

Emília Quinhas Duarte

**O estado de Arte da Orientação Profissional (1950-1990).Casos da
Europa e Estados Unidos da América**

Universidade Politécnica
Escola Superior de Gestão, Ciências e Tecnologia

Maputo 2012

Emília Quinhas Duarte

**O estado de Arte da Orientação Profissional (1950-1990) -Casos
da Europa e Estados Unidos da América**

Universidade Politécnica
Escola Superior de gestão,ciências e tecnologia

Maputo 2012



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA
Escola Superior de Gestão, Ciências e Tecnologia

*O estado de Arte da Orientação Profissional (1950 –1990)- casos da Europa e dos
Estados Unidos da América*

**Trabalho de Projecto apresentado ao Instituto
Superior Politécnico e Universitário como parte
Dos requisitos de obtenção do grau de Licenciatura
em Psicologia das Organizações e do Trabalho.**

Tutor: Dr.Hachimo Chagane

Tutoranda: Emília Quinhas Duarte

Maputo, Março de 2012.

RESUMO

O presente trabalho tem por objecto a análise do estado de arte da orientação Profissional em alguns países Europeus e nos Estados Unidos da América, bem como descreve a evolução, características e factores que contribuíram para a sua afirmação. O mesmo tem em vista, a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia do Trabalho e das Organizações. O estudo baseia-se numa pesquisa bibliográfica sobre o assunto e faz uma descrição da Orientação Profissional (OP), no seu contexto histórico, analisa as suas características, apresentamos os antecedentes e percursos da mesma e suas diferenças. Com a presente pesquisa pode-se constatar que a Orientação profissional configurou-se como disciplina científica em psicologia e teve uma grande importância no desenvolvimento das sociedades Europeia e Americana, ajudando na melhoria da educação. A Orientação profissional nos E.U.A nasceu fora do âmbito escolar e tinha como objectivo sanar as ansiedades e problemas dos jovens que entravam no mundo do emprego, ajudava os indivíduos a adequar-se às novas mudanças sociais e económicas. Na Europa, esta desenvolveu-se não muito diferente do sistema Americano mas teve o seu início com a criação de oficinas de orientação profissional e por influência da situação económica e do emprego juvenil fez com que ampliasse as suas funções no apoio na tomada de decisões e transição para o mundo do trabalho, através de itinerários de inserção e formação adequada. Portanto conclui-se que a orientação profissional na Europa e nos E.U.A apresentam origens semelhantes neste caso a situação de conflito social e laboral fez com que surgisse a educação e em especial a orientação profissional em resposta às necessidades sociais e laborais existentes e torna-se um serviço de carácter público e institucional. A orientação profissional é um serviço que possibilita desenvolver processos mentais como o auto-conhecimento e da informações de cursos, profissões, reorientação de profissão bem como ajuda a auxiliar no vínculo directo com a sociedade para compreensão subjectiva da carreira, do projecto e gerenciamento da vida.

Palavras-chave: *Orientação, Escolha, Educação, Profissão*

Se o sujeito não dispor de recursos de ego livres de conflito para que possa exercer, sem distorções, as funções de exploração, discriminação, comparação, planeamento e de teste de realidade, toda a tentativa de orientar profissionalmente o sujeito com uma mera apresentação de informação não surtirá qualquer efeito, pois o mesmo não consegue projectar-se nos papéis ocupacionais. (Magalhães, in 1999).

Agradecimentos:

Aos meus pais, Orlanda Maria Rafael e Lino Manuel Duarte, ao meu irmão, Wilson Duarte, pelo apoio e por ter acreditado em mim;

Ao Dr. Hachimo pelos valiosos ensinamentos;

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Dedicatória:

A todos os indivíduos que ainda não encontraram o seu caminho vocacional.

Índice:

INTRODUÇÃO	11
□ Caracterizar o estado da orientação profissional na Europa e na América; ..	12
CAPÍTULO I - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	14
CONCEITO E ORIGENS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	14
CAPÍTULO II – FACTORES DETERMINANTES DA EVOLUÇÃO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	18
CAPÍTULO III – ETAPAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL.....	26
CAPÍTULO IV – ASPECTOS RELEVANTES QUE CARACTERIZAM AS ORIGENS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NOS E.U.A E NA EUROPA:	31
CAPÍTULO V- A ESCOLHA PROFISSIONAL E O MUNDO DO TRABALHO	39
1. O PROCESSO DE ESCOLHA PROFISSIONAL	39
1.1 Aspectos que influenciam na escolha profissional.....	41
2. ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O MUNDO DO TRABALHO.....	53
2.1. O uso de Testes psicológicos em Orientação profissional.....	56
3. RE-ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL CLÍNICA.....	63
3.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO UM PROCESSO	68
3.2. TIPOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O PLANEAMENTO DA FORMAÇÃO	72
CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
BIBLIOGRAFIA	79

INTRODUÇÃO

A orientação profissional é um conjunto de práticas e actividades que têm em vista apoiar as pessoas de qualquer idade e em qualquer ponto do seu ciclo de vida, nas escolhas escolares, formativas, profissionais e na gestão das suas carreiras.

As práticas de orientação profissional têm a sua origem na Europa e nos Estados Unidos da América e tinham como principal objectivo identificar trabalhadores inaptos para determinadas tarefas industriais a fim de evitar acidentes de trabalho e garantir a produtividade.

As mesmas surgem como consequência da terceira revolução industrial, num contexto sócio-económico caracterizado pela produção e pelo consumo em massa, em que as indústrias eram instituições gigantescas que empregavam um grande contingente de trabalhadores assalariados, para a execução de tarefas específicas, segmentadas e repetitivas.

Os aspectos relevantes que caracterizam as origens da Orientação profissional nos E.U.A e na Europa são:

A Orientação profissional surge na América como uma preocupação social e educativa para ajudar os jovens que começavam a trabalhar muito cedo nas indústrias e dar respostas as reclamações de ajuda dos indivíduos para enfrentar as suas necessidades e apoiar os mesmos a adequarem-se às novas mudanças sociais e económicas. As origens situam-se fora do âmbito escolar e posteriormente os políticos da educação detectam a necessidade de integrar a orientação dentro dos sistemas educativos.

Nos anos 20 a orientação nos E.U.A era tratada como “Educational guidance” e “vocational guidance” enquanto que na Europa era tratada por Orientação profissional.

A criação de oficinas de orientação em diferentes países Europeus no princípio do Século, marca o início da Orientação Profissional na Europa. O tratado de Roma(1957) marca as bases da O.P, com carácter público e institucional.Na década de 70, produziu-se um grande efeito e consolidação.

A partir de 1980, a situação económica e do emprego juvenil fazem com que a O.P amplie as suas funções no âmbito de ajuda na tomada de decisões, na transição para o mundo do trabalho, através de itinerários de inserção e formação adequada para a integração dos jovens no mundo do trabalho.

Tendo em conta a importância que a orientação profissional. pode desempenhar na vida dos indivíduos, temos como questões de estudo:

- Que motivos desencadearam o nascimento da Orientação profissional na Europa e nos Estados Unidos?
- Quais são as diferenças da Orientação profissional na Europa e América?
- Pode a experiência Americana ou Europeia ser aplicada a realidade Moçambicana?

E os objectivos gerais do trabalho são:

- Investigar a Orientação Profissional no seu contexto histórico.
- Mostrar as características da mesma em alguns países Europeus e nos Estados Unidos da América.

Como objectivos específicos temos:

- Caracterizar o estado da orientação profissional na Europa e na América;
- Caracterizar as diferenças da Orientação profissional na América e Europa;
- Mostrar a importância da orientação profissional.

A orientação profissional é uma prática de extrema importância que ajuda a fazer um projecto de vida e fazer com que o indivíduo descubra os seus valores, usando seus recursos pessoais e ambientais para alcançar os seus objectivos.

A razão da escolha deste tema baseia-se na importância que a orientação profissional desempenha na vida dos jovens e adultos, na escolha de profissão ou carreira, com vista a satisfação individual e a procura constante em conciliar os desejos pessoais com a realidade do mundo do trabalho.

Este trabalho é resultado de uma consulta de obras bibliográficas sobre o tema em discussão, está dividido em cinco capítulos e obedece a seguinte sequência: Introdução onde define-se o conceito de Orientação profissional, o seu objecto de estudo, a sua finalidade; Resumo onde se aborda brevemente e claramente o que foi tratado no trabalho em questão; fundamentação teórica ou revisão da literatura onde sintetiza-se todo conhecimento captado de outros autores sobre o nascimento, desenvolvimento histórico, etapas e características da orientação profissional em alguns países Europeus e E.U.A bem como aborda-se a questão da orientação profissional clínica e formação profissional; conclusões e considerações finais onde em linhas mestras será exposto o final do trabalho, os principais pontos desenvolvidos.

CAPÍTULO I - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

CONCEITO E ORIGENS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

1. Conceito

A orientação profissional é um conceito complexo e tem várias definições e perspectivas.

Fue Parsons (1908) foi o primeiro a considerar a orientação, como orientação profissional, sendo assim foi o Pai da orientação. O objetivo geral de Parsons era estudar as características dos alunos para que no futuro pudessem desempenhar as tarefas de forma eficiente.

Outros autores como Fletcher (1913) citado por Barry e Wolf (1962) definem a Orientação profissional como sendo uma seleção e preparação para vida laboral.

Claparede (1922) define que a O.P tem como fim dirigir ou guiar o indivíduo a uma profissão que lhe ofereça mais probabilidades de sucesso correspondendo as suas atitudes psíquicas e físicas. Sendo assim teria como base três fatores principais:

1º Conhecimento do indivíduo que esta a ser orientado.

2º Conhecimento das aptidões requeridas para a execução das várias profissões.

3º Conhecimento do mercado regional do trabalho.

Insuma a Orientação profissional é o desenvolvimento de um plano de habilidades na vida que prepare as pessoas para enfrentar as permanentes transformações sociais e as situações da vida do indivíduo.

2. Origens e desenvolvimento da Orientação profissional

Existem uma série de factores que foram determinantes para a origem e desenvolvimento da orientação profissional dos quais se distinguem: Reformas sociais, factores económicos, carência social, industrialização, imigração, escolarização, revolução científica, diversificação da mão-de-obra, desenvolvimento do sistema capitalista de produção e a organização do trabalho.

A esta situação de conflito social e laboral surge a educação e em especial a orientação profissional em resposta as necessidades sociais laborais existentes.

Em 1842 aparecia em França de Eduard Charton uma espécie de guia de dicionário de profissões que dava muita importância as aptidões profissionais e a própria preparação profissional.

A partir do século XVII começou a haver uma preocupação em procurar mão-de-obra mais especializada e por isso a educação torna-se muito importante entra-se numa fase de pré-industrialização. A orientação profissional atendia a uma classe trabalhadora e ajudava a ligar a escola ao mundo do trabalho.

No século XIX, com a revolução industrial, sentia-se a necessidade de multiplicar novos e específicos postos de trabalho. Pois a realidade social era extremamente estratificada que não havia liberdade de escolha e conseqüentemente o desenvolvimento social e as alternativas em termos de trabalho eram poucas. Para que os trabalhadores pudessem desempenhar as novas funções, surgiram novos cursos e especializações aumentando as possibilidades de escolha ocupacional.

Segundo Rosas (2000) atribui-se a Eduard Charton a primeira tentativa concreta de fornecer informação profissional. Eduard Charton era um engenheiro Francês que sentiu a necessidade de ajudar as pessoas a decidirem-se quanto a profissão; colectou

depoimentos de vários profissionais e organizou o dicionário de profissões (dictionnaire des professions) cuja primeira edição data de 1842.

No final do século XIX e início do século XX a orientação profissional configura-se como disciplina científica em psicologia, nesse período surgem os primeiros escritórios de seleção e orientação profissional (1902 em Munich e 1908 em Boston).

Até 1950 a orientação e a seleção profissional estavam ligadas diretamente à psicometria (testagens para a medição da inteligência, habilidades e capacidades) e à análise ocupacional, o que o indivíduo poderia fazer dentro das habilidades medidas com grande influência dos testes coletivos de inteligência e interesse.

Este contexto mudou e a visão psicodinâmica começa a influenciar as teorias de Orientação Profissional, relacionando a escolha profissional com as experiências infantis, tendo os impulsos e necessidades como determinantes dessa escolha. Também nesse período surgem as teorias do desenvolvimento e da aprendizagem, que consideram a escolha como um processo. Nesse sentido o indivíduo, determinado por suas aptidões, relações que estabelece com o meio, pela sua história de recompensas e modelos profissionais pelo auto conceito formulado pelas etapas evolutivas ao longo do seu desenvolvimento e por um esquema de desenvolvimento intelectual.

Além das teorias chamadas psicológicas, existem as teorias não psicológicas, que centram-se em aspectos externos ao indivíduo como os aspectos chamados acidentais (que referem-se a alguma causa que foge ao controle do indivíduo), econômicos (que depende da lei da oferta e de procura, da classe sócio-económica do indivíduo, do mercado e das oportunidades) e sócio-culturais (como a sexualização das profissões e a regionalização das carreiras).

Muitos escritos demonstram que a Orientação Profissional sempre existiu desde a época clássica, na Europa e nos E.U.A detecta-se a sua finalidade nos finais do séc.1800 graças ao nascimento do movimento industrializado, que por sua vez

provocou migrações do campo para a cidade, tornava-se então ocupação dos orientadores diminuir as insatisfações laborais dos trabalhadores que migravam e que eram expostos a condições injustas e duras.

Por outro lado a política educativa tentava ajustar o currículo a realidade da vida adulta e do trabalho para haver uma coerência e nesta época que surge uma luta pelos direitos humanos, igualdade de oportunidades e dignidade dos trabalhadores, tentando democratizar-se a educação. No século XX Frank Parsons decide criar em Boston o chamado vocational Bureau que pretendia ajudar jovens desfavorecidos e emigrantes na procura de emprego, o objectivo de Parsons era consciencializar pessoas para as suas aptidões e estudá-las de forma a encontrar o trabalho mais adequado.

Nos Estados Unidos foi criada por volta de 1908 e 1909, em Boston, a chamada *vocational guidance*. Davis, J.B, desenvolveu em 1907 um programa de orientação moral e vocacional com o intuito de integrar a orientação no currículo. Nesta época criaram-se centros para apoiar jovens que abordavam prematuramente a escolaridade obrigatória. A orientação entra numa fase de expansão devido à aparição de associações que vêm realçar o trabalho de orientador e promover os contactos e intercâmbios entre seus membros. Na década de 60 produz-se um forte desenvolvimento e consolidação concretamente a partir do tratado de Roma (1957) artigo 128 assentaram as bases de aquilo que será a orientação profissional de carácter pública e institucional. A orientação profissional passou a ser um processo de ajuda no desenvolvimento do indivíduo para integrar o conceito de si mesmo com o seu papel no mundo do trabalho, com o fim de contrastá-lo com a realidade e conseguir satisfações laborais e sociais.

CAPÍTULO II – FACTORES DETERMINANTES DA EVOLUÇÃO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

1. Movimento de reforma social

A orientação profissional surgiu por causa de:

- Reformas sociais
- Meios de produção
- Divisão do trabalho
- Marginalização
- Imigração
- Carência social
- Trabalho infantil
- Diversificação da mão-de-obra

A esta situação de conflito social e laboral surge a educação e em especial a O.P em resposta às necessidades sociais existentes. A orientação surge como uma profissão de ajuda e de reforma social com um carácter de reivindicação social.

2. Movimento da psicometria ou psicotécnica

Desde os seus inícios ate a segunda guerra mundial, as técnicas psicométricas tiveram entre os orientadores uma grande aceitação e este movimento psicométrico originou-se simultaneamente no norte da América e na Europa.

A incorporação dos testes no processo orientadores proporcionou o uso do método científico como o apoio estatístico, que por sua vez contribuiu para o desenvolvimento do diagnóstico diferencial.

3. Movimento de Higiene mental, psicanálise e *counseling*

Estes conceitos também contribuirão para o desenvolvimento da Orientação profissional. eles significam:

3.1.Movimento de higiene mental: A doença mental é um fenómeno social que requer tratamento por estar no indivíduo e num contexto a relação pessoal podem atrapalhar a acção de orientação pois o indivíduo apresenta um ego em conflito e importante prestar atenção a dimensão afetiva para identificar os conflitos pessoais.

4. Contexto de intervenção em orientação profissional

4.1 Contexto escolar

Este contexto de orientação escolar foca sobretudo a ajuda que o aluno precisa para ultrapassar as dificuldades e encontrar soluções eficazes no processo de aprendizagem. A orientação escolar é um apoio ou suporte na vida académica dos alunos e também uma ajuda nas dificuldades dos alunos em adotar técnicas de estudo.

A orientação profissional no âmbito escolar, tem como objetivo proporcionar a exploração do “Self”, avaliando as capacidades e interesses dos alunos e ajudando-os a conceber um processo de ensino e aprendizagem individualizado.

Assim a orientação escolar segundo Mora (2000) é um processo em que o aluno recebe ajuda para um bom rendimento académico e uma progressão nos estudos.

4.2.Contexto Pessoal

Neste contexto de orientação pretende-se valorizar a harmonia e a paz interior para que o indivíduo se sinta bem consigo mesmo. Este tipo de orientação implica auto conhecimento, autoestima, equilíbrio

Valoriza os valores humanistas, vitais, sofisticadores de preparação da pessoa para o futuro, bem como o seu desenvolvimento pessoal para sua realização pessoal. A orientação pode ser tratada em outros âmbitos que não são exclusivamente psicologicos (campo da didática e campo curricular).Para além disso, é um tipo de orientação que engloba tanto a orientação no âmbito escolar como profissional ou vocacional.

4.3.Contexto educativo

Segundo Lopez Arquivar e Sola Martínis (2003) a orientação para o sistema educativo, é um elemento essencial que favorece a qualidade e melhoria do ensinamento, atendimento e diferenças individuais dos alunos, e o desenrolar de habilidades para “aprender a aprender”.

A orientação educativa promove a maturidade pessoal do sujeito e é um processo que visa guiar o mais perto e melhor possível o aluno em toda a orientação pessoal, vocacional, profissional e escolar para que o desenvolvimento seja integro e total. É um processo em que o mesmo se deve conhecer a si próprio, as suas habilidades, destrezas, limitações e fraquezas, deste modo haja em conformidade com os valores morais e éticos Assim proporciona sucesso escolar e ético.

5. Objetivos da orientação profissional

A orientação profissional tem como objetivos:

- Ajudar a personalização da educação.
- Adaptar a resposta educativa as necessidades dos alunos.
- Favorecer a maturidade pessoal, o desenvolvimento pessoal e sistema de valores.
- Garantir elementos educativos mais diferenciados e especializados.
- Prevenir os problemas de aprendizagem.
- Contribuir com fatores de inovação, qualidade para uma melhor educação.
- desenvolver habilidades para explorar,decidir,planear, e para mobilizar recursos disponíveis.
- Pensar sobre a experiência prática.
- Transmitir e aplicar conhecimentos de profissões e esquemas de formação de acordo com os proprios interesses e preferências.

4. O Perfil dos orientadores profissionais

De acordo com Levenfus (2002), a adversidade e quantidade das alternativas formativas e profissionais exigem que os indivíduos desenvolvam competências que lhes permitam defender um projecto profissional e pessoal.

As competências são necessárias em todo o processo de orientação e devem ser adquiridas pelo especialista no momento em que se propõem assumir a responsabilidade de acompanhar e promover a orientação de um indivíduo

O papel do orientador profissional é fundamentalmente esclarecer situações, conscientizar e vincular a problemática do indivíduo, frente à escolha do seu futuro, com o contexto histórico e as situações locais onde esta escolha se dá.

O orientador deve centrar-se em desenvolver a capacidade de análise do indivíduo para constituir assim uma ajuda na tomada de decisões. Isso implica uma série de autoconhecimento que se deve desenvolver em diferentes perspectivas.

Segundo Parsons, citado por Rodriguea Moreno (1987), o orientador profissional deve analisar a pessoa para conhecer as capacidades, interesses e temperamento; análise das tarefas para que o orientando conheça os requisitos, oportunidades de vários tipos de trabalho.

Cada vez mais existe a confrontação e o ter que se lidar, com problemáticas vocacionais. É importante conhecer e até tentar prever, as condições futuras da profissão escolhida. E também ter em mente a realidade nacional no plano educativo e económico

A escolha é multi e sobre determinada. As contradições sociais e as demandas sociais expressam-se por meio de novas exigências, que o sujeito percebe através da família, da estrutura educacional e dos meios de comunicação de massa. Estes põem em plano superior a ideologia pela representação das profissões, das suas relações, dos requisitos pessoais para se ter acesso a elas, seu sentido social, e o próprio valor do trabalho e organização.

Colabora com isto toda uma realidade profissional onde novas profissões surgem a todo momento, outras desaparecem e outras se modificam ou se subdividem.

Neste momento, onde o social está em transformação, a apreensão da realidade se torna confusa e difusa. Muitas vezes o trabalho começa pela clarificação desta confusão, e nesta o que de importante existe para o indivíduo que escolhe.

Estas questões trazem para o campo da Orientação Profissional novos problemas. Destacam-se, aqui, o desmoronamento da identidade profissional. Segundo (Quinodoz) Ve-se frequentemente adultos cujo sentido de sua profissão se perdeu – são adultos que

escolheram de forma madura, mas que entretanto, por alguma razão, não encontram mais sentido na sua escolha.é como se houvesse uma implosão de todo seus ideais.

Orientação Profissional hoje é um campo que transcende em muito a situação individual de cada orientador e suas técnicas, pois para ela convergem todos os conflitos de ordem social, institucional e psicológica que marcam nosso dia-a-dia.

O orientador profissional deve conhecer e compreender os motivos que o levaram a escolher a sua profissão, em especial a escolha da orientação profissional como actividade profissional, pois só poderá trabalhar com clareza os conflitos dos jovens ou adultos se for capaz de compreender e discriminar os seus conflitos em relação as suas próprias escolhas, o orientador deve informar(transmitir conhecimentos), incentivar (fomentar atitudes), por atitudes não se refere apenas a comportamentos directamente relacionados com o exercício da profissão,(postura ou gesto) profissional, mas também atitudes que porporcionem ao indivíduo um permanente acompanhamento , o manter-se alerta, atento e interessado a esses desenvolvimentos permanecendo actualizado, nunca dando por concluido o processo de orientação.

Consideram-se pré-requisitos para as funções de orientador profissional os seguintes:

➤ **Características de personalidade:**

Deve possuir uma personalidade forte e estável, não devendo permitir que questões do âmbito pessoal interfiram no desenvolvimento da sua actividade.

Não se deve deixar influenciar excessivamente por humores passageiros e radicais , procurando pelo contrario , manter uma estabilidade emocional, uma ponderação e frieza de espírito que lhe permitam desempenhar convenientemente o seu papel. desta maneira a sua capacidade de auto-domínio assume um lugar preponderante.

Evitar confrontos pessoais e não reagir afectivamente em excesso, são características que não se pode desprezar, a par do seu auto-domínio, surge a capacidade de aceitar a crítica e realizar auto-crítica e auto-avaliação, procurando constantemente aperfeiçoar-se.

Segundo De Masi (1992) o orientador deve possuir a capacidade de análise, o espírito de abertura, o interesse pela sua profissão e pelo que o rodeia. só a constante busca de aperfeiçoamento pessoal e profissional permitirá compreender cada orientando, a diversidade sócio-económica e cultural.

Abertura social do formador, a abertura social é verdadeiramente indispensável para que o orientador se encontre em condições de aceitar e compreender a diversidade concretizada pelos orientandos e com eles interagir convenientemente.

O orientador deve reconhecer as particularidades individuais e respeitar os valores de cada um, não os menosprezando.

Competências profissionais dos Orientadores:

- Saber ser um “mediador nas escolhas” neste caso auxiliar a pensar, através dos exercícios e jogos propostos.
- Auxiliar na tomada de consciência acerca dos fatores que interferem na escolha profissional através da reflexão.
- Ter um grau de especialidade;
- Manifestar motivação e disponibilidade para a função.
- Responsabilidade profissional;

- Segurança técnico-profissional como prestador de cuidados e capacidade de gerir e mobilizar recursos;
- Capacidade de análise e de crítica;
- Domínio da metodologia básica de investigação;
- Comunicação eficaz, oral e escrita, nos múltiplos contextos profissionais;
- Capacidade de estabelecer relações de cooperação e de apoio;
- Conhecer as características pessoais do indivíduo que pede auxílio;
- Reconhecer e aceitar a diversidade de comportamentos;
- Adoptar comportamentos assertivos;
- Comunicar com clareza;
- Dar feed-back;
- Estabelecer um clima de cooperação;
- Aplicar técnicas de resolução de problemas;
- Uso de técnicas adequadas para orientação incluindo testes psicológicos, psicotécnicos e de inteligência;
- O orientador deve saber avaliar qual a melhor estratégia de trabalho para determinado indivíduo;

- Devem ter o compromisso ético de respeitar e estimular permanentemente a autonomia e responsabilidade com a escolha como valores primordiais na condução da orientação ;
- O orientador deve caminhar lado a lado com o orientando para enfrentar as suas dificuldades na aplicação de auto-conhecimento;
- Clarificar os conflitos o orientador é um facilitador do processo de escolha profissional;

CAPÍTULO III – ETAPAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

São vários os autores que fazem uma classificação das etapas da orientação profissional como é o caso de:

- Crites, J.O.(1971);
- Beck, C.E. (1973);
- Gordillo, V.(1988);
- Rivas, F.(1988);
- Bisquerra,R.(1922);
- Rodriguez Moreno, M.L(1992);

A evolução da orientação profissional tem em conta pontos comuns das distintas classificações e parte das seguintes etapas:

1. Primeira Etapa: O Início da Orientação Profissional (1900-1915)

Alguns escritos demonstraram que a Orientação sempre existiu desde a época clássica. Na Europa e nos E.U.A detecta-se a sua finalidade em finais do século 1800 graças ao nascimento do movimento industrializado, que por sua vez provocou migrações entre os países e do campo para cidade. Tornava-se então ocupação dos orientadores diminuir as insatisfações laborais dos trabalhadores que migravam e que eram expostos a condições duras e injustas. No Séc XX Frank parsons decide criar em Boston o *vocational Bureau* onde pretendia-se ajudar jovens desfavorecidos e emigrantes na procura de emprego. O seu objectivo era consciencializar a pessoa para as suas aptidões e estudá-la de forma a encontrar o trabalho mais adequado. Nesta época criam-se centros para apoiar jovens que abandonaram prematuramente a escolaridade obrigatória. Em 1910 criam-se a *national vocational guidance* onde se organizam conferências para os responsáveis dos serviços de orientação.

Paralelamente na Europa na mesma época, também na América há um movimento de Orientação Vocacional em meados de 1915, que se denomina de *division of applied psychology* defendido pelo *Carnegie Institute of Technology*, que se ocupava da selecção e direcção do pessoal da empresa de Orientação Profissional.

2. Segunda etapa: Maturidade da Orientação (primeira guerra mundial até anos 40)

Em 1931 introduz-se o *counseling* como técnica de ajuda individual e em 1952 cria-se a APGA *American personal and guidance association*. Nos E.U.A a partir dos anos 20 começam-se a utilizar vocabulos como ‘*educational guidance*’ e ‘*vocational guidance*’ enquanto na Europa se generaliza mais utilizando o de orientação profissional, cresce mais um interesse em considerar a Orientação como algo mais de que um simples informar sobre ocupações, mas para encaminhar ajudar o aluno no processo de tomada de decisões vocacionais como para levá-los a conhecerem-se a si mesmo.

Durante este período, os movimentos de higiene mental e a psicometria influenciaram decisivamente na acção orientadora, promovendo um estilo mais clínico e psicométrico que implica a utilização de técnicas e instrumentos de diagnóstico com base das intervenções orientadoras.

Segundo Bloomfield e Wrenn (1931) o termo *counseling* é introduzido pela primeira vez por Proctor e é entendido como um processo psicológico de ajuda pessoal para compreensão da informação pessoal e a sua relação com as potencialidades e possibilidades da pessoa. Num primeiro momento o *counseling* é considerado uma técnica de ajuda individual no processo de assessoramento.

3. Terceira etapa: Expansão da Orientação (1950-1970)

A orientação entra numa fase de expansão devido a aparição de associações que vem realçar o trabalho do orientador e promover os contactos e intercambios entre os seus membros.

Na década de 60 produz-se uma forte consolidação e concretamente a partir do tratado de Roma (1957) artigo 128 assentam-se as bases daquilo que será a Orientação profissional de carácter publico e institucional e em 1966 a comunidade Europeia foi clarificando as funções da Orientação e a partir de 1980 que as suas funções se vem ampliando.

Segundo Super (1951) a o.p passou a ser um processo de ajuda ao desenvolvimento de uma pessoa para integrar o conceito de si mesma com o seu papel no mundo do trabalho, com o fim de contrasta-lo com a realidade e conseguir satisfações laborais e sociais.

Logo a orientação profissional passou a ter uma definição mais integral e totalizadora, passou a assumir contornos mais profundos, ela não pretende responder a problemas que ja existiam mas tenta ajudar a adquirir conhecimentos , atitudes, destrezas, uma certa identidade profissional desenvolvimento da maturidade vocacional para enfrentar certas situações nas decisões futuras, ganhar visão global, destreza.

A orientação profissional passa a considerar-se como um processo contínuo e educativo onde se devem incluir todos os aspectos da vida e os seus papeis na sociedade e um processo que se dirige a pessoa como um todo global. A orientação enfocava o principio da ajuda a todos os sujeitos durante toda a sua vida e em todos os seus aspectos.

4. Quarta etapa: A profissionalização da Orientação - A Orientação a partir de 1970

Nos anos 70 surgem novas formas de entender a Orientação profissional para a preservação e desenvolvimento através do:

O movimento de educação para carreira, que assume a colaboração das teorias de desenvolvimento da carreira e defende a integração da Orientação no currículo como instrumento formativo e como processo que incorpore de forma sistemática elementos profissionais, abrangendo a formação permanente e a formação de adultos.

O movimento da educação psicológica que segue uma orientação para a prevenção e desenvolvimento que deve abranger todos os alunos desde os âmbitos educativo, familiar e social.

Caracteriza-se pela preocupação em ajudar o aluno na aquisição de competências psicológicas necessárias para encarar a vida. A orientação adquire uma grande difusão e a figura do orientador cobra um reconhecimento profissional.

Nos E.U.A., é a partir dos anos 70, que as grandes linhas de Orientação profissional se perfilham e permanecem na época actual e caracterizam a profissionalização da função orientadora, a dotação de meios e recursos e a organização de centros de formação do professorado para o exercício específico de orientador profissional. De 1970 a 1985 destaca-se a profissionalização e organização dos centros de formação de professorando. E dos anos oitenta até os anos noventa criam-se programas de prevenção para a saúde. Na Europa, nesta década o facto de existir bastante desemprego juvenil, bem como uma mudança nas estruturas de transição económica, o mercado foi influenciado e as decisões dos jovens tornaram-se cada vez mais difíceis, pelo que a o.p teve de assumir um papel importante no suporte destes jovens.

5. Quinta etapa: A Orientação a partir dos anos 90 até hoje

O advento do Mercado Único Europeu trazendo consigo a abolição de fronteiras entre países membros veio permitir e incentivar a livre circulação não só das mercadorias e capitais como também de trabalhadores, relativamente a circulação de trabalhadores surge um novo contexto. A mobilidade operava-se a partir de Países menos desenvolvidos e com elevada taxa de desemprego para países da Europa central com carência de mão de obra qualificada, e substituída por um movimento mais fluido de trabalhadores especializados e pessoal profissional (Watts 1993) esta dimensão tem implicações a nível das entidades empregadoras, as quais procuram, cada vez mais, quadros profissionais com competências para trabalhar de forma eficaz nos vários países da Europa.

O artigo 127 do tratado da União Europeia aconselha os Estados membros a desenvolver serviços de Orientação profissional inovadores no sentido de por em prática uma política de formação profissional da comunidade que apoie as acções dos estados membros nesse domínio.

Um dos aspectos de inovação consistiu na introdução da dimensão Europeia na o.p ,que passava pela criação de novas formas de serviços que informam e aconselham os jovens sobre as possibilidades de ensino e de formação profissional no resto da comunidade. E é daí que a Europa considera a Orientação profissional muito ligada aos processos de transição laboral e integração dos jovens no mundo socio-profissional.

Em 1991 foi lançado um programa denominado PETRA II (para estudantes em formação profissional inicial), que apoia medidas de nível nacional com vista ao desenvolvimento dos sistemas de orientação face a dimensão Europeia (Watts, 1993) que permite a criação de uma rede de centros nacionais de informação sobre oportunidades em outros estados membros para estudantes em formação profissional inicial. Para a elaboração do manual Europeu para conselheiros orientadores e o desenvolvimento em cada estado membro de projectos visados a introdução da dimensão Europeia na formação profissional de conselheiros de orientação.

CAPÍTULO IV – ASPECTOS RELEVANTES QUE CARACTERIZAM AS ORIGENS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NOS E.U.A E NA EUROPA:

1. A Orientação nos estados Unidos da América

A partir dos anos vinte aquilo que se define hoje como Orientação profissional nos estados unidos da América usava-se o termo “educational guidance” e “vocational guidance”.

Embora na Europa usava-se o termo Orientação profissional . Guidance é entendido como Orientação ,um projecto de ajuda sistemática e profissional utilizando procedimentos educativos para fornecer auto conhecimento, ajudar na tomada de decisões e boas relações com o contexto.

Segundo Boy & Pine (1976) citado em Lopez Urquizar e Sola Martinez (2003) guidance é mais:

- Cognoscitiva.
- Mais pessoal e publica.
- Mais didatica geralmente iniciada pelo professor para o aluno.

O termo “Counselling” (conselho e assessoria) começou a desenvolver-se a partir da 1ª guerra mundial até aos anos 40 e supõe igualmente um processo de ajuda directa e interpessoal através de um contacto pessoal. Contribui para solução de problemas e melhoria dos mesmos.Foi introduzido pela primeira vez por Proctor, Bloomfield e Wrenn, e foi entendido como um processo para compreensão da informação profissional e a sua relação com as potencialidades e possibilidades da pessoa. Segundo Boy & Pine (1976) Counselling é:

- Mais afectivo.
- Mais pessoal,privado e confidencial.
- Menos didatico.
- Geralmente iniciada pelo aluno.

Os factores que foram determinantes para origem e desenvolvimento da orientação profissional nos Estados Unidos da América foram económicos e sociais neste caso a industrialização, a escolarização, a revolução científica, o desenvolvimento do sistema capitalista de produção e organização do trabalho e também como uma preocupação social e educativa para dar respostas às reclamações de ajuda dos indivíduos para enfrentar as suas necessidades.

Ajudar os indivíduos a adequar-se às novas mudanças sociais e económicas que iam surgindo especialmente a de alojar cada trabalhador no seu posto de trabalho.

As origens da orientação profissional situam-se fora do âmbito escolar mas foi principalmente no ano de 1900 que os E.U.A tentam lutar para a protecção de crianças, que com idades muito baixas estavam a trabalhar, sendo vítimas de abusos. Criam-se uma série de serviços de orientação para atender o aluno com a difusão da educação, os políticos sentiam a necessidade de integrar a orientação dentro dos sistemas educativos.

Além do mais, economicamente evoluía-se e por isso os programas educativos eram cada vez mais ambiciosos e existiam cada vez mais pessoas que estavam envolvidos na Orientação.

Lopez Urquizar & Sola Martinez(2003) referem, os motivos pelos quais nasce a Orientação profissional nos E.U.A , resumindo-os apresentados por Beck em 1973:

- Passa-se de uma sociedade agrícola e rural a outra urbana e industrializada;
- O acesso à educação, a mudança de concepção da educação;
- As tensões internacionais, as crises e recessões e a imigração;
- O apoio à investigação básica e aplicada, sobretudo, no que concerne aos testes;

2. A Orientação Profissional na Europa e características da mesma em alguns países.

A orientação profissional na Europa é marcada pelo tratado de Roma de (1957) com carácter público e institucional.

Na década de 70, produz-se um grande desenvolvimento e consolidação, a partir de 1980, a situação económica e de emprego juvenil fazem com que a Orientação profissional amplie as suas funções na ajuda de tomada de decisões, na transição para o mundo sócio-laboral através de itinerários de inserção e formação adequada.

A orientação centra a sua acção nos processos de transição laboral e integração dos jovens no mundo socio- profissional.

2.1.Características da Orientação nos diferentes países

2.1.1. Alemanha

Segundo Urquizar e Sola na Alemanha surgiu como um principio de analisar as aptidões dos trabalhadores para poder passa-los de um ramo para outro.Em 1902 passou a funcionar uma Oficina em Munich de orientação profissional , criada com o apoio de varias instituições como os sindicatos e as camaras de comércio.

Em 1912 na Alemanha começou a aplicação de métodos da psicologia experimental no estudo da orientação , nas maneiras de executar e escolher uma vocação.

1913 funda-se uma comissão especial para a orientação profissional e em 1916 reorganizam-se de novo oficinas.

Em 1918 promulga-se a primeira lei que regula os serviços de orientação.É de destacar as experiências de Kerschensteiner(1854-1932) onde integrava o trabalho na vida escolar.

Kerschensteiner foi um precursor da escola activa e das escolas profissionais.

Segundo Kledzike Jenschke(1979 em 1970), com a promulgação do plano geral da educação, a orientação passa a ser parte do currículo escolar, tendo como responsável o professor que dedicará 5 horas semanais a tarefas orientadoras a um determinado grupo de alunos ,deixando a tarefa orientadora individual para o orientador escolar.

Nos anos 70 ,quase todos os estados federais na Alemanha introduziram um projecto sobre a introdução geral ao mundo do trabalho e a vida adulta.Os indivíduos deveriam estar preparados para seus futuros papéis,tais como trabalhadores, clientes,donos(as) de casa e, além disso deveriam entender as relações e interdependências das principais áreas da vida económica e tecnológica ,do trabalho e emprego, bem como da família e do lazer. O projecto executado pelo instituto de emprego federal e pelo Ministério de educação profissional. E suas metas gerais eram desenvolver a maturidade profissional em abordagens educacionais e pedagógicas.

Na Alemanha, segundo Lopez & Sola Martinez (2003)a orientação está compartilhada entre 2 organismos ou sectores: o sistema escolar e o instituto de emprego.

As funções da orientação são exercidas pelo campo educativo onde os professores realizam a orientação como uma matéria que faz parte do plano de estudos;

Os orientadores de plena dedicação , são especialistas em pedagogia ou psicologia e a sua actuação centra-se nos problemas tal qual como no ponto anterior mas de maneira profunda bem como intervem sobre os planos de estudos, infra -estruturas e conflitos sociais e pessoais.

No campo do trabalho os governos municipais , que oferecem serviços de orientação a outros sectores de população como por exemplo: presidiarios, deficientes.

O instituto de emprego intervem nos centros educativos como professores especialistas.

Elaboram soluções vocacionais tendo em conta os traços de personalidade dos sujeitos, planificando a colocação e reciclagem.

Os serviços de Orientação na Alemanha são de âmbito escolar destinados a alunos desde a primária até a universidade (6 a 25 anos) da-lhes ajuda individualizada, informação profissional,assessoramento a pais ou professores.

Orientação vocacional integra no currículo que foca no aluno dos 16 aos 18 anos realizando programas de orientação.

Âmbito profissional devido ao sistema dual formação profissional e formação do trabalho.

Os serviços de orientação profissional, serviço central que depende da oficina federal de emprego. Oferece-se a toda população sem limites de idade e as funções são:
Informação profissional e ocupacional nas escolas, coordenação das práticas em empresas, formação de orientadores, estudos de mercado de trabalho, elaboração de documentos e materiais.

2.1.2. França

Em 1912 inicia-se a orientação em França criando-se serviços de orientação para adolescentes. Em 1914, o Ministério do trabalho chamava a atenção para o aperfeiçoamento e para a importância da adaptação dos adolescentes ao emprego que querem escolher para exercer e finalmente em 1922 a orientação profissional é institucionalizada.

Na França existe uma preocupação em diminuir a inadaptação escolar, assim como a reeducação e a recuperação de alunos com problemas (actuação individualizada). A orientação profissional atende todo o tipo de pessoas, desde adultos que buscam uma formação contínua até adolescentes que desejam iniciar uma vida ocupacional com ou sem formação.

Em 1961 os antigos centros públicos de Orientação profissional passam a ser centros de Orientação escolar e profissional .

O governo Francês desde a década de 1980 assinou como objectivos prioritários a luta contra a desigualdade de oportunidades e ajuda aos mais necessitados onde se encarregavam de ligar o sistema educativo com o mundo do trabalho, mediante a agencia para o emprego e as organizações profissionais. Segundo Torres del Moral (2005) na França antes da entrada na Universidade pretende-se atender as necessidades de aprendizagem dos alunos, dando informação respeitante a saídas profissionais, atendendo as necessidades educativas especiais, pretende-se dar informação referente a carreiras, inserção laboral e profissional.

Em França, após a segunda Guerra Mundial, a orientação converte-se num serviço público. Na França a Educação Profissional desenvolveu-se com alternativas as técnicas psicológicas desde a década de 50 e focalizava, na primeira etapa, a informação vocacional. O início real do desenvolvimento sistemático em programas de educação profissional na França foi influenciado por programas implementados na Universidade Laval, em Québec (Canadá). Esses programas que tinham como objectivo o desenvolvimento pessoal e vocacional dos estudantes, eram baseados nas idéias de Super e Guilford, que trabalhavam sobre a actividade e autonomia do indivíduo. Com esses programas, as habilidades da vida são combinadas com as habilidades profissionais tendo as seguintes metas de aprendizagem:

- Alcançar objectivos cognitivos, como a informação das facilidades de formação e das oportunidades de emprego;
- Desenvolver processos mentais, como o autoconhecimento;
- Transmitir e aplicar conhecimentos de profissões e esquemas de formação de acordo com os próprios interesses e preferências;
- Pensar sobre a experiência prática;
- Desenvolver habilidades para explorar, decidir, planejar, e para mobilizar recursos disponíveis.

2.1.3. Itália

Segundo Escudero e Moreno (1992) Com o ufficio de orientação profissional do governo de Roma, a orientação surge por volta de 1921, em seguida vão se criando centros psicopedagógicos ou de orientação para resolver os problemas dos jovens.

As características da orientação na Itália são a ausência de uma lei geral que de directrizes.

Há uma divisão entre instituições públicas e privadas.

Nas instituições públicas e o ministério da educação que responsabiliza pelos serviços de O.P e pelas escolas, através das autoridades locais de educação que se situam em cada distrito.

O Ministério do trabalho, através de serviços regionais e locais, responsabilizam-se pela procura de emprego. Os centros de informação que dependem deste ministério ou da segurança social pretendem informar sobre oportunidades profissionais, ocupações de tempos livres para jovens entre os 14 e 25 anos. Fora do serviço escolar as autoridades regionais promovem os centros universitários.

Nas instituições privadas como empresas, igrejas ou sindicatos promovem a orientação através de entrevistas, sessões de grupo para orientar jovens entre 11 e 19 anos.

2.1.4. Portugal

Segundo Urquizar e Sola Martinez (2003) a Orientação profissional em Portugal teve o seu pico com a criação do Instituto de Orientação Profissional (I.O.P) criado em 1925 e visava orientar jovens. Este instituto funcionava fora de estabelecimentos de educação.

O (I.O.P) integrava e integra vários serviços que se encontram organizados por projectos num quadro de inovação, fundamentação e avaliação da qualidade de intervenção vocacional em diferentes contextos a orientação profissional contribui para promover e apoiar esse desenvolvimento.

O Instituto de Orientação Profissional é uma unidade orgânica da universidade de Lisboa especializada nesse domínio, desempenha um papel importante no âmbito da Orientação e aconselhamento vocacional de jovens e adultos.

A organização dos serviços de Orientação Profissional e Educativa centralizam-se no Ministério da Educação (âmbito escolar) e no emprego e segurança social (sector laboral).

Fora das escolas existem outros centros de Orientação profissional, particulares que comunicam com as escolas ,quando os Pais pedem o seu conselho.

O IOP oferece serviços de o.p ao longo da vida escolar e coopera com instituições educativas.pode oferecer orientação em grupo ou individual ou então de acordo com as opções académicas e profissionais.

Em Portugal as escolas proporcionam uma orientação e apoio educativo a alunos do terceiro ciclo do ensino básico e também alunos do ensino secundário.O SPO (serviço psicologico e orientação)realiza as suas funções na etapa secundária(12 a 18 anos) . faz entrevistas a pais e alunos e organiza visita a lugares de trabalho.

Os serviços de Orientação profissional dependentes do instituto de emprego e formação profissional (IEFP) dirigem-se a sua atenção a jovens que abandonam a escola e orientam os seus itinerarios formativos e de emprego.

Em 1984 a coordenação das faculdades institucionalizava-se sob a forma de nucleos de Orientação escolar e profissional, permitindo os psicologos se reunam periodicamente , com o objectivo de elaborarem materiais de suporte as intervenções

coordenarem procedimentos facilitarem a integração de novos técnicos e partilharem experiências.

CAPÍTULO V- A ESCOLHA PROFISSIONAL E O MUNDO DO TRABALHO

1. O Processo de escolha Profissional

Tanto em orientação profissional individual quanto grupal; tanto no procedimento usado ou adoptado na clínica quanto na escola ou empresa, para realizar o trabalho de orientar o individuo profissionalmente é preciso pensar, dentre outros aspectos, em quem é o sujeito da escolha.

Ao definir-se quem é o sujeito que recorre-se à Orientação profissional, trata-se de indivíduos que procuram serviços de o.p – seja na escola, nos recursos pré-entrada na faculdade, nas empresas, nas universidades- e não aqueles que simplesmente passaram pelo processo de orientação profissional porque determinada escola os inseriu automaticamente em um programa.

Segundo Levenfus(1997), a consolidação da identidade profissional desponta como uma das últimas tarefas da adolescência. A identidade ocupacional não é uma aquisição independente da formulação da identidade pessoal e se submete as mesmas dificuldades que conduzem a essa conquista. Portanto os problemas vocacionais terão que ser entendidos como problemas da personalidade determinados por falhas, obstáculos ou erros de pessoas no alcance da identidade ocupacional.

Segundo Bohoslavsky(1982) escolher não é algo simples, pois a escolha de algo implica na renúncia e exclusão de outras possibilidades. A vida é repleta de escolhas, uma mais simples e outras mais complicadas .

Existem aquelas escolhas que irão ter consequências a longo prazo, como é o caso da escolha profissional.

Segundo Bock (2002) , escolher significa ter que se posicionar entre as possibilidades colocadas que contém vantagens e desvantagens, por isso diz-se que qualquer escolha implica conflito, riscos ou melhor ,”*escolher significa resolver conflitos*”.

Para Melo e Ximenes (in Vasconcelos e Oliveira, 2004) o momento da escolha profissional na maioria das vezes coincide com a adolescência , período este de questionamentos sobre a própria identidade, no qual verificam-se momentos de divergência com a família e outros grupos sociais.

Escolher uma profissão significa privilegiar uma actividade entre outras para uma produção de trabalho, ou seja, o homem trabalha quando põe em actividade suas forças intelectuais, espirituais e corporais, tendo em mente um objectivo para o qual deve ser realizado ou alcançado.

O processo de escolha profissional implica na verificação de como funcionamos, quais nossos objectivos, quais nossos valores, nossas necessidades, quais nossas aptidões (vocações), quais as prioridades e possibilidades, considerando o contexto social apresentado sobre o mercado do trabalho.

Ao realizar uma escolha, projecta-se o futuro e de modo a que se possa reflectir sobre quais as possíveis consequências, que poderão advir de cada opção, quais as vantagens que se apresentam, ou opções em outros aspectos da vida que estarão implicadas a partir da escolha profissional.

O processo do “*quem eu quero ser quando crescer*” ou “*o que é que eu vou fazer*” , que caminho vou tomar, que cursos tenho que fazer para poder chegar onde eu quero, são questões inacabadas e tumultuosas na mente de qualquer ser humano, o mundo das profissões traz novas possibilidades, são constantemente criados novos cursos de

especialização, o mercado de trabalho mostra áreas se fechando e outras abrindo-se. Esse processo dinâmico é cada vez mais rápido leva a necessidade crescente de profissionais capazes de efetivamente compreender as situações complexas que envolvem o orientando, para poder auxiliá-lo.

É de extrema importância perceber que os seres humanos que se realizam nas suas ocupações, porque amam seus trabalhos e os executam bem, atingindo êxito nos seus objectivos, são cidadãos felizes e produtivos, e, conseqüentemente, participantes de uma sociedade mais harmoniosa.

Como se acenava escolher uma profissão significa privilegiar uma actividade entre outras para uma produção de trabalho, ou seja, o homem trabalha quando põe em actividade entre outras para uma produção de trabalho, ou seja o Homem trabalha quando põe em actividade suas forças intelectuais, espirituais e corporais, tendo em mente um objectivo para o qual deve ser realizado ou alcançado.

A escolha profissional traz consigo muitos questionamentos desde a descoberta por campos de interesse, passando pela expectativa em acertar na decisão por uma profissão que traga satisfação pessoal e financeira até a insegurança em relação ao mercado de trabalho num mundo em transformação.

O início da preparação para a escolha profissional pode ser a construção de um projecto profissional na própria família, clarificando as contradições, desejos e expectativas dos pais em relação ao filho, para que não se confunda quem é o responsável pela escolha.

1.1 Aspectos que influenciam na escolha profissional

O processo de Orientação Profissional não é fácil e está diretamente ligado a trajetória que o jovem vem realizando, as variáveis psicológicas, afectivas, sociais e económicas presentes no seu processo, porém o factor crucial para a definição profissional é o modo como a pessoa se posiciona frente a todas essas variáveis, ou seja, o que o indivíduo faz disso, como se apropria dessas influências e para que futuro escolhe se lançar.

Os aspectos que estão relacionados a escolha profissional são:

- Decisão; influências; informação; ocupação de pessoas próximas; autoconceito; identificação; mercado de trabalho; a própria Orientação vocacional, e discussões sobre as universidades.

Mas antes da busca de conhecer o máximo de todas as profissões , condições de mercado, salários, possibilidades de crescimento, e decisão sobre qual carreira seguir, é preciso procurar conhecer a si mesmo, por forma a que se opte pelo curso do qual se tem conhecimento profundo pois depois de se conhecer é mais fácil identificar o caminho profissional porque fica fácil visualizar o futuro e projectar a carreira. por sua vez ,a tarefa de conhecer a si mesmo compreende o entendimento de uma série de factores, como habilidades ,influências e aptidões . porém , é normal que existam dúvidas na hora de decidir a respeito da carreira por isso é de extrema importancia que exista acompanhamento e uma orientacao profissional para poder entender e saber como agir perante todos os factores descritos.

Segundo (Mestri 2009), um dos pontos a ser levado em consideração na questão da escolha profissional é a quantidade de cursos que surgem no mercado, que diversificam as oportunidades e o mercado de trabalho. mas a falta de divulgação desses novos cursos por parte das universidades e do interesse dos alunos em relação a eles acaba por intensificar o mercado das profissões tradicionais. e se a escolha for planeada e sólida e ainda assim houver a decepção , não será tão intensa, pois houve antes uma avaliação da situação, não foi uma acção baseada no impulso.

A teoria descrita por Mestri é valida porém fazendo uma análise da nossa realidade a capacidade dos jovens Moçambicanos em termos de espirito de pesquisa ou melhor exploração de cursos , procura de oportunidades ainda é muito infima, infelizmente vemos varios casos de jovens desmotivados, que não tem nenhuma moral em pesquisar, ou melhor não possuem condições para pesquisar na internet ,não sentem entusiasmo em

pensar no futuro pois vivem em situações socio-economico-ambientais deploráveis e não possuem um pensamento positivo em relação a si próprios como futuros profissionais ou em relação ao futuro. É importante desmistificar essa ideia e para isso é necessário ajuda de profissionais competentes.

Os principais temas abordados pelos jovens centrados na tarefa da escolha profissional e a relação desses temas com o momento da escolha profissional são os seguintes:

- **Fazer o que gosta-** Soares (1998) referindo-se a ocupação e a ideia de que, nesse momento, o jovem está a definir a sua identidade, quem ele quer ser e quem não quer ser, considerando a futura escolha profissional a partir dos seus interesses, daquilo que gosta e que pensa que pode realizar resume o “gostar e ter habilidade pessoal” são um dos determinantes na escolha profissional. Os alunos entendem a profissão como meio para realizar actividades que gostam e sentem prazer. Em alguns casos a profissão é vista de forma idealizada, sem conhecimento real das suas exigências e implicações.

Escolher uma profissão, significa não escolher todas as outras. Sempre há perdas em um processo de escolha: “perde-se aqui, para poder ganhar ali”. E como em toda a perda sofrida, seja material ou emocional, há o que se denomina “vivência do luto”. Trata-se de elaborar a perda sofrida, para que seja possível deixar para trás o que se perdeu e seguir em frente.

Normalmente os jovens que falam dos seus gostos têm referências directas, indirectas, claras, confusas, referentes ao passado ou ao presente, normalmente nomeiam as profissões que gostam quer que seja psicologia ou engenharia civil, nomeia áreas, sonhos ou gostos.

Mas podem surgir também referências negativas com relação ao gosto expresso por exemplo Não gostar de uma certa disciplina, ter uma visão negativa a cerca de um curso, e uma tendência a escolher pela eliminação das profissões de que não

gosta. Embora seja difícil escolher o jovem bem preparado poderá fazê-lo mediante o balanceamento maduro entre os prós e os contras implícitos na tomada de decisão sobre uma ou outra ocupação.

- **Dúvida** –Levinsky(1995) afirma que o sentimento da dúvida é inerente ao ser humano. Nas fases iniciais do desenvolvimento, a capacidade de discriminação é tenue ou inexistente. Evoluindo para certo estágio de percepção afectiva, de natureza confusional, atinge-se a capacidade de discriminação. Nessa evolução o ego passa por um estado de ambiguidade, até alcançar um estado de ambivalência frente ao objecto.

Segundo Levenfus (1999) os sujeitos indecisos quanto a escolha profissional, segundo chamou atenção sobre a importância que tem o sentimento de dúvida frente a tomada de decisão. Os jovens apresentam tendência a impulsividade, sentimentos de pânico e depressão, além de formas imaturas e irresponsáveis na tomada de decisão, tais como deixar a escolha a sorte, ou aos outros, ou mesmo não decidindo por uma mas ficando com duas.

As falas mais características a respeito do tema dúvida costumam ser : Dúvida entre duas possibilidades, dúvida entre mais de duas possibilidades, dúvida total ou indecisão.

- **Peso familiar-** Por mais que se diga que não somos influenciados, é acompanhada pelos desejos e pelas fantasias dos Pais e familiares em relação ao futuro. Os pais criam uma expectativa sobre os filhos, cuja necessidade de atender estas expectativas varia de acordo com a pessoa e do grupo social o qual está inserido.

As atitudes dos Pais influem nos filhos desde a infância, a partir do brinquedo que o pai dá para seu filho , até o modo como conversa sobre a escolha profissional. ao se escolher a profissão , que pode ser a primeira grande decisão da vida de um

indivíduo , ele deseja a participação , ainda que inconsciente , do pai, mesmo que não pretenda segui-la.

A influência familiar não deve ser vista de forma negativa, é importante a participação dos pais neste processo decisório, no entanto, é preciso ser levado em consideração alguns detalhes, como por exemplo, a forma como os pais abordam o tema.se for uma conversa, colocando a opinião, usando maturidade para mostrar caminhos, é positivo.O papel dos Pais é instruir e não forçar uma situação.

- **Escolha** –Levenfus(1999) afirma que para fazer uma escolha ajustada,existe uma capacidade de adaptação,interpretação e juízo da realidade,de discriminação,de hierarquização dos objectos e, em especial,capacidade para esclarecer a ambiguidade e tolerar a ambivalência nas relações de objecto,capacidade da escolha madura e ajustada da imatura e desajustada as principais falas com a temática da escolha são: dificuldades para fazer escolhas.

Segundo Nicholas(1969) os orientadores fazem referência a medos despertados pela escolha profissional.De uma forma geral, os medos referem-se ao errar na escolha e ser infeliz, ou ter que mudar.Referem-se também a pressões internas e externas que contribuem para dificultar a tomada de decisão de mudança,uma vez já estabelecida uma escolha.Essa ansiedade segundo parece estar centrada num alto índice de evasão nas universidades por abandono e troca de cursos.

Cada decisão tomada segundo o autor reduz um pouco a possibilidade de mudança de orientação.O jovem pode mudar, mas, muitas vezes, sente as mudanças como inconvenientes, significando prejuízos, tempo perdido em outro caminho . Segundo o autor referido, nessas situações,mesmo difíceis, partir para a mudança pode ser melhor do que persistir no caminho errado.Embora muitos jovens mudem de planos,pensa-se que são mais realistas, apesar de menos estaveis, do que aqueles que insistem em alcançar objectivos inadequados.

Segundo Soares Lucchiari(1997)existe uma tendência nos jovens a idealizar a profissão que querem seguir. Imaginam-se numa profissão perfeita, ideal, que

respondera a todas as suas aspirações e sobre a qual poderão projectar seus sonhos Imaginam, muitas vezes, que, se não encontrarem a profissão ideal, ficaram perdidos para sempre. Segundo Levenfus(1999) é como se no mundo só houvesse uma profissão que satisfizesse cada pessoa e existe o temor de não encontrar outra. Por isso existe um medo, um terror frente à possibilidade de escolher errado.

- **Questão financeira-** Segundo Frisherbruder(1999) ao escolher uma profissão um aspecto considerado por muitos jovens é a questão financeira. A expectativa é que a profissão proporcione meios para alcançar seus objectivos materiais, como carro, casa, roupas, viagens, insuma uma boa qualidade de vida, a questão financeira ou o mercado do trabalho influencia na escolha. A questão financeira e de mercado deve ser levada em consideração, este factor é considerado um ponto forte na decisão de muitos jovens, que levariam em consideração oportunidades, remuneração e continuidade da profissão. Nos jovens existe um medo de ficar desempregado, a preparação para o mercado de trabalho, é essencial, para visualizar e pesquisar o futuro da referida profissão, pois uma profissão em ‘alta’ hoje pode não ser mais amanhã, e o mercado de trabalho é muito cíclico muitas profissões deixam de existir e dão lugar a outras novas.

A escola também tem um papel importante pois a ela é delegada a função de preparar o futuro do homem ao trabalho, e influenciar subjectivamente na construção de valores sociais, e cada vez mais cedo é chamada a complementar a formação socializadora dos indivíduos, solidariamente a família.

Segundo Lancee (1993) A posição sócio-económica da família influi muito também e directamente no desenvolvimento vocacional do jovem, no sentido de oferecer maiores ou menores possibilidades de educação. Nas camadas sociais mais favorecidas, no qual existe um asseguramento financeiro, e possível uma maior preocupação com a realização ou com o desenvolvimento pessoal em contrapartida, na classe média, observa-se um direccionamento para a satisfação pessoal e uma preocupação com o padrão financeiro.

A falta de oportunidades ou de condições para engajar-se nas tarefas do desenvolvimento pode trazer angústia e tensão ao adolescente, já que ainda não possui meio para lidar com essa situação.

O ambiente coloca o jovem na obrigação de tomar uma série de decisões em relação ao seu futuro mas esse mesmo ambiente muitas vezes apresenta dificuldades que impedem a realização de inúmeros seus projectos.

- **Mercado** - Este item é muito importante a ser considerado, os jovens pensam muito e abordam a temática do mercado ,preocupam-se com ele, e a maioria tende a achar que a inserção no mercado depende mais das condições deste e de indicação de pessoas influentes do que dos seus esforços pessoais.

Quem ingressa no mercado encontra menos segurança em relação ao trabalho, menores previsões nos intervalos de tempo e nas chances de carreira, bem como maior exigência de flexibilização.

Diante deste cenário, o mercado que reage as relações sociais de produção exige profissionais que saibam aprender, que estejam abertos ao novo,que sejam capazes de pensar seu proprio fazer e que o facam de forma colectiva.

A dificuldade de inserção no mercado de trabalho não está so na falta de informações, nem só numa ausência de habilidades praticas,nem mesmo na ausencia de qualificações académicas mas também no receio de ficar excluido,desactualizado e de não se realizar como pessoa.

Quando chega o momento de escolher uma profissão ,a escolha frequentemente produz conflitos.O conflito surge porque a pessoa nem sempre sabe equilibrar os custos com os benefícios, a satisfação imediata e o mal estar futuro. Segundo Gus (1999) Todo jovem sente-se temeroso.Temem enfrentar uma sociedade competitiva e excludente, que enaltece a competência, ficando assustado e com

dificuldades de amadurecer, pelo temor de não obter êxito. É um futuro altamente repleto de pessimismo.

- **Informação** - Um dos processos de escolha profissional é a informação. O comportamento exploratório permite adquirir informações sobre o mundo que o rodeia. O comportamento exploratório vocacional visa estabelecer ao sujeito informações novas, complementares ou correctivas para a escolha profissional. Definido por Jordaan (1963), é um processo que envolve diferentes graus de consciência. A informação obtida ou procurada é influenciada pela percepção que tem de si e do ambiente.

Não é raro jovens alegarem desconhecimento total da profissão pela qual estão interessados. Alguns apresentam ideias bastante distorcidas; outros demonstram inibições do pensamento ou medo de errar ao expor suas ideias.

É comum os jovens estarem desinformados. Verifica-se que a exploração profissional desenvolvida pelos jovens é pouco sistemática e pouco planeada intencionalmente. É significativa a falta de informações que o adolescente demonstra tanto a cerca de si mesmo, quanto a cerca do mundo do trabalho e das profissões no geral.

Segundo Lassance e Francisco (1993) as escolhas são feitas dentro das profissões que podem observar no meio mais imediato, revelando um comportamento exploratório consideravelmente pobre. A tendência dos jovens no ensino médio é fazer uma escolha profissional apoiada em elementos pouco consistentes, informações mínimas, geralmente distorcidas, idealizadas ou estereotipadas.

Segundo Zelam (1993) é difícil o adolescente entrar em contacto com as informações do mundo profissional, uma vez que muitas vezes, essas informações não estão disponíveis, mas especialmente porque fazê-lo seria entrar em contacto com o novo, com o desconhecido, com o mundo adulto.

Mas é catatónico perceber que a informação é uma condição necessária para a escolha.

- **Influências** –Segundo Andrade(1997) é muito comum que os orientandos façam referência a sentirem influências sobre sua escolha.As influências,sejam elas explícitas ou subtis,existem e são muito consideradas pelos jovens.É importante que sejam conscientes, pois, conhecendo-as o indivíduo pode utiliza-las de forma positiva e construtiva,seleccionando-as e adequando-as aos seus próprios desejos e valores.” A liberdade de escolha e de elaboração de um projecto próprio de carreira depende muito mais do conhecimento das influências recebidas do que a ausência delas”.

Os orientandos são unânimes em apontar os próprios pais como os que mais os influenciam.O grupo de amigos também pode constituir um factor de pressão as vezes mais autoritário que a família, impondo valores e comportamentos, mas como os adolescentes tentam afirmar uma grande autonomia nas suas decisões muitas vezes deixam de reflectir sobre a influência do grupo de iguais e dos meios de comunicação.

Segundo Soares-Lucchiari (1993),os pais tem um conjunto de expectativas sobre o futuro dos filhos, um projecto.Desde antes do nascimento, o filho já é fruto de projecções dos pais,que variam segundo a ordem de nascimento do filho,o momento do casal,a história da família.O filho é como se torna-se, depositario das aspirações,as mais profundas,que os pais não conseguiram realizar.assumindo assim o papel delegado,isto é,responsavel (inconscientemente) por realizar uma profissão,por exemplo,em seu lugar.Identificando-se ao ideal dos seus pais.o jovem tenta corresponder as suas expectativas de ser um grande médico,um bem sucedido empresário ou um juiz.Assim, a elaboração do projecto profissional vai estar submetida a influência exercida pela família na re-elaboração do ideal ego e na adolescência.Essa utilização dos filhos pelos pais deve deixar o espaço

suficiente para os filhos desenvolverem uma relativa autonomia em suas escolhas. Se o filho não suscitar nenhuma expectativa nem desejo da parte de seus pais em relação ao seu futuro, ele se sente sozinho, abandonado e encontrará grandes dificuldades no momento de fazer suas escolhas.

Segundo Andrade(1997) a escolha profissional responde a uma série de significações que são transmitidas aos jovens pela família, além dos ideais socio-culturais. De qualquer forma, as influências não se dão unilateralmente. O indivíduo as filtra segundo suas próprias características e também acaba por exercer, no seu meio, uma importante influência. O jovem pode identificar-se com aquilo que é esperado para ele, pode recusar sua identificação e, ainda, em alguns casos, toda escolha pode parecer-lhe impossível.

Segundo Frischenbruder(1999) o auto-conceito social é uma das importantes dimensões do auto-conceito vocacional. Diz respeito a imagem social ou ao grau com que o indivíduo percebe sua receptividade no meio social, além do grau de valorização que este mantém por si mesmo. A percepção de ser eficaz em um comportamento é auto-reforçada socialmente e depende de uma valorização positiva do indivíduo.

- **Influência dos Pais** - Muitas vezes os pais ditam suas preferências, sonham que os filhos trabalhem em grandes empresas multinacionais, que sejam médicos e que desfrutem de estabilidade, são muito poucos os pais que se mantêm neutros, os quais procuram não interferir e que reforçam aos filhos a liberdade que têm para escolher.

Muitas vezes os filhos sofrem cobrança e pressão psicológica, são impostos ou desaprovam com os sonhos e objetivos dos filhos o que é mau pois é importante ter liberdade de escolha e expressão pois se isso não sucede cria grandes problemas de confiança em si próprio e acaba-se sendo jovens frustrados que fazem aquilo

que não gostam e nunca se sentiram capazes de tomar decisões e com problemas existenciais.

- **Autoconceito** – Segundo Betz(1994) muitas vezes o auto-conceito está ligado ao comportamento vocacional, ocupa um eixo principal da teoria desenvolvimentista de Super e colaboradores (1963). A auto-estima e as expectativas de auto-confiança são algumas das importantes dimensões do auto-conceito que influenciam no comportamento vocacional .

De acordo com a pesquisa de Frischenbruder (1999), o aspecto mais relevante do autoconceito dos adolescentes em vias de escolher uma profissão e a percepção de que são capazes de organizar seu comportamento de forma a obter o rendimento esperado.

Segundo Super (1963) ,ao assumir determinada ocupação, o sujeito tenta implementar seu conceito de si mesmo e ao estabelecer-se ocupacionalmente, alcança a realização do seu autoconceito. Para ela, a construção da identidade profissional se dá em três processos: na formação do auto-conceito, na tradução do mesmo em termos vocacionais e na sua implementação.

A formação do auto-conceito ocorre na infância concomitantemente ao desenvolvimento da identidade ou *self* e evolui a partir dos processos de exploração, diferenciação, identificação, desempenho de papéis e teste de realidade. O desenvolvimento psicossocial do indivíduo tem papel fundamental no sentido de fortalecer ou modificar auto-conceitos que foram adquiridos nessa fase.

A tradução do auto-conceito em vocação, que ocorre na adolescência, envolve aspectos tais como identificação com um adulto significativo, maior ou menor êxito de desempenho de papéis, consciência da relação entre as características que o indivíduo possui, seus atributos e satisfação, e realização no exercício de determinado conjunto de papéis ocupacionais. Mais tarde ocorre o processo de

implementação do auto-conceito, com a entrada no mundo do trabalho. O ajustamento vocacional do indivíduo, com estabilidade e satisfação estaria relacionado directamente a uma tradução adequada do auto-conceito no mundo ocupacional (Super et al., 1963).

Conforme a pesquisa de Frischenbruder (1999), a auto-confiança encontra-se relacionada a comportamentos de investigação sobre actividades profissionais e de mercado de trabalho. Os sujeitos com senso positivo de auto-confiança apresentam maiores quantidades de informação vocacional adquirida, maior grau de satisfação com essas informações e maior certeza sobre as suas preferências vocacionais.

Mas existem falas negativas de auto-eficácia. O facto de poder reconhecer as dificuldades e verbalizá-las pode colocar um processo em marcha, seja em direcção a mudanças satisfatórias, seja em direcção a manutenção, a assunção e a valorização das suas características pessoais.

- **Identificação** – Segundo Gelfand (1993) A estruturação de um processo de escolha passa pela via de identificação do sujeito a algo que signifique para o indivíduo uma possibilidade de reconhecimento de uma instância paterna que possibilite reconhecer nela uma filiação. Uma boa escolha estaria relacionada a satisfazer a necessidade do sujeito de encontrar um lugar de filiação.

Ferreira (2000) aponta que as qualidades e preferências dos adolescentes estão relacionadas a identificações feitas com familiares, professores ou amigos que parecem responder as suas aspirações profundas.

Para este autor, as identificações que o indivíduo estabelece ao longo da vida contribuem para a sua identidade vocacional. É muito comum um adolescente desejar desempenhar a mesma profissão de alguém com quem estabeleceu um vínculo positivo. As figuras paternas, especialmente, são fonte importante de identificação.

2. Orientação profissional e o mundo do trabalho

Segundo De Masi(1999) não se pode falar em orientação profissional sem abordar a questão do trabalho e como nasceu ,ao papel do trabalho na vida do ser Humano já apareciam na biblia .O trabalho era definido como castigo divino imposto aos Homens por sua desobediência a Deus. Na antiguidade clássica, o trabalho era função desprezada que cabia a escravos;o que garantia aos cidadãos o direito ao ocio,as actividades política e contemplativas.

Durante a idade média, o trabalho cabia aos servos, que sustentavam os senhores feudais,donos de terra e do poder.até este momento historico, a vida laboral confundia-se com a vida doméstica; o trabalho era realizado em casa, em familia e os filhos aprendiam seus futuros ocios com seus pais ou com vizinhos que conhecessem ofícios diferentes. Até o fim da idade média o trabalho era visto como castigo e sofrimento e a profissionalização era determinada por nascimento ou por conveniência.

Esta noção de trabalho perdurou nas sociedades ocidentais até o início do seculo XX sofrendo significantes alterações com a vinda da idade Moderna e das profundas transformações sociais,culturais, científicas e econômicas (Albornoz,1992).

Estas transformações trouxeram um novo conceito de trabalho e influenciaram enormemente as novas formas de relação de trabalho da sociedade capitalista nascente.

A reforma religiosa trouxe consigo a idéia de que o trabalho é salvação; a virtude; o ocio passou a ser condenado em seu lugar.

O Renascimento cultural promoveu o desenvolvimento das artes e da ciência e contribuiu com a ideia do trabalho como libertação,como possibilidade de domínio do Homem sobre a natureza.

As grandes navegações e mercantilismo trouxeram o desenvolvimento do comércio e promoveram a ascensão da burguesia como classe social.com o Iluminismo vieram

avanços científicos e tecnológicos inovadores. Todos esses movimentos históricos trouxeram consigo a futura sociedade industrial, contribuíram para a ideia do trabalho como um valor positivo e permitiram a possibilidade de ascensão social através do exercício laboral.

De acordo com De Masi (1996), o desenvolvimento da sociedade passou por três momentos distintos. O primeiro deles corresponde a primeira Revolução Industrial, que foi impulsionada pela invenção da máquina a vapor e teve Adam Smith, idealizador do idealismo econômico, como seu maior teórico. A sociedade capitalista industrial nasceu na Europa do final do século XVIII, centrada na produção manufatureira em grande escala.

A partir deste momento a vida laboral separou-se da vida doméstica e o trabalho foi mecanizado e segmentado em tarefas especializadas. Um grande contingente de agricultores e artesãos passou a vender sua força de trabalho para a indústria em troca de salários. Duas classes sociais emergiram deste novo cenário: a burguesia, detentora dos meios de produção e rica, e o proletariado, mão de obra necessária para a produção de bens e serviços. Esta foi uma época de supervalorização da produção industrial, em que os trabalhadores assalariados enfrentavam jornadas de trabalho extensas e não possuíam qualquer direito ou garantia social.

No final do século XIX, ocorreu a segunda Revolução que é considerado o segundo momento do desenvolvimento, na estreia da descoberta da eletricidade (De Masi, 1999). Carl Marx e Friedrich Engels foram seus contemporâneos e apontaram as perversidades das relações de trabalho engendradas pela sociedade industrial do seu tempo, marcada pela exploração do trabalho assalariado e pela alienação do trabalhador. Marx e Engels (1848/2001) defenderam a ideia da luta de classes como motor do desenvolvimento social, demonstraram como a burguesia foi revolucionária ao diluir o poder feudal e como o proletariado deveria ocupar o seu papel revolucionário e destituir o poder burguês.

O terceiro momento a terceira Revolução industrial ocorreu nas primeiras décadas do século XX, com o desenvolvimento da automação (De Masi 1999). Teve sua maior expressão nos Estados Unidos, através das ideias da organização científica do trabalho de Taylor, que visavam o aumento da produção com a diminuição do trabalho, e da criação das linhas de montagem na indústria automobilista por Henry Ford (De Masi 1999). O movimento Taylorista-Fordista deu origem a sociedade capitalista de produção e consumo em massa, que atingiu seu auge na década de 1920, começou a mostrar sinais de decadência com a primeira guerra mundial e a crise de 1929 e chegou ao seu fim, de acordo com Masi (1999), na década de 1960. Foi nesta fase que a sociedade industrial atingiu seu auge de desenvolvimento. A produção industrial, ou sector secundário da economia, ocupou lugar de destaque no desenvolvimento de riquezas e na geração de postos de trabalho dentro da sociedade capitalista.

A orientação profissional nasceu como prática neste contexto socio-económico da terceira revolução industrial, caracterizada pela produção e pelo consumo em massa em que as indústrias eram instituições gigantescas que empregavam um grande contingente de trabalhadores assalariados para a execução de tarefas específicas, segmentadas e repetitivas.

Ao.p. caracteriza-se, neste momento, como actividade diretamente vinculada a indústria e a ordem socio-económica vigente, com o objectivo de garantir o aumento da produtividade industrial. Os primeiros processos de intervenção desenvolvidos foram influenciados pelos mesmos motivos ou princípios de cientificidade e pela eficiência que estava na produção industrial.

De acordo com Masi (1999), a sociedade Industrial foi uma fase breve na história da humanidade, que teve início no final do século XVIII e chegou ao fim na metade do século XX. A segunda metade deste século foi um momento de transição entre a sociedade industrial e uma nova ordem socio-económica da sociedade capitalista, que vem despontando na actualidade, no início do século XXI o mesmo denomina esta nova

ordem da sociedade pos-industrial, enquanto Harvey (1996) a chama de acumulação flexível.

Essas mudanças no mundo do trabalho geram instabilidade e exigem do trabalhador uma série de novas habilidades para a empregabilidade, como flexibilidade, polivalência, capacitação tecnológica, adaptabilidade. A organização, a estabilidade, a previsibilidade, ícones da sociedade industrial foram substituídas pela flexibilidade da produção e das relações de trabalho que passaram a ser guiados pelas oscilações do mercado de consumo.

2.1. O uso de Testes psicológicos em Orientação profissional

Segundo Medeiros (1999) avaliar quer em sua forma quantitativa, quer em sua forma qualitativa, faz parte da história da humanidade. Ao longo da história, os seres humanos, através da experiência acumulada da contagem de pessoas, viveres, animais, no comércio de bens e no acompanhamento do movimento dos astros para calcular o tempo começaram a denotar grandeza por meio de números, o que tornou possível obter maior êxito das observações de diversos fenômenos foi a mensuração e não só a simples contagem.

Na virada do século XIX para o século XX a construção dos testes psicológicos que estabeleceu a psicologia como ciência (Ribeiro, 1999). O teste é produto da criação de psicólogos, e foram os testes, que conquistaram um espaço social para a psicologia como profissão (Rosa, 1997).

De acordo com Chiavenato (2006), o termo teste designa um conjunto de provas que se aplica a pessoas para apreciar seu desenvolvimento mental, suas aptidões, habilidades e conhecimentos.

O teste pode ser considerado também um instrumento padronizado que permita avaliar ou medir o comportamento do indivíduo.

Este instrumento é geralmente utilizado para servir de base para melhor conhecer as pessoas nas decisões de emprego, de orientação profissional e vocacional, de avaliação profissional, de diagnóstico de personalidade.

Eles constituem uma medida objectiva e standardizada de amostras do comportamento das pessoas. Sua função é analisar essas amostras de comportamento humano, examinando-as sob condições padronizadas e comparando-as com padrões baseados em pesquisas estatísticas. baseiam-se nas diferenças individuais das pessoas, que podem ser físicas, intelectuais e de personalidade. Analisam quanto variam as aptidões de um indivíduo em relação ao conjunto de indivíduos tomados como padrão de comparação.

Para Chiavenato (2006), cada cargo exige determinadas aptidões específicas do seu ocupante. De acordo com a ficha profissiográfica, que determinam o perfil do candidato ideal, estabelecem-se os Testes psicológicos adequados para pesquisar as aptidões necessárias ao ocupante do cargo. Assim é importante encontrar-se diferentes baterias de testes para cada cargo.

Exemplo de bateria de testes para alguns grupos funcionais proposta por Chiavenato (2006) Operários braçais (exemplo estivadores) a composição da bateria de testes psicológicos pode ser nível mental médio factor p (rapidez perspectiva), destreza manual.

Os testes psicológicos apresentam duas importantes características tais como validade e precisão. A validade é a capacidade do teste de prognosticar correctamente a variável que se pretende medir, um teste de selecção é válido quando é capaz de prognosticar o desempenho futuro da pessoa no cargo. A precisão é a capacidade do teste apresentar resultados semelhantes em várias aplicações na mesma pessoa, um teste que apresenta pouca precisão quando os vários resultados obtidos em uma mesma pessoa são diferentes e dispersos.

Independentemente de a avaliação psicológica estar no cerne da identidade dos psicólogos, a discussão não pode ser pautada de forma simplista sobre gostar ou não e usar ou não os testes. É muito importante considerar certos aspectos cruciais quando se fala em testes, tais como avaliação psicológica, psicodiagnóstico: validade, fidedignidade, padronização, normatização.

Para Almeida (1996) a validade de um teste refere-se aquilo que o teste mede e quão bem ele faz isso, ele diz que na década dos 70, nos Estados Unidos, era usado um teste de aptidão vocacional em todas as escalas de ensino médio; quando o teste passou por uma revisão no final daquela década, percebeu-se que, além de estar malconstruído, permitia a sugestão de carreiras que eram inadequadas aos alunos, segundo certos padrões dos resultados.

Um dos primeiros elementos para todas as posteriores análises das qualidades de um teste, caso ele venha de outro país e a própria tradução.

Para Pasquali(1996,p.103)Fidedignidade é outra expressão associada aos testes refere a fidedignidade quando “ a pontuação de um sujeito se mantém idênticas em ocasiões diferentes. Ou a estabilidade no tempo.

Segundo Andriola e Lima(1999)O facto de um teste ser padronizado significa que ha uniformidade do processo de aplicação, avaliação e interpretação do teste;ou seja ,”ha uniformidade de procedimentos na aplicação e na pontuação do teste”.ou seja ,” ha uniformidade de procedimentos na aplicação e na pontuação do teste.

O auxílio do computador,as análises estatísticas para assegurar as características psicometricas dos testes permitem um trabalho mais rapido e preciso, o que possibilita novos estudos,de modo a minimizar os possiveis efeitos deletorios ao sujeito examinado.

Segundo Kroeff (1988) os instrumentos deveriam ser estudados em termos de utilidade, validade, fidedignidade, capacidade diagnóstica e preditiva; formar profissionais capazes em relação a área da medida psicológica; desenvolver medidas psicológicas adaptadas as necessidades e peculiaridades Moçambicanas.

Quando os testes falham em apresentar as características examinadas, as críticas concentram-se em apontar diferenças socio-culturais, quando não levadas em consideração, emitem resultados que podem prejudicar aquele que foi testado.

Lopes (1998) considera ainda que, ao enfatizar os factores soció-culturais, o profissional reconhece o efeito de variáveis externas ao sujeito, isto é, considera que características psicológicas sofrem influência histórico-social e, assim, as medidas podem ser contextualizadas e revitalizadas.

Os testes estão culturalmente limitados, pois, ao surgirem em uma cultura específica, retratam os valores daquela cultura, o que torna inadequados para o uso em pessoas de outras culturas, a formação profissional, em termos teóricos e clínicos, deve possibilitar o reconhecimento de tais limitações e permitir que se fique atentos ao contexto ecológico-socio-económico-cultural do sujeito avaliado.

Tratando-se de Orientação profissional, para Oliveira (2000), diagnosticar significa compreender para formular uma estratégia relativa ao "processo de facilitar a escolha de uma profissão".

Existem uma variedade de métodos, em diferentes modalidades em o.p, incluindo entre eles, os testes psicometricos e os projectivos; um exemplo de instrumento projectivo e o teste projectivo Omega, baseado no TAT, especialmente desenvolvido para o uso em orientação Profissional (Oliveira, 2000); outros testes importantes usados em orientação profissional é o teste dos três personagens, que apresenta vantagens importantes para seu uso: é transcultural, pode ser aplicado

individualmente ou colectivamente e pode ser avaliado tanto de perspectiva quantitativa como qualitativa.

Na visão de Diuk (1996) é muito importante a relação com todas variáveis que se estuda em um processo de Orientação profissional, uma das funções do orientador é procurar que a pessoa se relacione de forma realista com o mundo do trabalho, a respeito da relação entre seus interesses, suas aptidões, seus valores, suas características de personalidade e demais variáveis pertinentes.

Diuk(1996) aponta para essas finalidades o uso de escalas Wechsler , do teste de aptidões diferenciais(DAT) e do teste de matrizes progressivas (Raven). Considera importante utiliza-las quando o orientador estiver em dúvida se o orientando tem capacidade suficiente para levar em diante uma carreira universitária, principalmente, se estiver baseada em tarefas que requerem muita capacidade de raciocínio analógico.

Para a avaliação da personalidade existe uma preferência em apontar o uso de técnicas projectivas que apresentam o carácter estrutural da personalidade (esta configurada segundo uma estrutura básica); o carácter estratiforme da personalidade (diferentes níveis de profundidade – inconsciente/consciente); o carácter dinâmico da personalidade e o carácter funcional da conduta (relação funcional entre a estrutura da personalidade e as manifestações comportamentais do sujeito) as técnicas projectivas tem uma grande utilidade pois investigam a personalidade total ou a relação entre seus aspectos na estrutura global.

As técnicas projectivas utilizam material relativamente não-estruturado e permite uma variedade quase ilimitada de respostas possíveis. A análise das respostas é fundamentalmente qualitativa.

Outros testes usados que ajudam bastante e a avaliação de interesses. em geral esses testes solicitam que o sujeito aponte seus maiores interesses entre inúmeras actividades relacionadas. ou que declarem seus gostos ou aversões. cada instrumento

parte de diferentes formulações acerca dos interesses e avalia construtos diferentes;sendo assim, recomenda-se que o orientador procure sempre escolher para sua praticaaquele que considerar mais apropriado, tendo em vista o propósito da avaliação.

Outro instrumento importante é o uso da entrevista por exelência a disposição do profissional que realiza um psicodiagnostico pois é a ferramenta que possibilita “contextualizar a singularidade na história do sujeito” a entrevista é uma técnica muito valorizada pois é um instrumento de escolha para conhecer motivações, fantasias, ansiedades, defesas, identificações e outros tantos elementos importantes do individuo alvo de um diagnostico, Oliveira(2000) aponta, como recursos,exercicios de dinâmica de grupo e de orientação profissional, auto-avaliação e técnicas projectivas.

É importante usar os testes no contexto da orientação cujo objectivo é estimular a autonomia da pessoa em relação as temáticas vocacionais.

Em orientação profissional os testes mais usados sao o PMA-teste de aptidoes mentais primarias, IHE-inventario de habitos de estudo,AF-5 escala de auto-conhecimento forma 5, D-48 teste de dominios, CPS- questionario de personalidade situacional ,EPQ-R questionário de personalidade revisto de Eyoenk, COPS-inventario de interesses prifissionais da california e IPP-inventário de interesses e preferências profissionais.

Existem cuidados a ter muito importantes na aplicação de testes psicologicos, antes da aplicação é necessário a preparação dos testes (cronometro, testes, folhas de teste, lapis, canetas e um quadro).

Arranjo do local e condições ambientais (local espacoso, bem ventilado, iluminado, com condições optimas para sentar e escrever e não cansar-se com muita facilidade).

Durante a aplicação é necessário a motivação dos testados, finalidade do exame, tipos de provas e correspondentes comportamentos. Devem ser definidos os objectivos, planificar a sessão e contextualizar os sujeitos a cerca dos testes (explicar tudo o que seja relevante para o bom desempenho do candidato). É importante certificar-se que todos compreendam, não intimidar nem reduzir respostas, supervisionar a resolução dos exercicios, controlo rigoroso do tempo a realizacao dos exercicios. Outros elementos importantes para os psicologos e o conhecimento profundo dos testes, domínio a forma de aplicação (questões metodologicas), ter acesso ao manual, teste, grelhas grelhas de correcao, fazer o teste antes de o aplicar.

Existem principios deontologicos no uso dos testes, a utilização de testes psicologicos e da inteira competência e exclusiva responsabilidade dos psicologos.

É o psicologo que assume todas as responsabilidades da qualidade do trabalho efectuado e das implicações que podem decorrer do uso dos testes psicologicos.

Os psicologos não podem usar instrumentos não adaptados e aferidos para as populações em questão; caso não haja aferições realizadas, podem usar instrumentos não aferidos, mas já estudados na população em questão. Deve ser vedada a cedência, emprestimo ou venda de testes e outros instrumentos da avaliação psicologica a individuos sem qualificação de psicologos, de forma a evitar o seu uso abusivo e banalização dos mesmos.

A selecção dos testes/instrumentos de avaliação deve adequar-se aos objectivos e as características de avaliação dos individuos em questão, deve se aplicar os testes psicologicos quando se tem os objectivos da actividade, o psicologo deve sempre salvaguardar a qualidade da informação recolhida. Importante respeitar e seguir as instruções que são apresentadas nos manuais de aplicação, estar atento a todo comportamento do sujeito na situação de avaliação, manter uma atitude empática envolvendo o sujeito nas tarefas, ninguém pode ser submetido a situação de teste sem

o seu previo conhecimento e o sujeito deve ser devidamente informado da natureza e objectivos da avaliação.

No momento da avaliação e entrega de conclusões o psicólogo não deve deixar-se afectar por preconceitos ligados a proveniencia social do sujeito, características físicas, deve evitar qualquer avaliação ou juizo de valor que afecte ou condicione a decisão final sobre os sujeitos/candidatos no caso de selecção profissional acima de tudo na altura de elaboração de conclusões.

Um relatório de avaliação deve ser claro e integrar o conjunto e as partes da avaliação; deve ser apresentado de uma forma clara e com linguagem adequada aos destinatários.

Insuma o psicólogo deve contribuir com a sua prática para a melhoria da utilização dos instrumentos e para o aparecimento de novos instrumentos.

3. Re-orientação profissional clínica

Segundo Torres(2001) a orientação profissional clínica segundo foi desenvolvida a base de quatro recursos técnicos: entrevistas, elaboração de um prognóstico e informação ocupacional.

Os principais objectivos do trabalho da Orientação profissional clinica são a compreensão da problemática pessoal e profissional, favorecimento da construção de um projecto de vida mais compatível com os reais interesses e potencialidades do orientando, retificação, complementação e ampliação dos conhecimentos dos orientandos relativos aos cursos oferecidos e as profissões exercidas no mercado de trabalho. Neste processo é importante trabalhar na investigação da personalidade do sujeito, para se poder identificar as situações de conflito, os interesses, as capacidades.

Na orientação clínica nomeiam-se seis etapas importantíssimas que são a exploração, estudo das possibilidades, escolha das alternativas, instrumentação, escolha propriamente dita e integração.

Segundo Torres(2011) é tarefa do orientador, através de entrevistas, traçar um perfil sobre o funcionamento geral da pessoa e elaborar uma hipótese diagnóstica relativa a sua problemática. É durante essa etapa, que inicia a formação do vínculo entre o orientando e o profissional, sendo de fundamental importância para o bom desenvolvimento do trabalho a ser feito. Para isto acontecer o psicólogo precisa buscar esclarecimentos sobre a dimensão temporal vivenciada pelo cliente, ou seja, como ele concebe o passado, o presente e as suas expectativas que tem sobre o futuro;

É preciso ter uma ideia ampla sobre as ansiedades que o orientando experimenta, que medos e conflitos o perturbam, assim como detectar as principais fantasias do presente no seu discurso. Investigar sobre a sua saúde, o uso de medicamentos, que vícios o cliente tem (bebida, droga, fumo); Pesquisar sobre o desempenho intelectual, as capacidades, as potencialidades, os interesses e as motivações e também sobre o cliente; identificação do entretenimento e como utiliza o tempo livre; Ter claro como o orientando lida com as diversas situações problemáticas que aparecem em sua vida, assim como o que lhe gera conflitos; detectar como o cliente mantém suas relações afetivas (vínculos amorosos) com a família, amigos, os colegas, os professores.

Pesquisar sobre as interferências e influências que sofre da família, dos amigos, dos colegas e dos conhecidos no geral , no que se refere a escolha profissional;

Investigar sobre a auto-estima e o auto-conceito do orientando, assim como as principais defesas que utiliza; identificar se o orientando possui algum núcleo neurótico que o impede de fazer a escolha; Ficar atento para o registro de como o orientando funciona frente as situações problemáticas, de conflito ou dúvidas.

Este processo permite saber quem é o cliente e que tipo de problema tem. Assim os psicólogos conseguem fazer um prognóstico, que indica sobre a condição e a possibilidade que o cliente tem de realizar uma escolha satisfatória, além de possibilitar saber como se conduzira adequadamente o processo, na medida em que ele deve ser dirigido de modo específico, para cada pessoa em particular.

Na etapa estudo das possibilidades, o orientando vai fazer o reconhecimento de suas possibilidades (capacidades, habilidades, criatividade, potencial intelectual) a identificação dos seus desejos (através de projecções, aspirações, anseios, sonhos). O enfrentar com os possíveis limites da natureza material (recursos financeiros, distância em relação a localização da escola ou trabalho, deslocamento que terá que fazer), mercadológica (saturação, carência, exigências do mercado) ou de nível pessoal (deficiências físicas e de saúde, inabilidades, desconhecimento necessário, etc.) que se apresentam.

Segundo Torres (2001) é tarefa do profissional, nessa etapa, ajudar o jovem, para que possa abrir o leque de suas opções e pesquisar possibilidades não pensadas. Nessa etapa pode-se observar, a influência das identificações inconscientes feitas pelo orientando, ou seja, a interferência dos investimentos feitos em objectos amorosos que foram anteriormente eleitos. Elas manifestam-se através das opções que traz para a orientação, pois, muitas vezes, várias das profissões que o orientando nomeia como interessantes, na verdade não tem uma representação significativa para si, mas são valorizadas pelo círculo familiar ou pelas amigas que desempenham com sucesso.

Nesse período, o jovem começa a contactar algumas descobertas sobre si, que são geralmente acompanhadas por satisfações e alegrias (quando ele percebe alguma habilidade que desconsiderava como tal, ou um meio de lazer que pode ser convertido em um fazer profissional) ou experimenta algumas ansiedades e medos, como o de equivocar-se e comprometer negativamente seu futuro, o achar que não tem condições para realizar uma escolha satisfatória, ou que o tempo não vai ser suficiente para escolher antes da data da inscrição do exame de admissão na faculdade.

Escolher implica avaliar, passar por um processo onde se averigua as opções mais pertinentes e condizentes com a realidade pessoal e é justamente isso que o orientando deve fazer na etapa seguinte da escolha das alternativas, cabe ao orientador proporcionar ao seu cliente a análise de prós e dos contras de cada alternativa que o orientando tem, levando sempre em consideração seus referenciais internos(desejos, capacidades, aprendizagens feitas na própria orientação) .

O psicólogo tem como função de ajudar o orientando a suprir sua carência de dados, a promover a ampliação e a correção das possíveis distorções dos conhecimentos que ele possa ter em relação as profissões, aos cursos, ao mercado de trabalho, aos concursos, aos níveis salariais, as tarefas desempenhadas pelos profissionais de cada área, as capacidades exigidas dos profissionais, aos locais de trabalho e a uma série de dados relevantes.

A informação vocacional pode ser feita através de catálogos de cursos, de folhetos explicativos, de dicionário das profissões, de revistas e filmes especializados, de livros que contenham artigos sobre a escolha profissional, de reportagens de jornais, assim como de referências, feiras e mostras sobre as ocupações e o mercado de trabalho.

É de extrema importância também incentivar o cliente a fazer uma pesquisa por conta própria nos locais de trabalho e nas escolas, pois é uma maneira do sujeito ter mais proximidade da realidade que provavelmente enfrentará e, também, ter mais dentro do processo de decisão. Isso ajudará o sujeito a reconhecer-se como centro do seu trabalho e também a sentir-se responsável pela escolha que fará, além de favorecer a saída da passividade do orientando, daquele que espera uma resposta (supostamente a ser dada pelo orientador) para o lugar daquele que vai em busca de sua construção.

É positivo que o orientando investigue e detecte suas preferências, tenha mais contacto consigo mesmo e possa analisar, elaborar e diminuir o número de influências que recebe. É preciso que o orientando consiga organizar adequadamente as informações recebidas, pesquisadas e produzidas, canalizando-as para objectos compatíveis com seus interesses e que possa detectar, de maneira mais evidente e proveitosa, seus diversos sentimentos em relação a sua futura identidade profissional.

Na etapa da escolha propriamente dita, o orientando deve ser capaz de assumir a sua escolha. E quando , a partir do instrumental informativo e das elaborações feitas durante o processo de orientação , o indivíduo : a) Se da conta de suas preferências e vai em direção a solução da sua problemática profissional; b) Consegue escolher objectos em que pode fazer investimentos possíveis mais compatíveis com suas determinações internas; c) Reune os elementos que tinha disponíveis através das aprendizagens que fez durante o período da orientação em direção ao seu futuro como profissional.

Segundo Torres(2001) o sujeito deve reconhecer-se capaz de construir um projecto para o futuro, incluindo nele todos os aspectos da sua vida pessoal, afectiva, profissional, social. A orientação do orientador converge para que o orientando possa fazer uma escolha em detrimento de outras coisas. O que é descartado pode gerar sentimentos de culpa por não haver sido escolhido, ou ficar-se com sentimentos ambivalentes em relação a sua opção, quando ela faz parte de uma construção antes imaginária ou idealizada em algumas fases da infância.

É muito importante na orientação profissional clínica o indivíduo dar-se conta das suas preferências e ir em direcção a consolidação da solução da sua problemática profissional, escolher objectos mais compatíveis com suas determinações internas, transformando-as em realidade ocupacional.

A última etapa da Orientação profissional clínica , a integração, caracteriza-se pelo alcance feito pelo orientando quando : responde satisfatoriamente as perguntas feitas no início do trabalho do rumo profissional; consolidar o início da construção da identidade ocupacional, integrando aspectos pessoais e o perfil da profissão escolhida e reconhecer os ganhos alcançados com a Orientação profissional clínica. A identidade ocupacional tem uma estreita relação com a identidade do sujeito, com a visão que a pessoa constitui de si mesmo (auto-estima e auto-imagem), com as identificações predominantes que faz com as aspirações e projectos futuros que idealiza.

A construção da identidade profissional é um momento conciliatório do trabalho profissional e do orientando , que é membro activo do processo , que pesquisa fora e dentro de si elementos ,através de um processo de aprendizagem , uma opção com vistas a uma etapa mais madura do seu desenvolvimento humano.

3.1. Formação profissional como um processo

Durante milhares de anos a humanidade subsistiu essencialmente graças a agricultura , actividade que permitia um tipo de aprendizagem lenta e gradual.

A revolução industrial ,iniciada durante o século XVII, desencadeou a alteração rápida dos processos produtivos ,auxiliados por meios mecânicos criou a necessidade de preparar pessoas em curto espaço de tempo para a ocupação de postos de trabalho radicalmente diferentes de tudo quanto ai reconhecido.

A revolução industrial transformou a vida quotidiana das pessoas, obrigando-as a um espaço mais consciente de adaptação de uma nova forma de vida.Esse espaço de ensino/aprendizagem durante milénios efectuado diretamente enquanto o trabalho decorria, instituiu-se com o tempo, assumindo mais tarde formas distintas com a realidade económica e social da época contemporânea.

A formação profissional tem o sentido de dar forma a competências, através de uma aprendizagem que prepara as pessoas para o exercício de uma tarefa ou profissão concreta.

Segundo a organização internacional do trabalho O.I.T, a formação profissional é :

Um processo organizado de educação graças ao qual as pessoas enriquecem os seus conhecimentos, desenvolvem suas capacidades e melhoram as suas atitudes e comportamentos aumentando deste modo as suas qualificações técnicas ou

profissionais com vista a felicidade e realização, bem como a participação no desenvolvimento sócio-económica e cultural da sociedade.

Actualmente os recursos humanos devem ser qualificados em áreas distintas das tradicionais.

Os benefícios potenciais da formação para as pessoas são o desenvolvimento individual a nível de: Motivação, conhecimentos, aptidões técnicas e de relacionamento, disponibilidade para a mudança, capacidade de tomar decisões, auto-confiança, realização pessoal, sentimento de pertença em relação a organização, sentimento de processo na aprendizagem, controlo de tensões e conflitos, eliminação da frustração.

Contrariamente ao que se verifica no sistema educativo, os formadores da Formação Profissional são regra geral, adultos. Como tal, têm necessidades diferentes das crianças, ou mesmo dos jovens, assim como motivações e experiências diferentes.

A intenção da pedagogia é encontrar a forma adequada de ensinar crianças, enquanto que a Andragogia pretende contribuir para a melhoria do ensino de adultos (do grego, Andros=Homen) através da investigação das condições ideais.

Interessa fundamentalmente chamar atenção para características do ensino de adultos eficaz, o qual deve ter em conta:

- As características individuais dos participantes;
- A criação de um ambiente informal que permita valorizar a experiência dos participantes;
- A realidade vivida pelo adulto;
- As interações pessoais.
- A necessidade de se estimular a descoberta;
- A resistência que existe sempre que se pretende para mudança comportamental;

- A existência permanente de novas necessidades de formação, identificadas ou não;

Existe uma grande exigência cada vez maior de dotar os formandos (futuros ou mesmo actuais trabalhadores) de competências profissionais enriquecidas e competências transversais amplas, que garantam mais fácil empregabilidade.

O conceito de formação profissional torna-se cada vez mais abrangente ultrapassando o ponto de vista tradicional de capacitação predominantemente prática, para assumir com seu objectivo incontornável a promoção de uma capacitação global, polivalente e complexa que se manifeste numa profissionalização capaz de responder às imposições do actual mundo do trabalho.

O formador para desempenhar o seu papel, terá de conhecer e compreender de forma mais ou menos aprofundada, as grandes finalidades e características dos diferentes sistemas de trabalho e da nova profissionalidade, por forma a orientar e adequar a sua acção formativa.

É indispensável estar a par do que se passa no diversificado mundo de formação profissional, ultrapassando os limites do contexto imediato.

Se dispondo de um conhecimento global e alargado sobre a multiplicidade de sistemas, modalidades, metodologias e dispositivos de formação, poderá não só contextualizar esclarecidamente o papel do formador como proporcionar aos respectivos formandos uma visão geral das oportunidades formativas disponíveis, facilitando-lhes tomadas de decisão na escolha de percursos formativos que lhes assegurem a actualização permanente ao longo da vida.

É muito importante a formação contínua dos formadores, desenvolver competências dos diferentes agentes de formação por forma a potenciar a actuação formativa tornando-a mais fundamentada, eficiente e eficaz, promovendo o conhecimento mais aprofundado de sistemas e metodologias de formação profissional experimentadas.

Uma organização é um sistema no qual entram inputs, matérias primas e subsidiárias (obtidos por meio de recursos financeiros) que as pessoas transformam em produtos e serviços cuja qualidade e adequação aos mercados respectivos asseguram o seu fracasso ou sucessos.

Segundo Mucchielli, as pessoas ocupam, assim, o centro deste processo, na medida em que são quem seleccionam matérias-primas e equipamento a utilizar, decide sobre os meios financeiros que permitem obtê-los e produz os outputs(produtos e serviços) com maior ou menor qualidade adequados a mercados que previamente definiu. São indiscutivelmente , o factor que ocupa o lugar chave para se atingir o sucesso desejado uma vez que todos os outros factores dependem dele.

A formação profissional permite intervir exactamente ao nível da capacidade de alternativas, da tomada de decisão em áreas definidas, pelo que constitui um instrumento estratégico de gestão, seja para uma empresa com fins lucrativos, independentemente da sua dimensão, na medida em que intervém sobre o seu factor chave; os Recursos humanos. Maioria das empresas tem mostrado mais preocupação na formação e treinamento dos seus operários em e centros de formação profissional para resolver os problemas de desempenho através da ligação do desenvolvimento das habilidades e competências do indivíduo e o sistema organizacional que está inserido. O ensino e formação técnica e profissional prepara técnicos e trabalhadores a nível médio que são particularmente importantes para os países em desenvolvimento como o nosso. A falta de recursos e custo relativamente elevado de uma formação técnica de qualidade torna muito curto o desenvolvimento deste sector, exactamente nos países que ele é necessário. A formação profissional deve conciliar dois objectivos divergentes: A preparação para o emprego existente actualmente e a capacidade de adaptação a empregos. Novas tecnologias exigem habilitações diferentes. O sistema educativo procura preparar as pessoas para vida , enquanto a formação profissional, particularmente quando é desenvolvido nas empresas, pretende complementar essa preparação, com a finalidade de obter cada vez mais eficaz desempenho de tarefas específicas e concretas. É imprescindível uma educação geral sólida que sirva de infraestrutura e permita maior rapidez de respostas aos problemas que se nos colocam no quotidiano, a fim de cumprir o seu papel. A formação profissional abrange campos cada vez mais vastos, pelo que a quantidade de participantes dos cursos de formação que aumentam todos os anos.

Benefícios potênciais da formação para as Organizações:

- Melhora o desempenho a todos os níveis;
- Contribui para o aumento da produtividade;
- Melhora a identificação com os objectivos da organização;
- Melhora o relacionamento entre os varios níveis Hierarquicos;
- Melhora os níveis de Motivação e participação;
- Facilita a comunicação e a solução de conflitos;
- Contribui para melhorar a imagem da organização.

3.2.Tipos de Formação profissional e o planeamento da formação

Segundo Mucchielli (1981) as acções de formação destinam-se a jovens ou adultos e tem diferentes tipos de duração, metodologias e pressupostos, de acordo com as suas finalidades e objectivos: preparar indivíduos para o desempenho de tarefas, novas ou ja conhecidas,segundo processos, igualmente novas ou ja conhecidas, aumentando mais ou menos profundamente as competências profissionais dos destinatários.

➤ Acções de formação

Aperfeiçoamento profissional-Acção de formação que deve ser frequentada por quem ja tem formação inicial e que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e comportamentos, no ambito da função exercida.

➤ Educação

Conjunto de acções e de influências que visam desenvolver e cultivar no indivíduo aptidões, conhecimentos, competências, atitudes e comportamentos que tem em conta o desenvolvimento global da personalidade, a integração na sociedade e o desempenho na transformação progressiva dessa mesma.

➤ **Especialização Profissional**

Formação que visa reforçar, desenvolver e aprofundar capacidades práticas, atitudes, comportamentos em conhecimentos já adquiridos um indivíduo ou grupo e que são necessários ao melhor desempenho de tarefas profissionais específicas.

➤ **Formação profissional**

Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e comportamentos que são exigidas a um indivíduo para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica.

➤ **Formação profissional Inicial**

Formação que visa a aquisição de capacidades indispensáveis para se poder iniciar uma profissão, trata-se do primeiro programa de formação completo que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão.

➤ **Reciclagem**

Formação que visa actualização ou aquisição de novos conhecimentos, capacidades práticas e comportamentos dentro da mesma profissão, devido a necessidade de actualização resultante dos processos científicos e tecnológicos.

➤ **Reconversão profissional**

Formação que visa atribuir a um indivíduo uma qualificação diferente da já possuída para que se possa exercer uma nova actividade profissional.

Outro aspecto importante de se considerar é a elaboração do plano de sessão, o formador deverá “programar” pormenorizadamente as suas sessões.

As sessões devem ser preparadas minuciosamente e atentamente, adequadas ao público, aos objetivos, aos meios, ao tempo disponível, visando maximizar a sua eficácia.

O plano de sessão é o culminar de todo um trabalho complexo de preparação que o formador deve fazer para as suas ações/sessões. Nele devem encontrar-se, tendo em conta a situação concreta de formação os seguintes elementos:

- Os objectivos
- As técnicas e procedimentos do formador
- As actividades dos formandos
- Os meios a utilizar
- O tempo previsto
- A avaliação

No exercício das suas funções de planeamento, o formador deve definir claramente os objectivos da formação.

Um objectivo operacional claramente definido deve conter pelo menos seis elementos importantíssimos que são:

- O sujeito da acção que deverá ser sempre o formando e nunca o formador.
- Condições de execução que definem os condicionalismos sob os quais a acção de execução deve acontecer.
- O produto que deverá resultar da acção em causa.
- O objecto sobre o qual incidirá a acção e os instrumentos necessários à execução.
- Os critérios que permitam verificarem se a acção foi executada corretamente, dentro dos condicionalismos impostos.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho descreve a orientação profissional no seu contexto histórico, elabora informação que leva a reflectir e revelar sobre a o.p em alguns países, as suas diferenças bem como em termos de reflexão questiona-se que modelo seria mais adequado para a realidade Moçambicana: se o europeu ou o modelo americano.

A orientação profissional é um conjunto de serviços e actividades que pretendem apoiar as pessoas de qualquer idade e em qualquer estágio do seu ciclo de vida, nas escolhas escolares, formativas, profissionais e na gestão das suas carreiras.

A o.p segue o modelo tradicional baseado na abordagem psicológica de medir características individuais e encaixa-las às profissões apropriadas ou oportunidades de trabalho.

As práticas de orientação profissional têm origem na Europa e nos Estados Unidos da América e tinham como principal objectivo identificar trabalhadores inaptos para determinadas tarefas industriais, a fim de evitar acidentes de trabalho e garantir produtividade. No final do século XIX e início do século XX, a orientação profissional configurou-se como disciplina científica em psicologia. Neste período surgem os primeiros escritórios de seleção e orientação profissional (1902 em Munich e 1908 em Boston). Até 1950 a orientação e a seleção profissional estavam ligadas directamente à psicométrica (testagens para a medição da inteligência, habilidades e capacidades) e à análise ocupacional (o que o indivíduo poderia fazer dentro das habilidades medidas) com grande influência dos testes colectivos de inteligência e interesse. A orientação profissional é um processo educativo que tem como finalidade ajudar os jovens no processo de tomada de decisão quanto ao seu percurso escolar e profissional, permitindo melhor conhecimento de si. Este serviço possibilita aos jovens e adultos conhecer e perceber, entre outros, seus valores, capacidades, interesses, metas e objectivos de vida, bem como ter acesso a informação relativa aos requisitos, exigências e condições de trabalho das diferentes actividades profissionais. A o.p sempre existiu desde a época clássica, na Europa e na América detecta-se a sua finalidade nos finais do sec.1800, graças ao nascimento do movimento industrializado que por sua vez provocou migrações do campo para a cidade, tornava-se então ocupação dos orientadores diminuir as

insatisfações laborais dos trabalhadores que migravam e eram expostos a condições duras de trabalho. Os factores determinantes da orientação profissional foram os movimentos de reforma social, divisão do trabalho, trabalho infantil, o movimento de psicometria que originou-se simultaneamente na América e na Europa. Os objectivos da orientação profissional são ajudar a profissionalização da educação , adaptar a resposta educativa as necessidades dos alunos bem como prevenir os problemas de aprendizagem. A evolução da o.p teve em conta cinco etapas muito importantes:A primeira etapa caracterizava-se pelos começos da O.P (1900-1915) na Europa e nos Estados Unidos com o nascimento do movimento industrializado ,criam-se centros para apoiar jovens que abandonaram prematuramente a escolaridade obrigatória.A segunda etapa caracterizava-se pela maturidade da Orientação (1ª guerra mundial ate os anos 40) onde nos Estados Unidos passa-se a usar o termo “Educational Guidance” e “vocational guidance” enquanto que na Europa generaliza-se mais por Orientação profissional , durante este período os movimentos de higiene mental e a psicometria influíram na acção orientadora.A terceira etapa que era caracterizada pela expansão da Orientação (1950-1970) entra-se numa fase de expansão devido a aparição de associações que vem realçar o trabalho do orientador e promover os contactos e intercambios entre os seus membros. A partir do tratado de Roma (1957) artigo 128 assume-se as bases daquilo que era a o.p de carácter publico e institucional. A quarta etapa caracterizava-se pela profissionalização da Orientação, surgem novas formas de entender a Orientação para a preservação e desenvolvimento através dos movimentos da educação para a carreira, que abarca a formação permanente e a formação dos adultos; movimento da educação psicologica que segue uma orientação para a prevenção e desenvolvimento que deve abranger todos os alunos desde os ambitos, educativo, familiar e social ,ajuda o aluno na aquisição de competências psicológicas necessárias para encarar a vida. A quinta etapa da Orientação profissional dos anos noventa até hoje, com a abolição de fronteiras entre paises membros permite-se incentivar a livre circulação de trabalhadores , esta dimensão teve implicações a nivel das entidades empregadoras as quais procuravam quadros profissionais com competências para trabalhar de forma eficaz nos varios paises da Europa. O Artigo 127 do tratado da União Europeia aconselhou os estados membros a desenvolverem serviços de o.p inovadores no sentido de pôr em prática uma política de formação profissional da

comunidade que apoie as acções dos estados membros nesse domínio. A orientação profissional na Europa é marcada pelo tratado de Roma de 1957 com carácter público e institucional. A Orientação profissional nos E.U.A nasceu fora do âmbito escolar e tinha como objectivo sanar as ansiedades e problemas dos jovens que entravam no mundo do emprego, ajudava os indivíduos a adequar-se às novas mudanças sociais e económicas. Na Europa, esta desenvolveu-se não muito diferente do sistema Américano mas teve o seu início com a criação de oficinas de orientação profissional e por influência da situação económica e do emprego juvenil fez com que ampliasse as suas funções no apoio na tomada de decisões e transição para o mundo do trabalho, através de itinerários de inserção e formação adequada Outro ponto importante abordado no presente trabalho é o da formação profissional, particularmente quando é desenvolvido nas empresas, tem como finalidade obter cada vez mais eficácia no desempenho de tarefas específicas e concretas. A formação profissional tem o sentido de dar forma a competências, através de uma aprendizagem que prepara as pessoas para o exercício de uma tarefa ou profissão concreta, isso traz vantagens a empresa mas não só, torna o indivíduo mais complexo e realiza um up-grade a nível de aprendizagem. A orientação profissional ajuda a superar muitas barreiras na vida profissional e a escolha profissional deveria ser avaliada com um olhar mais crítico. Como considerações finais podemos reflectir e questionar qual seria o melhor sistema de o.p que poderia ser aplicado à realidade Moçambicana e após profunda análise constatou-se que seria o sistema Europeu, neste caso o sistema de Portugal. Existem vários motivos para se chegar a tal conclusão, um dos quais é o facto de Moçambique ter sido colónia Portuguesa. Na era colonial, o ensino em Moçambique obedecia ao plano de ensino nacional seguido em todos territórios de Portugal, aprovado pelo decreto-lei N.º. 42994, de 28 de Maio de 1960. Os programas de ensino aplicados na Metrópole, eram também aplicados nas províncias ultramarinas. Existia o ensino primário, médio, técnico, liceal e complementar. Por isso seria somente uma questão de implementar aquilo que não foi aplicado ou implementado em Moçambique no campo da o.p , pois as bases do nosso ensino são fundamentalmente Portuguesas, para além da facilidade linguística; seria muito mais fácil aplicar-se a Orientação Profissional implementada em Portugal, devido ao uso da mesma língua. Revelaria-se muito difícil aplicar o sistema dos Estados Unidos da América ou de outros Países Europeus, pois não

se estaria a dar continuidade ao sistema que já foi implementado e seria difícil de adaptar-se a nossa realidade. Enviar estudantes ou futuros orientadores profissionais para Portugal sairia mais em conta e teria mais eficiência e eficácia do que enviar para Polónia. É de extrema importância avaliar a situação actual da sociedade, as possibilidades que o mercado oferece. Segundo o Dr. Júnior Matsimbe, da Direcção Nacional do Ensino Técnico Profissional e Vocacional do Ministério da Educação, o processo de Orientação Profissional se alguma vez existiu em Moçambique, não está documentado e nem tem algum tratamento legal. Já existiu uma espécie de trabalho de Orientação Profissional nos anos 80. Esta orientação baseava-se no envio de professores das escolas básicas e industriais, às escolas de níveis baixos, onde faziam palestras, conversavam com os alunos acerca dos cursos que existiam nas instituições. Esta actividade deixou de ser feita em 1981, entretanto, está a ser reactivada nos dias de hoje. Em 1980 existiam fichas nas quais o encarregado de educação preenchia e o aluno era encaminhado para escolas normais ou industriais, chamava-se matrícula obrigatória e as vagas eram direccionadas pelas direcções provinciais ou escolas. Actualmente, existe uma necessidade muito grande de reactivar a orientação profissional, pois existem muitos problemas ligados à vocação. Moçambique é um país sub-desenvolvido e muitas vezes a escolha não é livre pela limitação económica que impõe barreiras muito difíceis, tornando a escolha profissional um sonho praticamente inalcançável para as classes menos favorecidas, que são numerosas no nosso país. Para os jovens moçambicanos, os problemas vitais são alimentação, moradia e saúde. Com a presente pesquisa podemos concluir que a Orientação Profissional é um serviço de extrema importância, que tem como princípio, ajudar a todos os sujeitos, durante toda a vida e em todos os seus aspectos. Existem várias lacunas no nosso sistema e mais do que nunca é necessário desenvolver políticas para a inserção da o.p nas escolas, nas empresas, pois ajudaria no sentido da erradicação da pobreza a longo prazo, das desistências de cursos ou das escolas primárias e secundárias, bem como ensinar aos jovens a importância de fazer-se um projecto de vida, de conhecer a si próprio e as suas capacidades pois conduzem à plena realização.

BIBLIOGRÁFIA

LEVENFUS,Rosane.SOARES, Dulce.COLS.*Orientação vocacional ocupacional*. Artmed editora.Brasil/São Paulo.

POWER, W.PAUL.*A guide to vocational assessment second edition*.1984, 1991 Austin Texas.

WHITAKER, D(1997) *Escolha da carreira e globalização (11a ed)*São Paulo Moderna.

KNOWLES,S(1985).*A formação profissional e as organizações*.Jossey-Bass publishersSan-Francisco.

ARNOLD,J.JACKSON,C.*the new carrer:issues and challenges*.*british journal of guidance&counseling*,1997.

MUCCHIELLI, *A formação de adultos*,Livraria Martins fontes São Paulo,1981.

BOHOSLAVSKY,R.*orientação vocacional: a estratégia clínica*.8.ed.São Paulo:Martins Fontes,1991.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ,M.(1995).*orientación profesional*.Barcelona,cedec.s,pp.36-37.

SINOIR,G.(1954).*Le orientamento professionale*.Milàn,Garzanti,p.17.

Veigão Simão,A.M.& Flores,M.A.(2007)*oportunidades e desafios no ensino superior*:Universidade de Alicante,Espanha.Disponível em:

<http://www.eduonline.ua.es/>

[consultado em:7/01/2012]

