Intervenção Psicológica na Orientação Vocacional de Jovens: Novos Desafios e Oportunidades

MARIA DO CÉU TAVEIRA
Departamento de Psicologia
Universidade do Minho – Braga

Introdução

Nos últimos 40 anos, assiste-se a uma evolução assinalável no domínio da psicologia vocacional, tanto no que respeita a teoria, como no que respeita a investigação e a intervenção.
Um dos factores desta evolução tem sido a transformação rápida e, muitas vezes, imprevisível, da natureza e estrutura dos contextos sociais e de vida dos indivíduos, particularmente no que respeita os sistemas familiar, escolar e profissional. Com efeito, o carácter dinâmico e a rapidez da mudança das estruturas sociais do século XX têm vindo a constituir, simultaneamente, um desafio e uma oportunidade para o desenvolvimento da teoria e da prática da orientação vocacional.
Assim, por exemplo, quando se procura compreender o estado actual da orientação através da sua história, conclui-se que existem teorias novas e modelos explicativos mais elaborados sobre a problemática da orientação vocacional das pessoas ao longo de toda a sua vida (cf. a este propósito, Hackett e Lent, 1992; Osipow, 1990). Por seu lado, os problemas vocacionais são cada vez mais perspectivados em termos desenvolvimentais e no contexto das interacções que os indivíduos estabelecem com meios relacionais e físicos também em desenvolvimento e a educação vocacional tem vindo a assumir um papel de destaque na promoção do sucesso escolar e do desenvolvimento pessoal das crianças, dos jovens e dos adultos (Hoyt, 1995).
Recentemente, também, assiste-se a um convite permanente na literatura vocacional para que os profissionais da orientação recorram a práticas mais activas e alargadas. Ou seja, desenvolve-se a ideia de que as práticas tradicionais e mais conhecidas da orientação, ainda que fundamentais para ajudar a resolver problemas vocacionais, sobretudo em fases de eminência de decisão vocacional, não são porém suficientes quando a preocupação dos profissionais passa a ser também a prevenção dos problemas e das dificuldades ou a promoção do desenvolvimento vocacional dos indivíduos (Spokane, 1991).
Com efeito, torna-se cada vez mais difícil encarar a orientação como uma intervenção que pode ser feita isoladamente, quer do sistema escolar quer das experiências da comunidade. A tarefa de apoiar as crianças, os jovens e os adultos a explorar, identificar, articular, antecipar e preparar possíveis futuros já não é um exclusivo institucional ou profissional (Law, 1987).

Os Desafios do Meio Escolar e Profissional e a Transição Escola-Mundo Profissional

Um agente importante para a mudança de perspectiva na orientação tem sido a expansão do mundo profissional nas sociedades ocidentais. À medida que os jovens obtêm mais formação para um leque de opções profissionais mais sofisticado, a necessidade de planear a carreira torna-se cada vez mais uma necessidade. Neste contexto, o próprio

conceito de trabalho tem vindo a assumir novos contornos. O trabalho tem sido perspectivado como algo que pode tornar-se interessante e recompensador para as pessoas, uma ideia que contrasta com a versão mais alienante sobre o trabalho que caracterizava o período de industrialização no inicio do século (Richardson, 1993).

Nesta linha, é também evidente a existência de uma preocupação crescente com as questões relacionadas com a preparação das pessoas para o trabalho, isto é, a preparação para a tomada de decisões e para o desempenho de tarefas desenvolvimentais inerentes ao processo de transição escola-mundo profissional. A ênfase tem sido colocada mais na preparação dos indivíduos para o trabalho num sentido genérico, e menos na tradicional preparação para uma profissão específica.

As mudanças ocorridas na natureza da própria estrutura do mundo do trabalho e as previsões de mudanças nos requisitos da formação têm contribuído igualmente para o desenvolvimento destas ideias. Assim, por exemplo, a emergência de uma economia e de um mercado de trabalho global introduziu uma competição significativa entre os países, o que resultou na deslocação de indústrias inteiras e no desaparecimento de inúmeras oportunidades de emprego (Marshall e Tucker, 1992). Como consequência, existe também uma maior necessidade em garantir a produtividade nas organizações. Por outro lado, os empregos que exigem competências de nível baixo ou médio poderão estar muito pouco representados no mundo do trabalho futuro e só um número muito reduzido de empregos estará acessível a trabalhadores sem qualificação profissional (Johnston e Parker, 1987; Reich, 1991). Com efeito, os níveis de competência necessários para o sucesso profissional têm vindo a aumentar, sendo exigidos níveis crescentes de responsabilidade no trabalho. Além disso, apesar da designação de muitas profissões se manter estável, verifica-se que a tecnologia eliminou muitas das tarefas profissionais, substituindo-as por outras e que a estabilidade do emprego tem diminuído, resultando em desemprego e num mercado de trabalho constritivo. Em suma, a natureza do actual local de trabalho está a mudar numa variedade de modos.

Face a este panorama, os empresários e as associações profissionais têm vindo a evidenciar a necessidade urgente de preparação de trabalhadores com competências académicas básicas, competências de resolução de problemas e competências de relacionamento interpessoal. Outros ainda têm chamado a atenção para a necessidade de trabalhadores com competências de pensamento crítico, de precisão, de tomada de decisão, de empreendimento, de compreensão e de conhecimento de si próprio, de organização dos tempos de lazer, bem como outros aspectos, nomeadamente, o quadro de valores pessoais, hábitos produtivos de trabalho e a capacidade para fazer face aos constrangimentos sociais relativamente à liberdade de escolha individual. Estas competências têm sido designadas *como competências gerais de empregabilidade* e são consideradas como necessárias para o desempenho bem sucedido de uma profissão (Hoyt, 1988).

O impacto destas transformações no mundo da formação é também evidente. O aumento da escolaridade obrigatória, o convite permanente à formação continuada e a criação de oportunidades de formação profissionalmente qualificantes, são exemplos da preocupação em articular os objectivos do mundo da formação com os requisitos do mundo do trabalho, no sentido de facilitar a transição escola-mundo profissional dos jovens.

Convém não esquecer, no entanto, que, apesar de ser desejável uma relação mais estreita entre o mundo escolar e o mundo de trabalho, sobretudo quando o que está em discussão é o problema da transição escola-mundo profissional, tal relação é uma relação dinâmica, sem ajustamentos perfeitos, e que, por exemplo, os objectivos da formação podem exceder a preocupação exclusiva de preparar futuros profissionais. Contudo, actualmente, existe acordo, no sector educativo, de que é necessário preparar os jovens para um mercado de emprego mais competitivo e de que a transição escola-mundo profissional é um componente importante da reforma educativa.

Os problemas da transição incluem os casos delicados dos alunos que não conseguiram entrar no ensino superior, daqueles que não terminaram o seu curso superior ou os alunos do ensino básico e secundário que não querem continuar a estudar e

que gostariam de entrar de imediato no mercado de trabalho. Estes alunos têm necessidade de considerar outras opções para se prepararem com sucesso para o mercado de emprego. Como se pode conceptualizar a ajuda na resolução deste tipo de problemas?

Tomemos por exemplo, o caso comum das muitas famílias cujo sonho é que os seus filhos terminem um curso superior. Como nos refere Hoyt (1995), será de esperar que qualquer proposta de intervenção vocacional para preparar este tipo de jovens para uma entrada imediata no mercado de emprego, possa ser encarado por estas famílias como um óptimo recurso de ajuda para os filhos dos outros e já não tanto para o seu caso. Isto porque o direito de tentar – incluindo o direito de não conseguir o que se pretende – é um aspecto essencial do conceito de liberdade de escolha individual e uma ideia central das teorias e modelos de intervenção vocacional. Por seu turno, para os jovens que abandonam o Ensino Básico ou Secundário, o mercado de trabalho oferecido pode ser de natureza precária, caracterizado por fracas remunerações, ausência de benefícios ou regalias sociais significativas, exigindo poucas competências, sem oferta de oportunidades de avanço ou de desenvolvimento e, de natureza insegura. Tendo em conta os problemas referidos, pode concluir-se que a questão da transição escola-mundo profissional não é de fácil resolução.

A Educação para a Carreira e a Transição Escola-Mundo Profissional

Em muitos países europeus e americanos, a orientação vocacional tornou-se já parte integrante dos movimentos de reforma educativa, defendendo-se a ideia de que a educação serve também propósitos de exploração vocacional, podendo oferecer oportunidades para que os alunos aprendam as características dos contextos social, histórico e cultural das profissões bem como os requisitos necessários para as desempenhar. Mais especificamente, nas duas últimas décadas, reconhece-se que existe um excessivo distanciamento entre a formação e os requisitos dos ambientes profissionais e a ideia de que os jovens não estão preparados para a vida começa também a ter adeptos no mundo educativo. Verifica-se que os alunos têm dificuldades em imaginar-se a desempenhar as tarefas de um futuro papel profissional e se sentem pouco capazes de compreender a importância das aprendizagens escolares para a preparação desse mesmo papel e conclui-se que: (a) a escola deve contribuir mais significativamente para a preparação e inserção na vida profissional; (b) é necessário contar com todos os educadores e com elementos da comunidade para prosseguir essa tarefa; e (c) é necessário integrar a educação vocacional nos currículos.

Ao preconizar-se a educação vocacional integrada nas reformas do ensino, inicia-se aquilo que tem sido designado como o movimento da Educação para a Carreira.

Este movimento representa uma mudança na forma de pensar sobre as relações entre a educação e o mundo profissional e menos um programa que se adiciona aos programas já em curso na reforma. É um esforço deliberado de sensibilização dos educadores e de outros membros da sociedade envolvidos no processo de orientação vocacional das pessoas, para a mudança pessoal de atitudes e de acções.

A ideia central da Educação para a Carreira é a ideia da mudança básica das organizações a partir da mudança dos seus elementos. Acredita-se que se as pessoas mudarem, as mudanças desejadas continuarão no tempo, para além de alterações específicas que se possam operar no sistema educativo e profissional. O que distingue, então esta abordagem vocacional das restantes?

Em primeiro lugar, trata-se de uma concepção de intervenção essencialmente adequada à prevenção de problemas vocacionais e à promoção do desenvolvimento vocacional. Focaliza-se no processo de ensino-aprendizagem e nos seus

actores, professores e alunos, e procura demonstrar como é que as intervenções vocacionais podem ter efeitos colaterais positivos na motivação e na realização escolar dos alunos bem como na motivação e na realização profissional dos professores.

Mais especificamente, esta nova concepção propõe que todos os educadores utilizem uma abordagem de educação vocacional nas suas acções educativas, nomeadamente no processo de ensino/aprendizagem. O objectivo é aumentar a produtividade educativa, pondo em prática as regras básicas de aumento da produtividade do mundo profissional. É uma concepção que se desenvolve em torno do conceito de trabalho e que preconiza o envolvimento de todos os educadores e membros da comunidade no processo. A sala de aula é o contexto preferencial de trabalho, o ensino e a aprendizagem são exemplos de trabalho e, os professores e os alunos são encarados como trabalhadores.

Neste quadro de ideias, para os adeptos da Educação para a Carreira expressões como, por exemplo, «transição escola-vida activa», não fazem sentido, já que, implicitamente, induzem a pensar que a escola não é um ambiente de trabalho participativo e que a vida activa se inicia exclusivamente no mundo profissional. Os autores desta abordagem propõem que se utilizem expressões alternativas como «escola-mundo profissional» ou «transição escola-mundo do emprego» para designar o processo de transição para a vida adulta e profissional.

Parte da estratégia da Educação para a Carreira consiste em infundir no processo de ensino/aprendizagem o foco vocacional. Assim, propõe-se aos professores que procurem relacionar os conteúdos e as competências que ensinam com aquilo que é necessário em várias profissões. Isto não significa acrescentar algo ao que já realizam mas antes intencionalizar ou pôr ao serviço de objectivos vocacionais muito do que já desenvolvem. Procura-se demonstrar que os professores podem ensinar aos seus alunos as relações entre a educação e o trabalho e evidenciar as implicações vocacionais daquilo que ensinam. Este esforço deve ser desenvolvido não só pelos professores como também por outros educadores e membros da comunidade.

O foco da orientação passa a ser, nesta perspectiva, aquilo que se designa por aprendizagem para as transições ou o «treino das competências sociais e da vida». A ênfase é colocada no saber fazer, como por exemplo, no saber estudar, saber fazer uma candidatura com sucesso, saber arranjar e manter um emprego, saber relacionar-se com os outros.

A Educação para a Carreira utiliza técnicas de rede social. Os fundamentos teóricos destas técnicas baseiam-se na observação de que quando os jovens se referem a questões do seu desenvolvimento vocacional mencionam sobretudo os contactos directos e pessoais com os indivíduos da comunidade onde vivem. Estas trocas informais, baseadas nas interacções comunitárias, passam a ser consideradas como dimensões importantes para a construção de representações profissionais e para as aprendizagens relacionadas com a vida adulta e profissional e, constituem a base dos modelos mais relacionais do desenvolvimento vocacional. A sua aplicação à orientação vocacional tem comprovado que quando essas interacções comunitárias são promovidas e alargadas, o desenvolvimento vocacional dos indivíduos activa-se e torna-se qualitativamente melhor. A educação vocacional dos jovens passa a ser então, segundo esta perspectiva, um problema da comunidade e não unicamente um problema do sistema educativo ou dos profissionais da orientação (Law, 1987).

Um dos objectivos desta abordagem é desenvolver nos alunos as já referidas competências de empregabilidade, úteis à inserção sócio-profissional dos jovens, independentemente do tipo de mudanças que a estrutura dos sistemas sociais possam estar a sofrer. Estas competências não são só necessárias para que os jovens sejam considerados bons trabalhadores no mercado profissional, como também estão na base do que se considera ser um bom estudante ou até um bom cidadão.

Pretende-se, assim, ajudar os indivíduos a tornarem-se familiares com os valores de uma sociedade orientada para o trabalho, a integrarem esses valores nos seus sistemas de valores pessoais, e a implementar esses valores nas suas vidas, de tal modo que o trabalho se torne possível, significativo e tenha um carácter satisfatório. Nesta perspectiva, o trabalho é definido como «um esforço consciente para produzir benefícios aceites socialmente, tanto para o próprio sujeito como

para os outros» (Hoyt, 1995, p.16). Sem negar a importância que para este efeito podem ter os programas que procuram preparar os jovens em competências profissionais específicas necessárias para obter sucesso em determinadas profissões, a educação para a carreira advoga que a preparação das pessoas para o trabalho deve ser um objectivo básico de todo o sistema educativo. Isto porque a necessidade humana de trabalhar existe em todas as pessoas. É a necessidade de fazer, de realizar, de atingir objectivos. É saber que uma dada pessoa é necessária e que aquilo que faz é importante.
Para esta perspectiva, é importante que a pessoa envolvida no trabalho deseje ou escolha fazer esse trabalho. Neste sentido, trate-se ou não de um esforço que é remunerado, o trabalho é algo que o indivíduo que o está a fazer decidiu fazê-lo, pelo menos, em parte, de modo a ir ao encontro de uma necessidade humana para o fazer. Aqueles que trabalham sabem que o que estão a fazer é importante e o porquê de ser necessário. Além disso, têm confiança na sua capacidade para realizar as tarefas do trabalho em causa e têm orgulho em fazê-lo, procurando constantemente soluções para realizar melhor o seu trabalho. Nesta linha, ainda, defende-se que os adultos são supostos apresentarem valores e hábitos positivos face ao trabalho, é essencial que tais valores e hábitos sejam desenvolvidos durante o seu percurso no sistema educativo.
Em suma, o objectivo central do movimento da Educação para a Carreira é ajudar as pessoas a valorizarem o trabalho, remunerado ou não, como um componente importante do seu estilo de vida mais global.

A Educação para a Carreira e o Processo de Ensino-Aprendizagem

Recentemente, autores como Hoyt (1995) têm procurado demonstrar que a adopção de uma perspectiva de educação vocacional no processo de ensino-aprendizagem pode concorrer para aumentar o sucesso educativo dos alunos e, mais do que isso, a produtividade geral dos ambientes escolares. Para o efeito, o autor propõe que os educadores comecem por adoptar na sala de aula e na escola, as seguintes regras básicas de produtividade do mundo profissional:

Regra n.º 1
Mostrar ao trabalhador a importância das suas tarefas

Uma das questões mais levantadas pelos alunos é «para que serve o que estou a aprender na escola? A Educação para a Carreira procura que os professores ajudem os alunos a responder a esta questão e demonstrem como e porque é que as aprendizagens escolares são importantes em várias profissões. Isto é especialmente valioso quando os alunos questionam competências básicas como a leitura, o cálculo, a comunicação oral ou conteúdos como a matemática, as línguas ou a filosofia. Ao demonstrar aos alunos a importância destas aprendizagens, poderemos aumentar a motivação dos alunos para aprender e até a motivação dos professores para ensinar. Ao pôr em prática a primeira regra de produtividade, deve evitar-se a pretensão de fazer pensar que a qualificação para um emprego é o único motivo para a aprendizagem. O importante é que os jovens obtenham uma resposta quando questionam o valor das suas aprendizagens escolares.

Regra n.º 2
Recompensar o trabalho sempre que ele ocorre

Quando os alunos tentam fazer o melhor para completar uma ficha de trabalho ou uma tarefa de aprendizagem proposta, seria importante encontrar um meio para reconhecer e recompensar esses alunos. Na realidade, se é verdade que muitos dos alunos entram na escolaridade básica com vontade de aprender, não é menos verdade que, à medida que avançam na escolaridade, vários desses alunos perdem a motivação e o interesse pelas aprendizagens escolares. Na linguagem da

Educação para a Carreira, tais alunos deixam de ser verdadeiros trabalhadores e passam a ser mais escravos do trabalho. Po isso mesmo, considera-se importante focalizar o reforço no trabalho bem produzido. Para tal, em vez de enfatizar aquil que ainda falta fazer para atingir um dado resultado, poderia assinalar-se aquilo que o aluno já progrediu, ao fazer o qu fez. Assim, ao apoiar os alunos ao longo da escolaridade pelo que fazem de melhor, promovemos a qualidade da su realização, que o aluno poderá levar consigo para o mundo profissional. Quando estes procedimentos se tornam uma rotina da relação entre professores e alunos na sala de aula, e também uma rotina da relação entre responsáveis e professores na escola, aumenta-se a probabilidade de tanto professores como alunos se tornarem trabalhadores mais produtivos.

Regra n.º 3:

Promover a variedade de acção no local de trabalho

A Educação para a Carreira defende activamente que os professores devem utilizar abordagens variadas quando estão a ajudar os seus alunos a aprender, incluindo as aprendizagens de tipo experiencial (exemplos: visitas a locais de trabalho profissional, vinda à sala de aula de agentes da comunidade, experiências de trabalho, programas educativos em cooperação). Em parte, com esta regra, reconhece-se que os alunos variam muito quanto à receptividade de várias abordagens do processo de ensino/aprendizagem.

Regra n.º 4

Encorajar o trabalho de equipa como meio de aumentar o sucesso e a produtividade

O trabalho de equipa parece ser um requisito essencial para o sucesso, na sociedade emergente, caracterizada por altos níveis de competências técnicas e tecnológicas. A abordagem de projecto da aprendizagem, a partir do envolvimento de vários professores e de vários alunos num mesmo trabalho, pode ser um recurso importante para pôr esta regra em prática.

Regra n.º 5

Encorajar a inovação e a criatividade por parte dos trabalhadores, criando oportunidades para a criação de soluções pessoais para os problemas

Com efeito, possibilitar a expressão de autoria de ideias e de projectos pelos alunos pode mostrar-lhes que existem vários caminhos e não só um único meio para atingir um objectivo. Além disso, com esta regra, podem evitar-se as situações repetidas em que os alunos fazem sobretudo aquilo que lhes mandam ou trabalham com o motivo principal de agradar ao professor.

Regra n.º 6

Reforçar a prática de hábitos de trabalho produtivos

A Educação para a Carreira dá uma importância especial a esta regra. Os professores envolvidos na educação vocacional dos seus alunos devem ajudá-los a adquirir uma prática rotineira de hábitos de trabalho, como por exemplo: vir ao trabalho, ou melhor, à escola; chegar ao trabalho a tempo; terminar as tarefas propostas; tentar realizar o melhor em cada tarefa; reconhecer e implementar a necessidade de trabalhar em cooperação com outros; ter consciência de como é que o trabalho de cada um se ajusta aos objectivos da organização de trabalho. Com efeito, para que estes hábitos se verifiquem na vida adulta, é necessário que o esforço de rotinização comece mais cedo. A investigação tem demonstrado que a aplicação deste tipo de regras pode aumentar a motivação dos alunos bem como o seu rendimento e os seus resultados escolares.

Na perspectiva da Educação para a Carreira a aplicação de regras como as referidas ao ambiente de trabalho da sala de aula pode constituir um exemplo de como uma boa educação vocacional pode contribuir, de um modo evidente, para a prática de um bom ensino. Além disso, porque os fundamentos da abordagem da Educação para a Carreira têm origem nas teorias da psicologia vocacional, a prática de tais regras pode constituir também um exemplo de intervenção intencional no desenvolvimento vocacional das pessoas.

A Educação para a Carreira e o Desenvolvimento Vocacional

O conceito da educação para a carreira foi desenvolvido a partir das contribuições da literatura do desenvolvimento vocacional. Por exemplo, a natureza longitudinal do processo de desenvolvimento vocacional influenciou a perspectiva de encarar a educação para a carreira como um esforço que deve começar na educação pré-escolar e prosseguir, pelo menos teoricamente, ao longo de toda a vida. A educação vocacional deve ser encarada como um veículo para implementar o desenvolvimento vocacional dos jovens. Quatro fases principais caracterizam este processo de desenvolvimento. A primeira fase é a *fase da Tomada de Consciência Vocacional.* É uma fase que coincide, para a maioria das crianças, com a escolaridade básica. Neste período dois tipos de objectivos principais podem ser atingidos. Por um lado, desenvolver esforços para ajudar as crianças a tornarem-se mais conscientes da variedade de profissões e da diversidade de meios de preparação para essas profissões. Atingir este objectivo implica recorrer a pequenas quantidades de informação sobre as profissões e trabalhar essa informação. O segundo objectivo consiste em ajudar os alunos a descobrir e a apreciar a importância do trabalho tal como ele existe em diferentes profissões. Independentemente do local ou da profissão em causa, o que é necessário é trabalhar uma descrição não técnica e curta do que a pessoa faz na sua profissão; discutir, e ver como é que aquilo que a pessoa faz ajuda a sociedade e a faz sentir melhor; e, discutir a importância das competências básicas na realização daquela profissão. Não se trata tanto de verificar se a criança está interessada ou não em seguir uma dada profissão mas mais ajudá-la a ter consciência de que existem várias profissões e que cada uma delas oferece uma contribuição específica para a sociedade. Trata-se então de ajudar as crianças a compreender a natureza geral das profissões, a apreciar melhor a necessidade de escolher uma profissão numa sociedade mais alargada, a reconhecer a importância de vir a tornar-se um trabalhador e de aprender as competências básicas que lhe estão a ser ensinadas.

A segunda fase do desenvolvimento vocacional diz respeito à *Exploração Vocacional.* Tipicamente a fase de exploração vocacional inicia-se durante os anos terminais do ensino básico e durante o ensino secundário, podendo para muitos alunos prosseguir além deste. Nesta fase é importante comunicar e compreender que cada um de nós pode vir a encontrar satisfação e sucesso em mais do que uma profissão. A noção de que existe uma profissão ideal para cada indivíduo é um mito e deve ser reconhecido como tal. Por outro lado, é igualmente importante comunicar a noção de que não existe em sentido geral, uma escolha ideal, mas que concerteza cada aluno pode participar na construção de um projecto pessoal, tendo em conta constrangimentos de natureza interna e externa à completa liberdade de escolha individual...

As actividades de exploração vocacional, em geral, começam por ajudar o indivíduo a explorar os seus interesses, aptidões e valores associados ao mundo escolar e profissional. A compreensão de si próprio é um pré-requisito para uma exploração vocacional individualizada e tem sido valorizada em muitos programas de orientação vocacional. Existem vários questionários e instrumentos de papel e lápis para avaliar os interesses, as aptidões e os valores vocacionais dos alunos os quais são frequentemente utilizados nos programas de orientação vocacional. No entanto, é possível ajudar os alunos a explorar-se a si próprios e ao meio escolar e profissional a partir de abordagens mais experienciais, como por exemplo, o contacto com sectores da comunidade. Nesta fase é importante também trabalhar a noção de que os papeis

de estudante e de trabalhador se relacionam muito directamente com os restantes papeis da vida e que a elaboração de projectos vocacionais deve integrar esta relação. Numa sociedade mais complexa, ajudar os jovens a explorar diferentes opções e papeis de vida pode ser um meio adequado para apoiar esses jovens a fazer face e a tolerar as ambiguidades e incertezas que caracterizam o mundo vocacional das sociedades modernas.

Uma terceira fase diz respeito *à tomada de decisão.* A tomada de decisão enquanto componente do processo de desenvolvimento vocacional, ocorre conscientemente ou não, em vários pontos do sistema educativo e do sistema profissional. Por exemplo, a decisão, no final do 9.º ano, de prosseguir estudos num curso tecnológico, é uma decisão vocacional importante, mesmo que o aluno não possua ainda uma ideia especifica sobre o tipo de profissão que quer vir a exercer. A tomada de decisão é um processo que implica competências de planeamento, de exploração e o comprometimento com uma opção. Cada um de nós está limitado nas suas decisões vocacionais pelas suas características pessoais, pelos resultados das experiências passadas e pelo tipo de oportunidades sociais. Portanto, mais uma vez, a ideia de que cada um pode ser aquilo que deseja não se aplica completamente à maioria das pessoas. Para além disso, muitas pessoas equacionam a tomada de decisão vocacional unicamente em termos de escolha profissional e não consideram a tomada de decisão como um processo mais complexo, que exige competências próprias e que envolve múltiplas decisões interligadas. Ou seja, a tomada de decisão vocacional relaciona-se com a noção de carreira, a qual tem sido definida como a totalidade das experiências de trabalho que cada um tem na sua vida. Cada pessoa possui uma só carreira, que na maioria dos casos se inicia durante os primeiros anos de escolaridade e continua até à reforma. A carreira inclui não só o trabalho remunerado como também o trabalho não remunerado e implica decisões relacionadas com o local onde a pessoa decide viver, os valores que a pessoa adopta e até o estilo de pessoa que cada um deseja tornar-se. Neste sentido, ajudar os jovens a tomar decisões vocacionais consiste em ajudar os jovens a construir uma identidade pessoal, definição de uma identidade pessoal.

Por último, a quarta fase do desenvolvimento vocacional *tem a ver com a capacidade para fazer face às transições vocacionais.* Existem vários pontos de transição na vida de uma pessoa como, por exemplo, a passagem da escola primária para a escola secundária ou a passagem da escola secundária para a universidade e a transição da escola para o mundo profissional. A magnitude do problema da transição prende-se, em larga medida, com as exigências que a própria transição coloca ao indivíduo. Assim, certas transições podem ser mais críticas do ponto de vista do desenvolvimento vocacional mais crítico. A transição da escola para o mundo profissional tem sido descrita como uma transição que pode ser problemática para os jovens. Quando este tipo de transições é relativamente planeado, é possível antecipar os problemas que estão envolvidos na transição e imaginar e ensaiar formas para os resolver. Se, por outro lado, deixamos que este tipo de transição aconteça, sem pensar muito no tipo de mudanças que ela pode implicar, aumentamos a probabilidade dessa transição poder constituir uma experiência mal sucedida ou traumática. Os modelos de desenvolvimento vocacional privilegiam os problemas de transição e evidenciam a necessidade de apoiarmos os indivíduos nesses momentos. Muito especificamente, seria importante apoiar o jovem a tornar-se mais consciente do que é esperado de si no novo ambiente em que se vai inserir, a ser capaz de demonstrar a si próprio e aos outros as suas capacidades de acordo com o que é esperado, e a saber utilizar recursos pessoais e do novo ambiente para atingir os objectivos desejados.

Conclusão

Ao integrar as ideias e os modelos do desenvolvimento vocacional, a perspectiva da educação para a carreira reflecte a preocupação de ter em conta as evoluções mais recentes da psicologia vocacional, quer ao nível teórico quer ao nível da prática profissional. Contudo, não é fácil integrar os conceitos vocacionais nos currículos. A imensa bibliografia publicada nos últimos trinta anos sobre esta questão bem como as discussões científicas promovidas por associações e sociedades de orientação e de educação para a carreira têm demonstrado bem esta ideia. No entanto, os inúmeros programas de educação

vocacional que têm vindo a ser desenvolvidos com esta perspectiva bem como os resultados positivos da investigação sobre a eficácia deste tipo de intervenção, justificam o investimento nesta abordagem.

A educação para a carreira é um processo de intervenção educativa que procura estreitar a relação entre a escola e a sociedade, relacionar o programa escolar com as necessidades dos alunos, proporcionar oportunidades de orientação vocacional, preparar para as mudanças sociais aceleradas a que se assiste e eliminar a distinção entre educação académica e não académica. É um processo que se estende ao longo de toda a educação, desde o ensino básico até ao ensino universitário, à educação de adultos e à formação contínua e recorrente.

Numa sociedade cujo futuro é cada vez mais imprevisível, as ideias acerca do trabalho produzidas no contexto desta perspectiva podem constituir um importante contributo para o desenvolvimento de programas de educação vocacional no nosso país e oferecer à orientação vocacional um lugar de maior destaque na educação global dos jovens portugueses. O desenvolvimento deste tipo de intervenções poderia contribuir para estreitar e adequar a relação entre o mundo da formação e o mundo profissional e reforçar a ideia de que é importante envolver não só os profissionais da orientação como também outros agentes educativos neste processo, privilegiando as interacções comunitárias na educação das novas gerações e coordenando esforços entre a escola e a comunidade.

Referências Bibliográficas

HACKETT, G., LENT, R.W. (1992) Theoretical Advances and Current Inquiry in Career Psychology. In s.Brown, R. Lent (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology.* N.Y. John Wiley &Sons

HOYT, K (1988) Transição da Escola para o Mundo do Trabalho nos Estados Unidos. *Jornal de Psicologia,* 7, 5, 3-5.

HOYT, K (1995) El Concepto de Educación para la Carrera y sus Perspectivas. In M.L. Rodriguez (Coord.). *Educación para la Carrera y Diseño Curricular. Teoria y Prática de Programas de Educación para el Trabajo.* Barcelona: U.B.

LAW, B (1987) A Evolução da Orientação Vocacional em Inglaterra. *Jornal de Psicologia,* 6, 2, 21-24

MARSHALL, R., TUCKER, M. (1992) *Thinking for a Living Education and the Wealth of Nations.* N.Y.: Basic Books

OSIPOW, S.H (1990) Convergence in Theories of Career Choice and Development: Review and Prospect. *Journal of Vocational Behavior,* 36, 122-131

REICH, R. B. (1991) *The Work of Nations* N.Y.: Vintage Books

RICHARDSON, M.S. (1993) Work in People's Lives: a Location for Counseling Psychologists. Journal of Counseling Psychology, 40, 425-433

SPOKANE, A. (1991) *Career Intervention.* N. J.: Prentice-Hall, Inc