

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

PROFESSIONAL GUIDANCE: PERSPECTIVES AND CHALLENGES

Nachiweka Alice Lot Wassonha * ; Haydee Paula Paz Izquierdo 

Universidade José Eduardo dos Santos, Huambo-Angola. * Email: sandraloth1755@gmail.com;
hpazizquierdo@gmail.com

RESUMO

A orientação profissional como categoria foi lançada pela primeira vez no século XX. Seu contexto histórico remonta à ascensão do capitalismo e sua nascente era industrial na América do Norte. Com a globalização, diversas abordagens emergiram em diferentes nações, cada uma com pontos de vista semelhantes e com diferenças que predominam nas concepções psicológicas e envolvem conceitos como motivação, conhecimento, competências, habilidades, desempenho profissional e valores, defendidos pelas teorias de cada pesquisador. A pesquisa foi conduzida em escritórios de uma universidade angolana, com o objetivo de encontrar uma solução inovadora para as deficiências do processo de orientação profissional que responda ao contexto universitário. Os principais métodos e procedimentos utilizados foram análise-síntese, observação, revisão bibliográfica, entrevistas, triangulação de fontes, que permitiram construir um diagrama de causa-efeito (Ichikawa) com seus respectivos campos de força, que após serem analisados, derivaram nas inovações da gestão do processo de Orientação Profissional, posteriormente implementadas na prática educacional, incentivando o segmento empresarial a se integrar mais ativamente ao referido processo, devido ao papel que este setor desempenha, em unidade com a universidade, para entregar ao mundo do trabalho profissionais

ABSTRACT

Career guidance as a category was first introduced in the 20th century. Its historical context dates back to the rise of capitalism and its nascent industrial era in North America. With globalization, diverse approaches have emerged in different nations, each with similar perspectives and differences that predominate in psychological conceptions and involve concepts such as motivation, knowledge, competencies, skills, professional performance, and values, defended by the theories of each researcher. The research was conducted in the offices of an Angolan university, aiming to find an innovative solution to the deficiencies of the career guidance process that responds to the university context. The main methods and procedures used were analysis-synthesis, observation, literature review, interviews, and source triangulation. These methods allowed for the construction of a cause-and-effect (Ichikawa) diagram with its respective force fields. After analysis, these diagrams led to innovations in the management of the Career Guidance process, which were later implemented in educational practices. This encouraged the business sector to become more actively involved in this process, given the role this sector plays, in conjunction with universities, in delivering successfully trained professionals to the world of work, well-



formados com sucesso e bem preparados em conteúdo, habilidades, capacidades e valores.

Palavras-chave: atividades, escolha, influências, orientação profissional e motivação.

prepared in content, skills, abilities, and values.

Keywords: activities, choice, influences, career guidance, and motivation.

Introdução

A era atual é caracterizada pelo desenvolvimento de uma revolução científica e tecnológica, que exige que as universidades formem profissionais capazes de enfrentar as demandas contemporâneas do mundo do trabalho e dominar os frutos da civilização científica e tecnológica; com pensamento criativo e inovador e uma abordagem transformadora do seu ambiente; com uma abordagem baseada em valores para os processos que dirigem; e, em essência, como portadores dos valores e modos de atuação profissional. Essas capacidades e habilidades correspondem ao contexto social e à profissão em que atuam.

Os fundamentos psicológicos escolhidos respondem às seguintes abordagens: a. Nessa linha de pensamento sobre o desenvolvimento da personalidade, cabe destacar, entre outros, os trabalhos de orientação marxista de autores como: Bozhovich (1976), Chudnovsky (1978) e Leontiev (1982); eles defendem o estudo da personalidade e seu desenvolvimento multilateral.

A partir da Orientação Profissional, especificamente a escolha profissional (OP), no ensino superior, o tema vem sendo investigado por González (2004). Chóliz (2004), Parsons F. (1909), (1854-1908), eles a concebe como a correspondência entre as capacidades do indivíduo e as demandas de um emprego, por meio de autoanálise, informação profissional e adaptação. (Alfonso & Sierra 2016), citado por (Castellanos, R., Bauste M., & Hang, J. A 2021). Outros pesquisadores também contribuíram com suas pesquisas ao longo do século XX e da primeira metade do século XXI, como: Bisquera R. (1998), é um processo contínuo ao longo da vida, que busca aprimorar o desenvolvimento humano e Gónzales M. (2004),

A Orientação Profissional como processo educativo preparatório para a escolha da formação e para o desemprego responsável, onde a autodeterminação profissional é um nível superior de desenvolvimento. Considera a situação social de desenvolvimento, com o objetivo de desenvolver e consolidar as motivações vocacionais e em consonância com a identidade profissional. A relação de ajuda é entendida como o vínculo pessoal que promove e facilita o crescimento pessoal e profissional do sujeito, permitindo que a escolha e o desempenho profissional se tornem um ato de autodeterminação. (p. 15)



A sistematização dos fundamentos teóricos, e da visão da inteligência artificial, destes três clássicos, já mencionados, se conjugam nos seguintes princípios: processo contínuo, autoconhecimento e tomada de decisão, integração do sistema educacional, bordagem personológica.

Material e Métodos

Entre os estudantes das universidades angolanas, é comum detetar-se uma falta de motivação intrínseca para as carreiras que seguem; a sua motivação reside na obtenção de estatuto social, e a partir daí procuram um grau académico a todo o custo (Inocência Alice 2013). pp. 3-4

Esta referência demonstra a necessidade de continuar a pesquisar o processo de OP tanto em alunos quanto em professores. Nesta perspetiva, a pesquisa foi realizada com professores devido à importância de sua preparação profissional para enfrentar os desafios que o próprio processo de OP acarreta, uma vez que são eles os chamados a desenvolvê-lo.

A pesquisa realizada classifica-se como qualitativa, com foco na busca de qualidades que possam aprimorar o Processo de Orientação Profissional (PO).

Durante a pesquisa, trabalhamos com uma população de 42 professores, representando 100% da amostra. A amostra utilizada foi consistente com a população, e a amostragem intencional foi empregada. O trabalho em grupo foi utilizado como principal método de pesquisa, juntamente com uma revisão bibliográfica e triangulação de fontes, o que nos permitiu identificar as principais deficiências, bem como perspectivas e desafios.

O diagrama de Ishikawa foi construído por meio de trabalho em grupo, determinando os campos de força no trabalho coletivo.

O tipo de amostragem utilizado é intencional ou enviesado, uma vez que os elementos que, na opinião dos pesquisadores, são representativos foram selecionados com base no conhecimento da população pesquisada.

O uso de técnicas para diagnosticar os principais problemas da (OP) é variado, depende dos pontos de vista e da abordagem que predominam nos pesquisadores dependendo da região em que vivem, embora possa ser influenciado por diferentes culturas e pela diversificação de regimes socioeconômicos, tanto que apenas para citar um exemplo Piqueras (2021), expressou a esse respeito que: as intervenções grupais são amplamente ampliadas, que se nutrem de estratégias gerais e técnicas convencionais de intervenção, e apresentam particularidades que

lhes conferem um caráter diferente e é conveniente adaptar os procedimentos e técnicas ao contexto do grupo. (p-86).

Para determinar as causas da gestão insuficientemente eficiente do trabalho de orientação profissional, foram consideradas visitas de apoio metodológico e inspeções, bem como trocas diretas em sessões de trabalho com alunos e professores.

A gestão da orientação profissional, pelas suas características, é um problema complexo, pelo que foi conveniente aplicar técnicas como o Diagrama de Causa-Efeito (Ishikawa) (figura 1), para organizar as possíveis causas e suas causas, agrupá-las segundo a sua natureza e estabelecer de forma explícita as relações existentes entre elas.



Figura 1. Diagrama de Ishikawa. Fonte: Autores (2025).

Tendo em conta as questões destacadas em la figura 1, a entidade empregadora constitui uma instituição influente no ambiente socioeconômico. Por definição, não é uma instituição educacional- visto que constitui uma entidade econômica, com personalidade jurídica própria, dedicada à produção de materiais ou serviços, mas pode ser concebida como tal se partirmos de suas funções essenciais e mais gerais: produtiva e social. Dentro desta última, consideramos a função educacional, uma vez que, sob essa perspetive, ocorrem dois processos intimamente relacionados: um produtivo e outro educacional. Entre as mais significativas estão: a exposição do aluno ao futuro campo de atuação profissional, ao mundo real da produção; sua incorporação a um coletivo de trabalho, o que reforça sua socialização, fomenta sua consciência de

trabalhador e contribui para comportamentos sociais e normativos, combinados com experiências profissionais. Além disso, são formados em contato direto com as novas tecnologias e com o desenvolvimento científico, tecnológico e econômico.

Consequentemente, a Figura 2 mostra as causas e sub-causas que influenciam a gestão da orientação profissional.

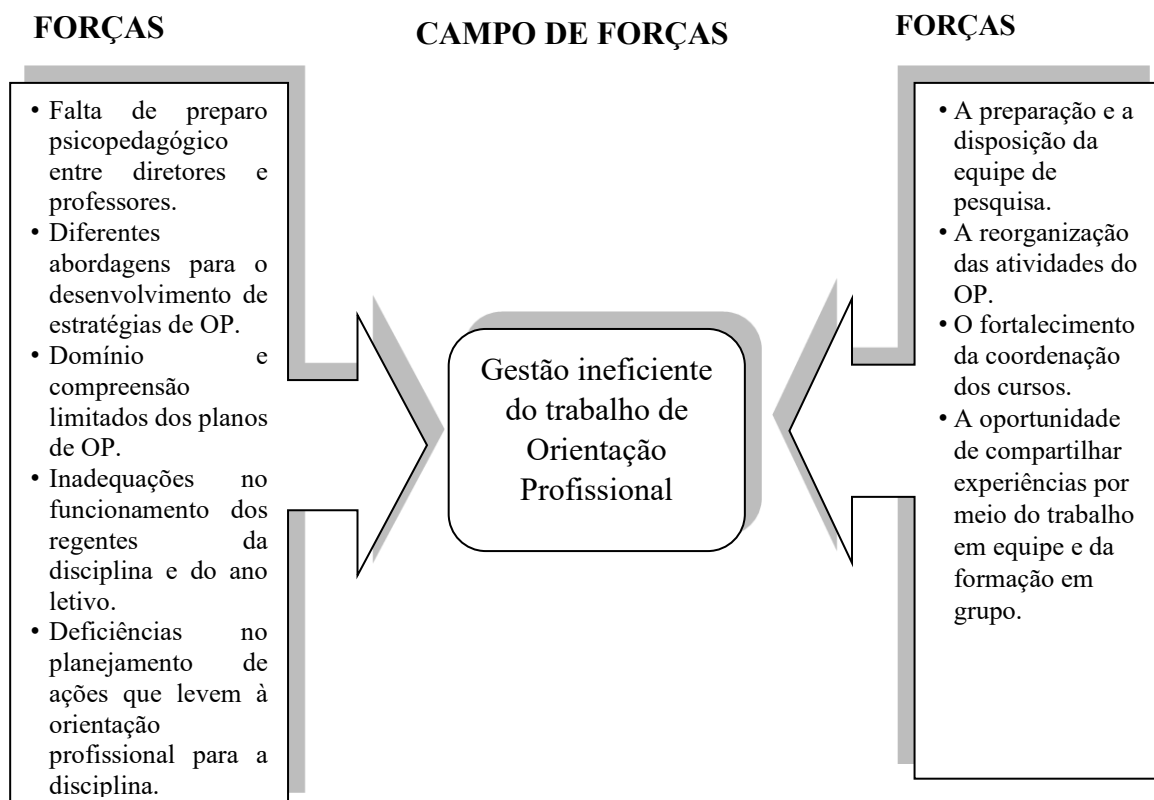


Figura 2. Causas e sub-causas que influenciam a gestão da orientação profissional. Fonte” Autores (2025)

Deficiências na orientação profissional para diferentes cursos

1. Diagnóstico e orientação em comunidades da província do Huambo como ação de impacto social para o curso de Psicologia.
2. Determinação de critérios metodológicos para a elaboração das disciplinas dos diferentes cursos.
3. A importância que o conteúdo abordado tem para os alunos e suas possíveis aplicações.
4. Novas mudanças nas condições ou elementos contextuais do problema, ou novos pontos de vista que possam contribuir para sua solução, possibilitam aos alunos chegar a novas conclusões, a novas abordagens teóricas e à revelação de novas regularidades, o que por sua vez promove a fluidez de ideias e posteriores modificações perfectivas, baseadas na

independência, intuição, perseverança e confiança dos alunos. (García R., Paz HP e Meléndez J.N 2022)

5. Incentive uma variedade de soluções para o problema em questão e, com base nisso, selecione a melhor alternativa entre as diversas propostas analisadas. (García R., Paz H.P e Meléndez J.N 2022).

Resultados e Discussão

Texto Inovação tem muitas definições, porém uma das mais utilizadas para descrevê-la é a seguinte: “soluções novas e mais eficientes para problemas existentes” ([https://WWW.educo.org/blog/innovación educativa](https://WWW.educo.org/blog/innovación_educativa))

A inovação educacional é um processo que envolve uma mudança no ensino e se baseia em quatro elementos fundamentais: pessoas, conhecimento, processos e tecnologia. Se esses quatro elementos não forem considerados em conjunto, é improvável que a inovação educacional alcance o sucesso desejado.

processo social, interativo e sistêmico orientado para a resolução criativa de problemas. Conselho Nacional de Inovação. (2022). Aspectos conceituais para o desenvolvimento de atividades de formação em Política e Gestão da Inovação.

O processo de orientação profissional (OP) combina a eficiência e a eficácia de processos estratégicos, envolvendo o conhecimento gerado, recursos humanos, financeiros e tecnológicos, em melhorias educacionais. O processo resultante produz egressos com as qualidades que a sociedade aspira e necessita para participar ativamente da construção social de uma determinada nação. Levando em consideração esses elementos contextuais, foram construídos as perspectivas e os desafios para inovar no processo de orientação profissional, a partir da gestão do próprio processo.

Perspetivas e Desafios

A inovações para orientação profissional para projetar um sistema de treinamento para especialistas envolvidos no Orientação Profissional (OP) assume:

- a. Projetar um sistema de Suporte Metodológico para faculdades e departamentos.
- b. Conceber um sistema de visitas de acompanhamento metodológico aos chefes de departamento, coordenadores de carreira e professores regentes, que permitam a apreensão do núcleo básico das disciplinas para a execução dos trabalhos do (OP).



- c. Seleção dos professores regentes das disciplinas tendo em conta que são aqueles de categorias docentes mais elevadas e com maior experiência profissional, que podem contribuir para as ações dirigidas ao (OP).
- d. Desenhar um sistema de monitoramento da participação dos alunos em tarefas de impacto social e do seu nível de satisfação com a qualidade dos seus estágios, o que ajudará a consolidar a orientação profissional para cada um dos seus cursos.
- e. Incluir pelo menos uma disciplina em cada curso, aproveitando as relações e a flexibilidade dos planos de estudo vigentes a pedido das organizações empregadoras para responder às necessidades da província, contribuindo para o OP.
- f. Elaborar um sistema de atividades científico-metodológicas que garantam a solução de problemas do processo ensino-educacional por meio da pesquisa, voltado ao PO.

Inovações para Orientação Profissional

para Desenvolver um projeto institucional para a organização da atividade científica vinculada à gestão eficiente da Orientação Profissional

1. Estabelecer um procedimento para gerenciar a qualidade do processo de orientação profissional, garantindo o credenciamento dos cursos.
2. Desenhar um procedimento para gestão da qualidade do processo de Orientação Profissional, assegurando a acreditação de disciplinas e cursos, na medida em que assegurem a permanência dos alunos nos cursos.
3. Crie uma estratégia de OP eficaz que permita que os alunos permaneçam nas atividades antes, durante e depois do processo.
4. Promover processos de Portas Abertas tanto em empresas quanto em universidades.
5. Realização de workshops, concursos, círculos de interesse, exposições de vídeos e outros, dependendo do (OP).
6. Programas iniciais de aquisição de talentos.
7. Uso de mídias digitais tradicionais e modernas.
8. Programas de desempenho tecnológico e inovador que reforçam o (OP).
9. Promover a força da união triangular universidade-governo-empresa.

Conclusões e Recomendações

O estudo da teoria da Orientação Profissional nos permitiu ter uma visão mais ampla deste conceito, sendo de grande valia para entender e aplicar seu significado na transformação e melhoria da organização e dos processos que se desenvolvem dentro dela.

O uso de métodos de pesquisa científica e técnicas de resolução de problemas no processo de Orientação Profissional, durante a fase de diagnóstico, permitiu a identificação precisa das principais causas que influenciam o processo por meio da relação causa-efeito. Esses métodos também foram elementos valiosos para visualizar com maior clareza e precisão a contribuição que fornecem como projeção da solução para o problema.

A determinação das oportunidades, perspectivas e desafios para inovações em orientação profissional revela, por meio dos resultados alcançados, sua relevância, eficiência, eficácia, sustentabilidade e pertinência, de modo a elevar os resultados desse processo ao cumprimento dos objetivos de trabalho da universidade e, dessa forma, cumprir sua responsabilidade social com a formação de profissionais de alta competitividade que entrega ao mundo do trabalho como uma demanda social para o desenvolvimento da nação.

Referências Bibliográficas

- Bisquera, R. (1998). Modelo de orientação e intervenção psicológica. Barcelona: Praxis.
- Bozhovich, LI (1976). Personalidade e sua formação na infância, Havana: Pueblo y Educación.
- Castellanos, R., Bauste M., \$ Hang, JA Origens, desenvolvimento histórico e tendências em orientação profissional. Revista Universidade e Sociedade. Versão online ISSN 2218-3620. Vol. 12 No. 5 Cienfuegos Set-Out. 2020 Epub 02-Out-2020. Cuba.
- Conselho Nacional de Inovação. (2022). Aspectos conceituais para o desenvolvimento de atividades de formação em Política e Gestão da Inovação. Plataforma do Governo da República de Cuba.
- Chóliz (2004): Psicologia da Motivação: O Processo Motivacional . <http://www.uv.es/~choliz> . pp. 37-50
- Chudnovsky, V.E. (1978) "Sobre o aspecto temporal do desenvolvimento harmonioso da personalidade", em Problemas psicopedagógicos da formação da personalidade e da individualidade na infância. Moscou: Pedagical.
- García, R., Paz, H. e (et al.). (2021). Projeto: Profissionalização na Educação Técnica e Vocacional: Departamento de Ciências Técnicas. Universidade Carlos Manuel de Céspedes de Ciências Pedagógicas, Ilha da Juventude, Cuba.
- González, V. (2004). Orientação profissional e currículo universitário: Uma estratégia educacional para o desenvolvimento profissional responsável. Documento PDF. p. 15. Universidade da Ilha da Juventude "Jesus Montané Oropesa", Ilha da Juventude, Cuba.
- Inocêncio, A. (2013). Orientação Profissional no Instituto de Ciências da Educação do Lubango, República de Angola. Varona, nº 56, janeiro-junho, 2013 pp 31-34. Universidade Pedagógica Enrique José Varona, Havana Cuba.
- Inovação educativa. (https://WWW.educo.org/blog/innovación_educativa)
- Leontiev, A. N. (1982). Atividade, consciência e personalidade. Havana. Ed: Povo e Educação.
- Piqueras, R. (2021). Orientação Profissional para o Emprego na Espanha: Métodos e Ferramentas para Intervenção Baseada em Evidências. Tese de Doutorado. Escola Internacional de Doutorado. Universidade de Múrcia, Espanha.
- Vigotsky, LS (1982). Pensamento e Linguagem. Havana: Povo e Educação.

