servicios.

Em 1999, a Assembléia Geral da *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG/AIOSP) unanimemente decidiu dar início à criação dos *Critérios Internacionais de Qualificação do Orientador*. Como a iniciativa desdobrou-se, o comitê orientador considerou estar mais de acordo com o mandato da IAEVG focalizar os profissionais da orientação educacional e vocacional, mais do que os conselheiros, especialmente porque o aconselhamento era visto somente como uma das várias funções

desempenhadas pelos profissionais de orientação educacional e vocacional. Além disso, muitos membros da equipe pensavam que a IAEVG não estava em uma posição de estabelecer *critérios* internacionais, embora pudesse declarar o que ela acredita serem *competências* necessárias, a fim de que os profissionais de orientação educacional e vocacional possam prestar serviços de qualidade aos seus clientes. Portanto, o nome da iniciativa foi modificado de modo a refletir tais decisões.

Contexto e Cenário

No mundo de mudanças constantes e rápidas no qual vivemos, as necessidades das pessoas em relação à carreira / plano de vida são muito diferentes do que foram há anos atrás. Essas mudanças impactam não somente as necessidades dos clientes, mas também a maneira pela qual os serviços de orientação são oferecidos. Assim é útil rever os papéis, as funções e as competências básicas requeridas para os profissionais da orientação a fim de responder efetivamente às necessidades sociais e educacionais dos clientes e ter uma clara conceitualização daquelas funções, papéis, competências e responsabilidades, independentemente do contexto no qual esses serviços são oferecidos.

Atualmente, existem amplas variações nos países sobre a capacitação profissional, e os papéis e funções desempenhados por conselheiros e outros profissionais da orientação. Existe um grande número de serviços oferecidos por diferentes tipos de profissionais, envolvendo diferentes atividades, clientes e tipos de capacitação. Nesse contexto internacional, é útil abrir o diálogo em relação às competências que definem o trabalho de quem provê orientação educacional e de carreira, a fim de atender as necessidades e demandas dos clientes no sistema educacional e no mercado de trabalho. O objetivo final desse diálogo consistirá em obter consenso sobre os tipos de competências que os profissionais precisam adquirir a fim de desempenhar suas funções efetivamente. Em uma sociedade de constantes mudanças e se tornando mais global é útil empreender essa tarefa em nível internacional, a fim de estabelecer uma base comum para profissionais e seus clientes em diferentes países, obtendo, dessa forma, clareza com relação às competências que embasam a profissão.

Muitos grupos (por ex.: Hiebert, 1999, 2000) têm desenvolvido linhas orientadoras para aqueles que provêm serviços de desenvolvimento de carreira, que são compreendidos como direcionados ao aumento da confiança e ao auxílio dos

profissionais na melhor identificação dos processos nos quais estão engajados. Entretanto, tais linhas tendem a focar o contexto dos países onde foram desenvolvidas (por ex.: Canadá). Há necessidade de uma iniciativa com um enfoque mais internacional, que possa estabelecer linhas orientadoras considerando as competências necessárias para os profissionais da orientação educacional e de carreira a fim de proverem serviços de qualidade.

Reconhecendo tais necessidades, em 1999, a IAEVG assumiu o projeto “Competências Internacionais para os Profissionais da Orientação Educacional e Vocacional”. O projeto foi desenvolvido em quatro anos, culminando num estudo de validação que foi concluído em 2003. Este relatório descreve o projeto e sumariza os resultados.

Objetivo

Os objetivos principais deste projeto foram:

(1) identificar as competências necessárias para os profissionais que provêm serviços de orientação educacional e vocacional em diferentes ambientes de trabalho e em diferentes países; e

(2) propor *recomendações para programas de capacitação* planejados para preparar os profissionais que provêm serviços de orientação educacional e vocacional tendo em vista as *Competências Internacionais para Profissionais da Orientação Educacional e Vocacional*.

MÉTODO

A equipe da Espanha dirigiu o projeto, coordenado por Elvira Repetto, Beatriz Malik, Nuria Manzano e Paula Ferrer-Sama. A coordenação da equipe trabalhou com um Comitê Diretor Internacional e com um grupo internacional de especialistas em desenvolvimento de carreira de mais de 10 países. O Comitê Diretor foi constituído pelos membros mencionados a seguir (Figura 1).

Pessoas	Países / Continentes
Mark Watson	África & Países Árabes
Teruyukin Fujita	Ásia
Judith Leeson & Ellen Fleming	Austrália & Nova Zelândia
Bryan Hiebert & Mark Savickas	Canadá & Estados Unidos
Joachim Ertelt	Membros da União Européia (UE)
Sasa Niklanovic	Membros de países fora da UE
Gabriela Cabrera	América Central
Diana Aisenso & Silvia Gelvan	América do Sul

Figura 1. Membros do Comitê Diretor e respectivos países ou continentes

O Comitê Diretor começou explorando iniciativas similares que têm sido desenvolvidas ao redor do mundo e criando um modelo para as *Competências Internacionais*, que abarcasse os melhores componentes de modelos existentes e que fossem relevantes para os trabalhadores em um contexto internacional. O esboço do modelo circulou entre os membros do Comitê Diretor, que selecionou especialistas em desenvolvimento de carreira, objetivando discutir com membros de seus grupos e prover *feedback* para a coordenação da equipe. Sugestões foram incorporadas na revisão do modelo que foi o foco de uma ampla escala de validação concluída em 2003. Além dos membros do Comitê Diretor, outros especialistas foram ativamente envolvidos na coleta dos dados, incluindo: Wojciech Kreft (Polônia), Raimo Voerinen (Finlândia), Michel Turcotte (Canadá), e Tom Clawson (USA).

O Modelo

Os *Crerios Internacionais de Qualificação para o Orientador Educacional e Vocacional* incorporam uma abordagem baseada em competências, focalizando os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao provimento de serviços de qualidade. Elas estão divididas em duas categorias principais: (1) *competências centrais* que todos os profissionais precisam ter independentemente de seus ambientes de trabalho, e (2) *competências especializadas* que são habilidades, conhecimentos, e atitudes adicionais que podem ser necessários, dependendo do

ambiente de trabalho e dos grupos de clientes que estão sendo atendidos. Alguns profissionais precisarão de uma ampla gama de competências especializadas, enquanto outros podem precisar de poucas, dependendo da natureza dos serviços que prestam. As competências especializadas são vistas como igualmente importantes, representando áreas diferentes de atendimento, que não são nem mais, nem menos importantes.

As *competências centrais* focalizam o conhecimento, as habilidades e as atitudes necessárias a todos os profissionais, por exemplo:

- comportamento ético e conduta profissional;
- defesa e liderança no progresso da aprendizagem dos clientes, desenvolvimento de carreira e preocupações pessoais;
- consciência e apreciação das diferenças culturais dos clientes;
- consciência de suas próprias capacidades e limitações;
- habilidade para planejar, implementar e avaliar programas de orientação e aconselhamento;
- familiaridade com informações sobre questões sociais, educacionais, capacitação, tendências de emprego e mercado de trabalho; e
- comunicação efetiva com colegas.

Em acréscimo a essas competências centrais, existem 10 (dez) áreas de *competências especializadas* que podem não ser requeridas de todos os profissionais, mas poderão ser exigidas de alguns, dependendo da natureza de seu trabalho. As áreas de competências especializadas são descritas a seguir.

1. *Diagnóstico*: análise das características e das necessidades dos indivíduos ou grupos para os quais o programa é dirigido, e também dos contextos nos quais elas estão inseridas, incluindo todos os agentes envolvidos. O objetivo é integrar e avaliar dados de inventários, testes, entrevistas, escalas e outras técnicas que medem capacidades, aptidões, barreiras, papéis de vida, interesses, personalidade, valores, atitudes, realizações educacionais e habilidades de um indivíduo, bem como outras informações relevantes. Essa especialização inclui as competências relacionadas, porém distintas da interpretação de testes, isto é, explicar para o cliente os resultados de uma avaliação e suas implicações.

2. *Orientação Educacional*: auxiliar pessoas a selecionar cursos, elaborar planos educacionais, superar dificuldades de aprendizagem, e se preparar para cursos pós-secundários (universitários ou tecnológicos) ou inserção no mercado de trabalho. A orientação é frequentemente realizada em grandes grupos, em contraste com o aconselhamento que é mais frequentemente realizado individualmente ou com pequenos grupos.

3. *Desenvolvimento de Carreira*: promover atitudes, crenças e competências que facilitam o domínio das tarefas de desenvolvimento vocacional e as capacidades para planejar e adaptar-se às transições durante a existência. O Desenvolvimento de Carreira tipicamente usa um modelo evolutivo.

4. *Aconselhamento*: facilitar a auto-reflexão para esclarecer autoconceitos, identificar opções, tomar decisões e resolver dificuldades.

5. *Administração de Informações*: coletar, organizar, manter e disseminar informações pertinentes à educação, capacitação, ocupações e oportunidades de emprego, a fim de preparar os clientes para o uso efetivo das mesmas.

6. *Consulta e Coordenação*: prover informação, orientação e aconselhamento profissional aos pais, professores, administradores escolares e empregadores que desejem colaborar com o progresso educacional e o desenvolvimento da carreira de pessoas sob suas responsabilidades.

Organizar grupos de profissionais que atuam na escola e na comunidade tendo em vista a criação de fontes de referência para estudantes em relação a programas, serviços e redes de informação.

7. *Pesquisa e Avaliação*: estudar questões relacionadas à orientação e aconselhamento, tais como processos de aprendizagem, comportamento vocacional e seu desenvolvimento, valores, etc. Examinar a eficácia das intervenções.

8. *Programas e Administração de Serviços*: planejar, implementar, supervisionar e avaliar intervenções direcionadas às necessidades da população-alvo.

9. *Construção da Capacidade da Comunidade*: encorajar a colaboração entre os membros da comunidade para avaliar o capital humano e as necessidades da mesma, assim como desenvolver planos para satisfazer os objetivos econômicos, sociais, educacionais e de emprego da comunidade.

10. *Colocação*: apoiar indivíduos em seus esforços para obter posições ocupacionais, ensinando-lhes habilidades para procurar trabalho e criando oportunidades de emprego.

O modelo completo de competências está no anexo A e disponível no *website* que foi utilizado para coletar os dados no estudo de validação: <http://www.uned.es/aeop/index0.htm>.

Procedimento

Estudo piloto. O primeiro esboço dos *Critérios Internacionais* foi desenvolvido a partir de exames da literatura existente a fim de gerar uma lista inicial de competências. A seguir, as diretrizes do comitê e do painel de especialistas foram utilizadas como referência no processo de Delphi para desenvolver um modelo e refinar o relatório de competências. Este procedimento inicial resultou em um questionário que o grupo de referência distribuiu para 20 a 30 profissionais em seus países de origem a fim de obter os dados piloto. Os profissionais foram escolhidos visando fornecer um corte transversal de perspectivas no que diz respeito a: a) *Ambiente de Trabalho*

(educacional, trabalho e emprego, comunidade), b) *Tipo de serviço disponibilizado* (profissionais, conselheiros de educação e/ou supervisores de serviços/programas), e c) *Posição* (consultor de carreira, conselheiro, agenciador de vagas no mercado de trabalho, conselheiro de educação, professor, treinador comunitário, psicólogo, planejador educacional, assistente social, etc.). Solicitou-se aos profissionais avaliar cada competência de acordo com quatro critérios:

- *Clareza (CL)*: A competência está claramente descrita e é única e diferente das demais.
- *Pertinência (PN)*: Relevância da competência na satisfação das necessidades individuais e sociais em seu contexto.
- *Viabilidade (VI)*: Possibilidade de o orientador conselheiro qualificar-se na competência.
- *Utilidade (UT)*: utilidade da competência no aperfeiçoamento dos serviços de orientação para os clientes;

Durante o processo também foram solicitadas sugestões para aperfeiçoar a estrutura do modelo de competências (adequação da classificação, número de funções, suficiência de competências para cada função, etc.) e competências específicas (localização das competências no modelo, linguagem inadequada, competências ambíguas que necessitavam de esclarecimentos, competências irrelevantes que deveriam ser excluídas, competências ausentes, competências sobrepostas, etc.).

A maioria das competências obteve alto índice de validade em todos os quatro critérios. Muitas sugestões foram feitas para aperfeiçoar a linguagem e para mudar a localização de algumas competências. O modelo de competências foi então reestruturado de modo a incorporar as sugestões da amostra piloto, revisando a linguagem utilizada, excluindo superposições e adicionando algumas novas competências. O resultado foi utilizado para a validação do estudo.

Estudo para Validação: O estudo para validação solicitou aos respondentes que indicassem seus países, ambiente de trabalho (por ex. educa-

cional, trabalho e emprego, comunidade), tipos de serviços oferecidos (por ex. profissionais, treinamento de conselheiros, supervisão de serviços/programas), função/papel principal (por ex. orientador de carreira, conselheiro, professor), e as especialidades de seus trabalhos (por ex. diagnóstico, orientação educacional, desenvolvimento de carreira, aconselhamento, administração de informações, assessoria e coordenação, pesquisa e avaliação, administração de programas, construção de capacidade comunitária, colocação em emprego). Em seguida foi apresentada aos participantes a lista de competências, solicitando-lhes que indicassem, numa escala de quatro pontos: (a) a relevância da competência para o trabalho realizado e (b) a eficácia de seu treinamento naquela competência. Desse modo, dados foram obtidos sobre a relevância das competências e a necessidade potencial de treinamento.

A pesquisa foi traduzida em sete línguas: espanhol, inglês, francês, alemão, finlandês, italiano e grego. Os membros do Comitê Diretor coordenaram a distribuição do questionário de validação nas nove áreas geográficas que eles representavam. O levantamento também foi disponibilizado em um *site* construído especificamente para o estudo de validação.

RESULTADOS

Mais de 700 respostas foram recebidas de profissionais de 41 países. Todas as competências centrais foram consideradas relevantes ou muito relevantes por mais de 75% dos respondentes. Para a maioria deles, o treinamento em competências centrais havia sido eficaz ou muito eficaz. E 30% dos respondentes afirmaram haver recebido pouco ou nenhum treinamento sobre avaliação de programas ou sensibilidade transcultural. Esses níveis (relevância para 75% e deficiências de treinamento apontadas por 30% ou mais respondentes) foram utilizados para interpretar as respostas dos participantes.

As percepções da relevância das competências especializadas foram mais variadas. Isso era

esperado, uma vez que se acreditava que a relevância das competências especializadas estivesse relacionada à natureza do trabalho realizado por cada participante, e nem todas elas fossem relevantes para todos os contextos de trabalho. De maneira geral, todas as competências de diagnóstico, todas as competências para desenvolvimento de carreira (exceto conhecimentos relativos a fatores legais e suas implicações para o desenvolvimento de carreira), e todas as competências para a administração de informações (exceto equivalência de diplomas e qualificações profissionais em diferentes países) foram consideradas relevantes. Entretanto, mais de 30% dos respondentes relataram que haviam recebido pouco ou nenhum treinamento eficaz em qualquer das seguintes competências: diagnóstico, desenvolvimento de carreira ou administração de informações.

Com relação à orientação educacional, os respondentes apontaram sua principal função como sendo o trabalho junto a estudantes em processos de tomada de decisão sobre a carreira, competências para as quais eles julgaram ter recebido treinamento eficaz. Eles não consideraram a ajuda aos estudantes num contexto mais amplo (superar dificuldades de aprendizagem, tornar-se mais motivados ou consulta a professores e pais) como fazendo parte de seu trabalho e relataram que haviam recebido pouco ou nenhum treinamento para essas competências.

Os respondentes consideraram-se adequadamente treinados para trabalhar com seus clientes em situações de aconselhamento individual ou grupal e consideraram essas competências relevantes para seus trabalhos. Eles tinham uma visão limitada sobre suas funções, que excluía o trabalho com problemas pessoais dos clientes, identidade sexual, questões sobre saúde e estilo de vida, ou prevenção, que eram todas áreas nas quais eles haviam recebido pouco ou nenhum treinamento.

Para a maior parte dos respondentes, o treinamento foi considerado minimamente eficaz ou inexistente nas áreas de consulta e coordenação, pesquisa e avaliação, administração de programas ou serviços, construção da capacidade comunitária e colocação. O grau em que eles consideraram as competências nestas áreas relevantes foi

variado, provavelmente dependendo da natureza dos seus trabalhos.

Um resumo detalhado dos resultados está sendo preparado e deve ser disponibilizado.

Passos Seguintes

A fim de serem eficientes no mundo de hoje, os profissionais de orientação precisam dominar as competências requeridas para trabalhar em novos cenários culturais e contextos socioeducacionais associados à promoção de mudanças educacionais, culturais e sociais (Niles, 1993; Brotherton, 1996). Eles também precisarão trabalhar em áreas que podem não ter sido prioridades até recentemente, como por exemplo, orientação preventiva, aconselhamento intercultural, construção da capacidade comunitária, *settings*, aconselhamento para a diversidade, estratégias de consulta para diferentes setores da comunidade escolar, planejamento, desenvolvimento e avaliação de programas de orientação. A criação das *Competências Internacionais para orientadores educacionais e vocacionais* representa um importante primeiro passo no desenvolvimento de um perfil profissional que responda aos desafios e demandas da sociedade atual. O passo seguinte será o de endossar oficialmente esse grupo de competências de modo que ações apropriadas de seguimentos possam ser desenvolvidas.

Um foco particularmente importante para as ações de seguimento refere-se à disponibilidade de treinamento que permita aos profissionais adquirirem as competências. Isso é particularmente verdadeiro em países nos quais o treinamento é menos disponível e em regiões de alguns países que possam ter dificuldades de acesso a oportunidades de treinamento. O Comitê Executivo da IAEVG tem mantido amplas discussões com o Centro de Credenciamento em Educação sobre as formas de oferecer oportunidades de treinamento numa escala internacional e para criar um mecanismo de reconhecimento desse treinamento. Essas discussões encontram-se em estágio preliminar, mas, de qualquer modo, existe prontidão de todo o grupo para desenvolver um mecanismo que ofereça um reconhecimento formal de que os profissionais adquiriram as competências esboçadas neste documento.

O objetivo final do desenvolvimento de um modelo de competências como este é melhorar a qualidade dos serviços disponíveis aos clientes. A clareza sobre as competências necessárias à oferta de serviços de qualidade ajuda os profissionais para o desempenho mais eficaz de seus trabalhos (Com-

pany & Echeverría, 1994). Um modelo de competências também é vantajoso no desenvolvimento de programas iniciais de treinamento assim como treinamento no serviço, desenvolvendo assim um equilíbrio entre nível de treinamento, competências requeridas e desempenho profissional (Figura 2).



Figura 2. Um modelo de competências profissionais

Consideramos que um modelo que propõe um conjunto internacional de competências para profissionais da educação e carreira facilitará seu desenvolvimento profissional incrementando, assim, sua prática diária e a prestação de serviços.

RECOMENDAÇÕES

O principal objetivo deste projeto foi desenvolver um conjunto de competências internacionais necessárias aos profissionais no oferecimento de serviços de qualidade em orientação educacional e vocacional. Validou-se o conjunto de competências com um amplo grupo de profissionais atuando em uma variedade de serviços em diferentes países. Baseando-se na pesquisa descrita neste relatório, a equipe do projeto, apoiada pelo Comitê Executivo e pelo Conselho Diretor da IAEVG, faz as recomendações descritas a seguir.

1. Que a Assembléia Geral endosse o modelo de competências delineado neste relatório.

2. Que a Assembléia Geral autorize o Conselho Diretor e o Comitê Executivo a continuar a explorar modos de desenvolver:

- programas de treinamento significativos para auxiliar os profissionais na aquisição das competências;
- mecanismo para prover o reconhecimento das competências alcançadas;
- procedimentos para implementar as competências, tais como:
 - assegurar traduções (adaptações) apropriadas das competências nos idiomas nacionais (de maneira a evitar possíveis mal-entendidos devidos às diferenças culturais no que se refere à capacitação educacional e vocacional, terminologia de orientação, capacitação em orientação, provisão de serviços, etc);
 - aprovação nacional das competências por associações de profissionais, organizações governamentais e outros órgãos relevantes (reconhecendo que algumas adaptações dos critérios podem ser necessárias a fim de satisfazer necessidades nacionais específicas);
 - encontros com autoridades educacionais, entre outras, sugerindo que as competências façam parte dos programas de capacitação em orientação;
- materiais para promover as *Competências Internacionais*, por exemplo, folhetos, versões eletrônicas em websites, apresentações em conferências, seminários, etc.

REFERÊNCIAS E FONTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

- Benedetti, O. (1994). Por un modelo de formación de Orientadores. *Revista de Orientación Educativa y Vocacional*, 7, 9-22.
- Brotherton, S. J. (1996). *Counselor education for the twenty-first century*. Wesport: Bergin & Garvey.
- Company, F. & Echeverría, B. (1994). *Estructura de empleos y cualificaciones en el ámbito de la orientación escolar y profesional de jóvenes y adultos en España*. Berlin: CEDEFOP.
- Hiebert, B. (1999). *Professionalizing Career Development: Canadian Standards and Guidelines for Career Development*. Trabalho apresentado no Annual Conference AIOSP “International Careers Guidance Conference”, University of Warwick.
- Hiebert, B. (2000). Competencies for providing quality Careers Services: A look at Canadian Standards for Career Development. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 11(9), 5-19.
- Niles, F. S. (1993). Issues in multicultural counselor education. *Journal of Multicultural counseling and development*, 21, 14-21.
- Repetto, E.; Ballesteros, B. & Malik, B. (2000). Tareas y formación de los orientadores en la Unión Europea. Madrid: UNED.
- Repetto, E.; Malik, B. & Ballesteros, B. (1999). *Towards international qualification standards for educational and vocational counsellors*. Trabalho apresentado no International Careers Guidance Conference, University of Warwick.
- Repetto, E. (1992). Perspectivas de la formación de Orientadores: El problema de la capacitación en una dimensión europea (p.44-60). Em *Anais, V Seminario Iberoamericano de Orientación*. Tenerife: AIOEP.
- Sanz Oro, R. & Sobrado Fernández, L. (1999). Roles y funciones de los orientadores. *Revista de investigación educativa (RIE)*, 16(2), 25-57.
- Sobrado Fernández, L. (1994). Desarrollo de competencias cognitivas en la formación de Orientadores Escolares y Profesionales. *Educadores*, 170, 207-225.
- Sobrado Fernández, L. (1996). Formación y profesionalización de orientadores: Modelos y procesos. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 2 (2/3). Retirado em 10/01/02 na world wide web: http://www.uv.es/RELIEVE/v2n2/RELIEVEv2n2_3.htm.
- Sobrado Fernández, L. (1996). *Servicios de Orientación ós Centros Educativos*. Santiago de Compostela: Edic. Laiovento.
- Tennyson, W. W.; Miller, G. D.; Skovholt, T. G. & Williams, R. C. (1989). Secondary school Counselor: What do they do? What is important?. *School Counselor*, 36, 253-259.
- Watts, A. G. & Van Esbroeck, R. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union*. FEDORA. VUB Press.

Recebido: 19/04/04

Tradução: 17/09/04

1ª Revisão: 11/10/04

Aceite final: 18/11/04

Sobre os autores

Elvira Repetto Talavera é professora doutora em Pedagogia pela *Universidad Complutense de Madrid* e Mestre em Aconselhamento e Orientação pela Universidade de Nova York. Atualmente é catedrática em Orientação Educacional na *Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)* e recém aposentada no cargo de Decana na *Facultad de Educación* e de vice-presidenta da *Asociación Internacional de Orientación y Psicopedagogía*. Membro da Comissão de Decanos para a elaboração

de planos de estudos europeus em Pedagogia e Psicopedagogia na Espanha. Tem orientado inúmeras teses de doutoramento e projetos de pesquisa sobre Avaliação de Competências, Inteligência Emocional, Orientação Educacional e Profissional no Ensino Médio e Superior.

Beatriz Malik Liévano é doutora em Pedagogia e professora titular de Modelos de Orientação na *Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia* (UNED). Sua tese de doutorado foi sobre avaliação da formação de orientadores europeus. Atualmente é membro da Junta Diretiva da *Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional*, e participa em vários projetos de pesquisa, entre eles um projeto europeu sobre educação intercultural. Tem investigado ainda temas relacionados à orientação educacional no ensino médio e na universidade.

Nuria Manzano Soto é doutora em Pedagogia pela *Universidad Complutense* de Madrid e professora de *Diagnóstico Pedagógico y Técnicas de Orientación* na UNED. Atualmente ocupa o cargo de Secretária Acadêmica do *Centro de Orientación, Información y Empleo* (COIE) de la UNED. Sua tese de doutorado intitulou-se “Elaboração de indicadores para avaliar programas de orientação educacional”. Suas linhas de investigações atuais são sobre orientação de jovens em risco de exclusão social, formação em competências dos orientadores e estratégias de aprendizagem. Atualmente participa do projeto internacional “*Counsellor qualifications standards*” financiado pela IAEVG/AIOSP, e de várias pesquisas nacionais sobre as competências do recém titulado e sua inserção no mercado de trabalho.

Paula Ferrer-Sama é licenciada em Pedagogia e atualmente exerce a função de orientadora no *Centro de Orientación, Información y Empleo* (COIE) da *Universidad Nacional de Educación a Distancia* (UNED). Sua tese de doutorado versa sobre análise de necessidades de formação internacional dos orientadores educacionais e profissionais. Participa de projetos de pesquisa sobre avaliação de competências dos orientadores, inserção laboral de licenciados universitários e planejamento de ferramentas informáticas para a auto-orientação em inserção no mercado de trabalho.

Bryan Hiebert é professor catedrático e decano associado de Psicologia Aplicada na Faculdade de Educação, Universidade de Calgary, Canadá. Também é diretor do Campus Alberta de Psicologia Aplicada: seção Aconselhamento. É Vice-Presidente da *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG/AIOSP). Foi presidente da Fundação Canadense para o Desenvolvimento da Carreira de 1985 a 1000 e presidente fundador do Grupo de Ação para o Desenvolvimento de Carreira, um grupo multi-setorial e trans-jurisdiccional que coordena iniciativas em desenvolvimento de Carreira em Alberta. Foi co-diretor do Comitê Nacional para a elaboração de Diretrizes e Normas para o Desenvolvimento de Carreira de 1996 a 2004. Em 1994, co-dirigiu o Primeiro Simpósio Nacional Canadense sobre Avaliação em Orientação para a Carreira e o Emprego. Em 1999 coordenou o 1º Simpósio Internacional sobre Desenvolvimento de Carreira e Políticas Públicas. É membro de uma parceria entre três universidades que criaram o *Campus Alberta Master of Counselling*, uma alternativa que oferece o programa de graduação como conselheiro em educação. Publicou mais de 150 artigos científicos e 6 livros. Recentemente concluiu um livro editado pela UNESCO sobre o papel da orientação e aconselhamento em educação técnica, vocacional e formação. Uma sinopse sobre as pesquisas realizadas em desenvolvimento profissional está disponível no site: <http://www.ucalgary.ca/~hiebert>

ANEXO A

COMPETÊNCIAS INTERNACIONAIS PARA PROFISSIONAIS DE ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL E VOCACIONAL Modelo de Competências

Competências Centrais

1. Demonstrar comportamento ético apropriado e conduta profissional correta no desempenho dos papéis e responsabilidades.
2. Demonstrar liderança e defender o progresso da aprendizagem, o desenvolvimento de carreira e os interesses pessoais dos clientes.
3. Demonstrar consciência e compreensão das diferenças culturais dos clientes de modo a interagir eficazmente com todas as populações.
4. Integrar teoria e pesquisa à prática em orientação, desenvolvimento de carreira, aconselhamento e consulta.
5. Desenvolver habilidades para planejar, implementar e avaliar programas e intervenções em orientação e aconselhamento.
6. Demonstrar consciência de suas próprias capacidades e limitações.
7. Desenvolver habilidade para comunicar-se eficazmente com colegas ou clientes, usando um nível adequado de linguagem.
8. Ter conhecimento atualizado de informações sobre temas educacionais, capacitação, tendências de emprego, mercado de trabalho e questões sociais.
9. Demonstrar sensibilidade social e intercultural.
10. Desenvolver habilidades para cooperar eficazmente em equipes profissionais.
11. Demonstrar conhecimento sobre o processo de desenvolvimento de carreira ao longo da vida.

Competências Especializadas

1. Diagnóstico

- 1.1. Conceitualizar e diagnosticar de maneira precisa e completa as necessidades dos clientes com base em diferentes instrumentos e técnicas de avaliação.
- 1.2. Utilizar apropriadamente e de acordo com a situação os dados derivados da avaliação.
- 1.3. Identificar situações que requeiram encaminhamento para serviços especializados.
- 1.4. Facilitar encaminhamentos eficazes iniciando contatos entre os recursos de encaminhamento e os indivíduos.
- 1.5. Manter listagens de recursos para encaminhamento atualizadas.
- 1.6. Conduzir avaliações das necessidades dos contextos dos clientes.

2. Orientação Educacional

- 2.1. Demonstrar interesse pelos potenciais dos estudantes e pelas habilidades que facilitem sua realização.
- 2.2. Orientar indivíduos e grupos de estudantes no desenvolvimento de planos educacionais.
- 2.3. Auxiliar os estudantes em seus processos de decisão.
- 2.4. Auxiliar os estudantes a melhorar seu autoconhecimento.

- 2.5. Auxiliar os estudantes na seleção de seus cursos.
- 2.6. Auxiliar os estudantes na superação de suas dificuldades de aprendizagem.
- 2.7. Motivar e ajudar os estudantes a participar de programas internacionais de intercâmbio.
- 2.8. Consultar os pais sobre o progresso educacional e o desenvolvimento de seus filhos.
- 2.9. Auxiliar os professores a aperfeiçoar metodologias de ensino.
- 2.10. Auxiliar os professores a implementar a orientação na grade curricular.

3. Desenvolvimento de Carreira

- 3.1. Ter conhecimento sobre assuntos relativos ao desenvolvimento da carreira e sobre as dinâmicas do comportamento vocacional.
- 3.2. Demonstrar conhecimento sobre a legislação pertinente e suas implicações para o desenvolvimento de carreira.
- 3.3. Planejar e implementar programas de intervenção e de desenvolvimento de carreira ao longo da vida.
- 3.4. Conhecer modelos de tomadas de decisão e de transição para ajudar os clientes a se preparar para os estágios de transição em sua vida: da escola para o trabalho, mudanças na carreira, aposentadoria, demissões, cortes de pessoal.
- 3.5. Identificar fatores de influência (família, amigos, oportunidades educacionais e financeiras) e atitudes preconceituosas (que estereotipam outras pessoas por gênero, raça, idade e cultura) nas tomadas de decisão sobre a carreira.
- 3.6. Auxiliar indivíduos a estabelecer seus objetivos, identificando estratégias para alcançá-los e continuamente re-avaliar seus objetivos, valores, interesses e decisões de carreira.
- 3.7. Conhecer serviços estaduais e locais de encaminhamento ou agências de emprego, e as responsáveis por questões financeiras, sociais e pessoais.
- 3.8. Conhecer recursos materiais para o planejamento de carreira e sistemas informatizados, como a Internet e outros recursos *online*.
- 3.9. Desenvolver para usar esses recursos e técnicas de desenvolvimento de carreira apropriadamente.
- 3.10. Desenvolver habilidades para usar recursos de desenvolvimento de carreira planejados para atender as necessidades de grupos específicos (migrantes, grupos étnicos e populações em situações de risco...)
- 3.11. Auxiliar os clientes a construir seus projetos de carreira e de vida.

4. Aconselhamento

- 4.1. Compreender os principais fatores relacionados ao desenvolvimento pessoal dos clientes e à dinâmica de seu comportamento individual.
- 4.2. Demonstrar empatia, respeito e estabelecer uma relação construtiva com o cliente.
- 4.3. Utilizar técnicas de aconselhamento individual.
- 4.4. Utilizar técnicas de aconselhamento em grupo.
- 4.5. Focalizar as necessidades de estudantes em situação de risco.
- 4.6. Auxiliar clientes em:
 - 4.6.1. Prevenção de problemas pessoais
 - 4.6.2. Desenvolvimento pessoal
 - 4.6.3. Resolução de problemas pessoais
 - 4.6.4. Tomadas de decisão
 - 4.6.5. Identidade sexual

- 4.6.6. Habilidades sociais
- 4.6.7. Educação para saúde
- 4.6.8. Uso do tempo livre
- 4.7. Auxiliar os clientes a desenvolver um plano de vida pessoal.
- 4.8. Identificar e encaminhar casos a outros serviços especializados.

5. Administração de Informações

- 5.1. Conhecer a legislação referente à educação, formação e trabalho nos níveis local, nacional e internacional.
- 5.2. Conhecer a equivalência entre diplomas e qualificações profissionais obtidas em diferentes países.
- 5.3. Coletar, organizar, divulgar e prover informações atualizadas sobre carreira, educação e questões individuais/sociais em:
 - 5.3.1. Educação e Formação
 - 5.3.2. Informação Ocupacional
 - 5.3.3. Oportunidades de Emprego
 - 5.3.4. Outros (Saúde, Lazer...) (Especificar): _____
- 5.4. Utilizar Tecnologias de Informação para prover informações educacionais e ocupacionais (Bases de Dados, Programas Computadorizados de Orientação Educacional e de Carreira por computador e a Internet).
- 5.5. Auxiliar os clientes a acessar e utilizar as informações educacionais e ocupacionais de modo significativo.

6. Consultas e Coordenação

- 6.1. Realizar consultas com pais, professores, tutores, assistentes sociais, administradores e outros agentes para intensificar seu trabalho junto aos estudantes.
- 6.2. Demonstrar habilidades interpessoais necessárias para criar e manter relacionamentos em consultas, objetivos e mudanças desejadas de comportamento.
- 6.3. Demonstrar habilidades no trabalho com organizações (universidades, empresas, instituições municipais e outras instituições).
- 6.4. Interpretar e explicar conceitos e novas informações eficazmente.
- 6.5. Coordenar pessoal das escolas e da comunidade a fim de coletar recursos para os alunos.
- 6.6. Utilizar um processo efetivo de encaminhamento para auxiliar estudantes e outras pessoas na utilização de programas, serviços e redes especiais.
- 6.7. Desenvolver habilidades para coordenar e estimular a criatividade dos estudantes para que possam criar seus próprios programas (estudos e trabalho).
- 6.8. Desenvolver habilidades para construir uma boa imagem como profissional.

7. Pesquisa e Avaliação

- 7.1. Conhecimento sobre metodologias de pesquisa, coleta de dados e estratégias de análise.
- 7.2. Promover projetos de pesquisa relacionados a orientação e aconselhamento.
- 7.3. Utilizar métodos de apresentação para comunicar os resultados das pesquisas.
- 7.4. Interpretar os resultados da pesquisa.

- 7.5. Integrar os resultados da pesquisa à prática em orientação e aconselhamento.
- 7.6. Avaliar programas de orientação e intervenções, aplicando técnicas e modelos de avaliação de programas atualizados.
- 7.7. Manter-se atualizado sobre os achados das pesquisas atuais.

8. Administração de Programas/Serviços

- 8.1. Identificar populações-alvo.
- 8.2. Conduzir diagnósticos de necessidades.
- 8.3. Inventariar recursos relevantes para o planejamento e implementação de programas.
- 8.4. Ter conhecimento sobre literatura, tendências e questões relevantes atuais.
- 8.5. Promover a conscientização da comunidade sobre os programas e serviços.
- 8.6. Administrar (planejar, implementar, supervisionar) programas e intervenções.
- 8.7. Avaliar a eficácia das intervenções.
- 8.8. Utilizar resultados para produzir a melhora de programas recomendando o aperfeiçoamento institucional e de agências.
- 8.9. Desenvolver habilidades para organizar e administrar serviços educacionais, de aconselhamento, orientação e colocação.
- 8.10. Administrar e supervisionar a equipe de trabalho.
- 8.11. Promover desenvolvimento de pessoal.

9. Desenvolvimento e Capacitação Comunitária

- 9.1. Desenvolver habilidades para estabelecer contatos com parceiros-chave.
- 9.2. Conduzir análises de recursos humanos e materiais.
- 9.3. Realizar diagnóstico das necessidades da comunidade.
- 9.4. Trabalhar com a comunidade a fim de utilizar eficazmente os recursos existentes para satisfazer suas necessidades.
- 9.5. Trabalhar com a comunidade para desenvolver, implementar e avaliar planos de ação para satisfazer os objetivos econômicos, sociais, educacionais e de emprego.
- 9.6. Trabalhar junto às redes local, nacional e internacional de recursos para orientação educacional e vocacional (por exemplo: IAEVG)

10. Colocação

- 10.1. Assessorar os clientes em estratégias de busca de trabalho/emprego.
- 10.2. Utilizar a Internet no processo de busca de empregos.
- 10.3. Apresentar aos clientes oportunidades de emprego e facilitar a seleção adequada de emprego.
- 10.4. Estabelecer ligação com empregadores e provedores de educação e formação para obter informações sobre as oportunidades que eles oferecem.
- 10.5. Consultar os especialistas em regulação e legislação de políticas do trabalho.
- 10.6. Seguimento dos clientes colocados.
- 10.7. Selecionar indivíduos para vagas específicas de trabalho, educação ou treinamento.
- 10.8. Apoiar clientes na manutenção de empregos.