

PROJECTO JOB SHADOWING – QUERES CONHECER UMA PROFISSÃO?

Isabel Quirino, Escola Secundária Poeta António Aleixo, iquirino@espaa.pt

RESUMO: No final do ensino secundário, os jovens são confrontados com a necessidade de tomar uma decisão relativa à escolha de um percurso na formação profissional ou no ensino superior, constatando-se que nesse momento muitos procuram a intervenção vocacional para obter informação sobre oportunidades futuras em termos de saídas profissionais (CIDEAC, 2006). Todavia, providenciar experiências que permitam aceder a informação sobre ocupações e carreiras é um enorme desafio no mundo em mudança que caracteriza as modernas sociedades ocidentais (Tractenberg et al., 2002). Com a presente comunicação pretende-se apresentar uma proposta de intervenção vocacional destinada a finalistas do ensino secundário, centrada na utilização de uma modalidade experiencial de exploração do mundo do trabalho e das profissões, isto é, a técnica job shadowing, proposta que foi construída sob inspiração de diversos programas de Educação para a Carreira que têm vindo a ser desenvolvidos nos EUA e no Reino Unido (Watts, 1996) e que designámos Projecto Job Shadowing – Queres conhecer uma profissão? Implementado a partir da escola, o projecto pressupõe forte envolvimento de professores, pais, profissionais, empresas e instituições da comunidade educativa alargada, contemplando, na sua estrutura, actividades que intencionalmente fomentam a interacção escola-família-comunidade. São apresentados os objectivos, a estrutura e a metodologia do Projecto Job Shadowing, bem como a sua fundamentação teórica. Discutem-se os resultados da sua implementação no concelho de Portimão, a partir dos dados recolhidos junto dos jovens participantes, dos professores, dos pais e de profissionais representantes das empresas e instituições que colaboraram no projecto.

PALAVRAS-CHAVE: Intervenção no ensino secundário, exploração vocacional, job shadowing.

Introdução

No final do ensino secundário, os jovens são confrontados com a necessidade de tomar uma decisão relativa à escolha de um percurso na formação profissional ou no ensino superior, constatando-se que muitos procuram a intervenção vocacional para obter informação sobre as oportunidades futuras que se abrem a partir de cada uma das opções possíveis, em termos de saídas profissionais (CIDEAC, 2006). Na verdade, porém, providenciar experiências que permitam aceder a informação sobre ocupações e carreiras é um enorme desafio nas modernas sociedades ocidentais (Tractenberg et al., 2002). Tendo em atenção as insuficiências e limitações do modelo clássico do aconselhamento vocacional face às mudanças que têm vindo a ser observadas no mundo do trabalho e das profissões (Amundson, 2006), a proposta de intervenção que agora se apresenta foi construída a partir da nossa experiência no território dos Serviços de Psicologia e Orientação, com o objectivo de

responder à seguinte questão: de acordo com as mais modernas concepções teóricas acerca do desenvolvimento vocacional dos jovens e com as implicações que delas decorrem para a prática da intervenção vocacional em contexto escolar, como corresponder às necessidades de intervenção no domínio da exploração do mundo do trabalho e das profissões sinalizadas em estudantes finalistas do ensino secundário?

Procurando inspiração nos trabalhos desenvolvidos por Watts no Reino Unido (1996), bem como em intervenções implementadas nos Estados Unidos da América após a publicação da iniciativa legislativa School-to-Work Opportunities Act (1994), encontramos na técnica do job shadowing uma interessante e inovadora modalidade de aproximação ao mundo do trabalho e das profissões. Incluída no conjunto das modalidades experienciais de aprendizagem acerca do trabalho (experience-based learning about work, no original), a técnica job shadowing é descrita como “a work experience option where students learn about a job by walking through the work day as a shadow to a competent worker” (Paris & Mason, 1995, p. 47). Na literatura é caracterizada como uma modalidade adequada à recolha e análise de informação relacionada com profissões para as quais os indivíduos ainda não têm a preparação e o treino necessários, despertando e estimulando os estudantes para as questões de carreira através de metodologias activas que proporcionam momentos de acção, isto é, experiências reais de exploração, confronto e contacto com o mundo do trabalho, a que se seguem momentos estruturados de expressão, reflexão e integração (Watts, 1996).

O Projecto Job Shadowing

O Projecto Job Shadowing tem como núcleo central a técnica do job shadowing e assume-se como uma intervenção vocacional a desenvolver em contexto escolar por iniciativa do Serviço de Psicologia e Orientação. Destina-se a estudantes do ensino secundário, envolvendo activamente os órgãos de gestão e administração escolar, os pais e encarregados

de educação, os professores, bem como profissionais e representantes de instituições e de empresas da comunidade educativa alargada.

Apresenta como objectivo geral a promoção do desenvolvimento vocacional dos jovens estudantes, visando, especificamente, o desenvolvimento de competências de procura, recolha, consulta e utilização de informação sobre o mundo do trabalho e das profissões; a promoção de uma leitura mais dinâmica e complexa, menos simplista e linear, acerca do funcionamento da estrutura de oportunidades de carreira; a promoção de uma perspectiva de agência e de controlo pessoal face aos acontecimentos vocacionais; e o desenvolvimento do sentido do dever e de uma atitude optimista face ao tempo futuro.

Baseia-se nos pressupostos das estratégias aditivas de educação para a carreira e apresenta uma estrutura organizada em 26 passos, 9 dos quais representam actividades a desenvolver com os jovens estudantes (Anexo 1). O projecto desenvolve-se ao longo de 16 semanas num ano lectivo, contemplando para os estudantes um total aproximado de 18 horas de trabalho, correspondentes a 8 sessões de grupo, a que acresce um dia, no mínimo, para a realização das actividades experienciais de job shadowing.

Na operacionalização das actividades a desenvolver com os estudantes foi adoptado o modelo de intervenção proposto por Watts (1996, p. 243), a partir de uma adaptação do ciclo da aprendizagem experiencial de David Kolb (1984): Preparação, verificar se os jovens apresentam os requisitos necessários à experiência; Operacionalização da experiência (briefing stage), permitir que os jovens antecipem mentalmente todos os detalhes da acção concreta que a seguir vão experienciar; Experiência concreta (experience stage), durante a qual é fundamental que os jovens utilizem procedimentos diversificados de registo dos dados recolhidos; Reflexão e avaliação (debriefing stage), em que os jovens avaliam a experiência, comunicam e expressam o que experienciaram, partilham com os pares a sua própria experiência, analisam e interpretam a experiência de forma sistemática e produzem

conclusões tendo por base o esquema conceptual fornecido no momento da preparação; Síntese e integração.

As actividades experienciais de job shadowing e a sessão de reflexão sobre a experiência de job shadowing constituem os dois componentes nucleares da intervenção. Durante o job shadowing os estudantes são convidados a observar, por sombreamento, um determinado profissional por si livremente escolhido, no desempenho das suas funções, no seu próprio local de trabalho, durante o período de tempo previamente estabelecido (um dia, no mínimo); os jovens não têm de executar qualquer actividade ou tarefa profissional; durante o período de sombreamento, em interacção com o profissional sombreado preenchem um guião normalizado de recolha de informação previamente preparado. Na sessão de reflexão sobre a experiência de job shadowing, através de metodologias activas e em pequeno grupo, interagindo com os seus pares, os jovens são convidados a percorrer um trajecto que os conduz da informação sobre a profissão sombreada à informação sobre o mundo do trabalho e das profissões e sobre a gestão da carreira. Após um pequeno momento de aquecimento do grupo, cada participante expressa oralmente ao grupo a informação recolhida durante a experiência job shadowing – informação registada em bruto, num primeiro momento, no guião normalizado de recolha de informação e depois processada e sintetizada num documento síntese igualmente normalizado. A este momento de partilha segue-se um momento em que o grupo reflecte, analisa, discute e debate a informação apresentada para interpretar o seu significado e produzir conclusões, organizando-se a informação por temas (e.g. concepção de carreira e de trajectória profissional; fontes de informação vocacional; fontes de suporte com impacto nos processos e nas trajectórias vocacionais; estrutura de oportunidades de carreira; dinâmica do funcionamento da estrutura de oportunidades de carreira; desenvolvimento vocacional numa perspectiva life-long, life-span; formação e aprendizagem ao longo da vida; relação entre educação, formação e emprego; transição da

escola para o mundo do trabalho; impacto dos life roles na carreira; ou outros que possam surgir durante a dinâmica de grupo). No momento seguinte, interagindo em grupo os jovens são convidados a identificar, por dedução, princípios gerais de funcionamento do mundo do trabalho e das profissões e da gestão da carreira, princípios que possam ser transportados para além da experiência concreta de job shadowing. A sessão de reflexão termina com um pequeno exercício de dinâmica de grupo em que a todos é solicitada a expressão dos sentimentos vivenciados ao longo da participação no projecto.

Na estrutura do projecto são vários os passos que visam promover o enquadramento da intervenção na instituição escola: obter autorização para a implementação do Projecto Job Shadowing; divulgar o projecto na escola, negociar tempo e espaço para o desenvolvimento das actividades, providenciar a obtenção da autorização dos encarregados de educação; informação aos directores de turma e à Direcção sobre a previsão e sobre a execução de actividades de job shadowing; realização de exposição/mostra dos produtos do Projecto Job Shadowing, aberta a toda a comunidade educativa; finalmente, apresentação do relatório de avaliação final do projecto aos competentes órgãos de gestão e administração escolar, ou seja, Direcção, Conselho Pedagógico, Conselho Geral.

Nesta subsequência de actividades, merecem especial relevo os momentos de encontro com os professores, figuras reconhecidamente significativas e influentes no desenvolvimento dos adolescentes e jovens, ainda que a sua influência seja exercida, na maior parte das vezes, de forma não planeada, não intencional, não reflectida, com base em concepções implícitas, pouco científicas, acerca do desenvolvimento vocacional (Abreu, 1996; Coimbra, 1995; Pinto et al., 2003). Nesse sentido, os momentos de encontro com os professores previstos no projecto visam, essencialmente, promover representações do desenvolvimento vocacional e da intervenção de carreira mais consentâneas com os princípios estruturantes do Projecto Job Shadowing de modo a transformar os professores em verdadeiros parceiros, capazes de

assegurar a continuidade dos processos iniciados nas sessões que o projecto destina aos estudantes e de, no âmbito do relacionamento interpessoal construído a partir da relação pedagógica, participar activamente na construção do contexto relacional de suporte que favorece as experiências de exploração vocacional.

Dos pais e encarregados de educação espera-se que funcionem como facilitadores dos processos de transformação e mudança promovidos pelo projecto e que desenvolvam o seu contributo específico e particular em consonância com a filosofia do Projecto Job Shadowing, mesmo quando exercem a sua influência no âmbito mais global da dinâmica do sistema familiar, num território mais vasto do que o território da relação escola-família (Pinto & Soares, 2001; Whiston & Keller, 2005). No projecto, as actividades destinadas aos pais e encarregados de educação implicam sempre a mediação por parte dos adolescentes e jovens com a finalidade de reforçar os processos de autonomização que caracterizam a etapa do desenvolvimento em que se estes encontram, de transição para a vida adulta; isto é, ao responsabilizar os jovens pela mediação da relação entre a escola e a família, pretende-se incentivar a construção de um contexto relacional caracterizado por um baixo nível de controlo, favorável à expressão da autonomia (Fleming, 2005; Pomerantz et al., 2007; Relvas, 2004). Assim, a intervenção com os pais e encarregados de educação é efectuada através dos seguintes passos: contacto indirecto, por intermédio dos jovens estudantes, para divulgação do projecto, solicitação de autorização e convite para reunião de esclarecimento e reflexão; reunião com pais e encarregados de educação; contacto indirecto, por intermédio dos jovens estudantes, para avaliação das actividades de job shadowing; exposição/mostra dos produtos do Projecto Job Shadowing.

Os profissionais a sombread são figuras-chave no projecto, uma vez que assumem o papel de modelos aos quais vão ser expostos os jovens estudantes durante as actividades de job shadowing (Feedman & Baker, 1995; Watts, 1996). A intervenção com os profissionais

tem, portanto, como primeiro objectivo verificar se apresentam as características desejáveis por referência a um perfil que envolve características pessoais e profissionais, para além da ponderação de critérios de capacidade, competência, interesse e disponibilidade. Trata-se de corresponder à livre escolha dos jovens participantes no que diz respeito à profissão a explorar através da técnica do job shadowing, assegurando simultaneamente que serão expostos a modelos positivos, bem-sucedidos, de acordo com a filosofia do Projecto Job Shadowing. Depois de seleccionados, o projecto prevê um conjunto de actividades que visa promover o envolvimento activo dos profissionais e a sua capacitação para o exercício do papel de modelos com um máximo de eficácia e de satisfação, para além de preparar as experiências concretas de job shadowing. Deste modo, a intervenção com profissionais realiza-se através dos seguintes passos: divulgação do projecto, sondagem e avaliação da disponibilidade e do interesse em colaborar no projecto; apresentação e discussão de propostas provisórias de colocação de alunos em job shadowing e elaboração de propostas definitivas; confirmação das propostas; operacionalização das actividades de job shadowing; actividades de job shadowing; avaliação das actividades de job shadowing; agradecimento e entrega de diplomas; exposição/mostra dos produtos do Projecto Job Shadowing.

A implementação do projecto pode incluir a realização de outras actividades, nomeadamente acções conducentes à angariação de donativos destinados a financiar a implementação da intervenção e/ou acções conducentes à organização das deslocações de grupos de estudantes quando não é possível corresponder à livre escolha das profissões a explorar no território físico em que a escola se encontra implantada.

O projecto contempla ainda procedimentos de monitorização e de avaliação de processos e de resultados nos quais são chamados a participar todos os intervenientes.

O Projecto Job Shadowing tem vindo a ser implementado no concelho de Portimão, por iniciativa do Serviço de Psicologia e Orientação da Escola Secundária Poeta António Aleixo.

Avaliação do Projecto Job Shadowing

Conscientes da importância da construção de uma prática vocacional patrocinada pela ciência da Psicologia Vocacional e baseada em estudos controlados (Silva, 2004a), procurámos avaliar os resultados da implementação do Projecto Job Shadowing.

Uma primeira investigação foi efectuada na 1ª edição do Projecto Job Shadowing, desenvolvida com o objectivo de proceder ao estudo exploratório da viabilidade e da utilidade percebida da técnica do job shadowing no domínio da intervenção vocacional, em contexto escolar, no nível secundário de ensino (teste da ideia). Participaram 197 estudantes do ensino secundário, distribuídos pelos 10º, 11º e 12ºanos, a frequentar científico-humanísticos e cursos tecnológicos na Escola Secundária Poeta António Aleixo (ESPAA, 2006). Foram recolhidas medidas de monitorização junto dos participantes (n=197), através de questionário construído propositadamente para o efeito, com o objectivo de identificar factores críticos para o sucesso da intervenção na perspectiva dos estudantes. Foram ainda efectuadas entrevistas a amostras de conveniência de pais e encarregados de educação (n=35) e de profissionais (n=58), com recurso a guião de entrevista semi-estruturado, com a finalidade de avaliar a utilidade percebida (Para que serve?) e a satisfação sentida com a participação no projecto (Aspectos bem conseguidos ou a melhorar? Voltaria a participar? Recomendaria a participação?).

A análise dos dados recolhidos permitiu identificar os principais factores críticos mencionados pelos estudantes como condicionadores da satisfação e dos resultados associados à sua participação na intervenção. De entre os diversos factores identificados, destacam-se: a livre escolha da profissão a explorar; o perfil do profissional sombreado e a qualidade da relação estabelecida; a documentação de suporte às várias etapas, nomeadamente instrumentos de registo a utilizar durante a actividade de job shadowing e durante a sessão de reflexão. A estes factores, os dados de monitorização permitiram acrescentar: a apropriação,

pelos diversos intervenientes, da fundamentação teórica do projecto, afastada do modelo clássico test and tell (Abreu, 2003); a comunicação sobre o projecto, adequada a cada interlocutor (estudantes, pais e encarregados de educação, professores, profissionais); as competências e a capacidade do Serviço de Psicologia e Orientação nos domínios do estabelecimento de parcerias, desenvolvimento de trabalho de projecto, dinâmica de grupo e utilização de metodologias activas na gestão dos grupos de estudantes. Observámos ainda que os alunos mais velhos se afirmavam mais satisfeitos com a sua participação e referiam ter sido mais útil a sua participação, do ponto de vista vocacional, do que os alunos mais novos, não tendo sido registadas diferenças significativas entre cursos científico-humanísticos e tecnológicos (ESPAA, 2006).

Pais e encarregados de educação e profissionais manifestavam satisfação por terem participado no projecto, mas divergiam quanto à utilidade percebida do projecto. Quando questionados sobre a utilidade da participação dos estudantes no Projecto Job Shadowing, pais e encarregados de educação mencionam maioritariamente factores associados ao conhecimento do mundo do trabalho, ao reconhecimento da importância da escola e ao conhecimento do mundo dos adultos; os profissionais mencionam dimensões associadas à escolha da profissão e ao conhecimento das exigências das profissões (ESPAA, 2006).

Da 1ª edição do projecto concluiu-se ainda pela necessidade de aperfeiçoar os mecanismos de monitorização e de avaliação dos resultados produzidos, em particular o impacto da intervenção no domínio do desenvolvimento vocacional.

Assim, a 2ª edição do Projecto Job Shadowing suportou uma segunda investigação, desenhada intencionalmente com o objectivo de avaliar o impacto da técnica do job shadowing no desenvolvimento vocacional dos estudantes do 12º ano. Especificamente, a partir do enquadramento da técnica job shadowing no âmbito das modalidades experienciais de aprendizagem acerca do trabalho, foi nossa intenção estudar o contributo relativo dos dois

componentes da técnica do job shadowing, a experiência e a reflexão sobre a experiência, através de um plano de investigação quasi-experimental, com recurso a grupos experimentais e controlo e a medidas estandardizadas repetidas, pré e pós-teste, das variáveis atitudes de carreira, percepção de auto-eficácia na tomada de decisão vocacional, atitude afectiva face ao futuro e atribuições causais de carreira (Quirino, 2010).

Foi utilizada uma amostra de conveniência, não-probabilística, constituída por 190 estudantes do 12º ano que se encontravam a frequentar cursos científico-humanísticos em escolas secundárias de Portimão e Lagos. Critérios de conveniência orientaram igualmente a distribuição da amostra pelos grupos. Em termos metodológicos, procurou comparar-se participantes na intervenção job shadowing com não participantes e, por outro lado, participantes sujeitos ao tratamento experiência+reflexão com participantes sujeitos apenas ao tratamento experiência (Quirino, 2010).

A operacionalização das variáveis dependentes foi efectuada com recurso a um conjunto de instrumentos de auto-resposta, apropriados para administração colectiva e compatíveis com as finalidades da investigação: Escala de Atitudes de Carreira – Revista, de J. Tomás da Silva, Coimbra; Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional, de M. Paula Paixão, Coimbra; Escala de Atitudes Afectivas face ao Futuro, de M. Paula Paixão, Coimbra; Escala de Atribuições para a Carreira, Isabel Janeiro, Lisboa. Foi ainda construído um instrumento para recolha de dados sobre projectos para o futuro e sobre a satisfação com a participação no projecto.

No nosso estudo a técnica do job shadowing: produziu um impacto considerado positivo nas atitudes de carreira dos estudantes apenas quando eram utilizados os seus dois componentes nucleares, experiência e reflexão; produziu um impacto positivo na percepção de auto-eficácia na tomada de decisão vocacional qualquer que fosse a configuração de componentes utilizada, embora esse impacto apresentasse maior magnitude quando a

intervenção incluía os componentes experiência e reflexão, comparativamente ao que acontecia quando incluía apenas o componente experiência; não apresentou um impacto significativo na atitude afectiva face ao futuro, embora o valor alcançado se aproximasse bastante do limiar da significância estatística; não apresentou qualquer impacto nas atribuições de carreira de causalidade interna nem nas atribuições de carreira de causalidade externa. Por outras palavras, os resultados da utilização da técnica job shadowing manifestaram-se apenas nas variáveis atitudes de carreira e auto-eficácia na tomada de decisão, sendo insignificantes ou nulos no que diz respeito às dimensões atitude afectiva face ao futuro e atribuições de carreira, respectivamente. Nas duas variáveis em que foi possível observar um impacto positivo da técnica job shadowing, a combinação de componentes experiência + reflexão produziu melhores resultados do que a utilização apenas do componente experiência; a experiência, por si, produziu um impacto positivo apenas na dimensão auto-eficácia na tomada de decisão (Quirino, 2010).

Neste mesmo estudo, os estudantes submetidos ao tratamento experiência + reflexão assumem de forma mais expressiva ter projectos para o futuro e saber como concretizá-los do que os estudantes submetidos a uma intervenção apenas com o componente experiência e do que os estudantes não participantes na intervenção. Finalmente, relativamente às medidas de utilidade percebida e de satisfação com a participação na intervenção, ainda que a totalidade dos estudantes participantes no Projecto Job Shadowing tenha referido no final que voltaria a participar e que recomendaria a participação a outros estudantes do ensino secundário, existem diferenças relevantes entre os grupos; isto é, os estudantes sujeitos ao tratamento experiência + reflexão no final da intervenção apresentam-se mais satisfeitos e reconhecem de uma forma mais evidente ter sido útil participar, comparativamente aos estudantes sujeitos apenas ao tratamento experiência (Quirino, 2010).

Conclusões

Conscientes da importância da construção de uma prática vocacional patrocinada pela ciência da Psicologia Vocacional e baseada em estudos controlados (Silva, 2004a), a implementação do Projecto Job Shadowing tem vindo a ser acompanhada de rigorosos procedimentos de monitorização e de avaliação de resultados. Os estudos conduzidos até ao momento permitem concluir que a técnica do job shadowing é uma modalidade de exploração que parece corresponder às necessidades dos estudantes do 12º ano de escolaridade, já que o seu impacto se faz sentir em dimensões essenciais à resolução das questões vocacionais mais salientes neste importante momento de transição ecológica (Paixão, 2004). Os jovens que puderam beneficiar da intervenção com a técnica job shadowing, designadamente na sua configuração mais eficaz (experiência + reflexão), apresentam atitudes de carreira mais favoráveis e maior confiança na sua capacidade para concretizarem com êxito e de forma autónoma as tarefas associadas à tomada de decisão a realizar no final do ensino secundário (Quirino, 2010).

Os estudos permitem igualmente concluir que a técnica do job shadowing representa uma oportunidade para aproximar a escola das famílias, da comunidade e da realidade do mundo do trabalho, promovendo efectivamente o envolvimento activo das famílias nas questões do desenvolvimento vocacional dos jovens e comprometendo a comunidade nos desafios da formação pessoal e profissional da futura força de trabalho (ESPAA, 2006; Quirino, 2010). Pensamos poder afirmar que é viável mobilizar os esforços colaborativos dos diversos agentes da comunidade educativa alargada no sentido de agir para promover o desenvolvimento dos jovens enquanto navegam pela adolescência a caminho da vida adulta (Nurmi, 2001); consideramos ainda que o desejável envolvimento da comunidade poderá, no futuro, ser rentabilizado no âmbito do crescente interesse pelas modalidades experienciais de

aproximação ao mundo do trabalho e das profissões, observado tanto na comunidade científica como nas instituições políticas e económicas (Petherbridge, 1996).

Os estudos de avaliação do Projecto Job Shadowing apresentam algumas limitações, nomeadamente decorrentes da utilização de amostras de conveniência, o que nos impede de generalizar as conclusões produzidas a outros participantes e contextos (Alferes, 1997). Consideramos que futuras investigações deverão procurar replicar e aperfeiçoar a investigação agora desenvolvida, nomeadamente replicando os estudos já efectuados e introduzindo metodologias de análise de processos que visem explicar como se processa o impacto da intervenção e que permitam, simultaneamente, analisar a relação entre os atributos dos indivíduos e os parâmetros dos tratamentos a que estes são submetidos; preferencialmente, deverão também ser introduzidas metodologias longitudinais com o objectivo de compreender o impacto da intervenção no desenvolvimento futuro dos jovens (Heppner & Heppner, 2003; Silva, 2004a; Whiston, 1996; Whiston & Sexton, 1998).

Referências

- Abreu, M.V. (2003). Principais marcos e linhas de evolução da orientação escolar e profissional em Portugal. In S.N. Jesus (Org.), *Psicologia em Portugal: Balanço e Perspectivas* (119-180). Coimbra: Quarteto Editora.
- Abreu, M.V. (1996). *Pais, professores e psicólogos*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Alferes, V.R. (1997). *Investigação Científica em Psicologia – Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14.
- Atkinson Jr., G. & Murrell, P.H. (1988). Kolb's Experiential Learning Theory: A meta-model for career exploration. *Journal of Counseling and Development*, 66 (8), 374-377.
- CIDEC (2006). Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos. *Estudo sobre a intervenção no contexto escolar dos Serviços de Psicologia e Orientação, Relatório Final*. Lisboa: Ministério da Educação, Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular.
- Coimbra, J.L. (1995). Os professores e a orientação vocacional. *Noesis*, Julho/Setembro.
- ESPAA (2006). *Relatório da implementação da 1ª Edição do Projecto Job Shadowing* (não publicado). Portimão: Escola Secundária Poeta António Aleixo, Serviço de Psicologia e Orientação.
- Fleming, M. (2005). *Entre o Medo e o Desejo de Crescer*. Porto: Edições Afrontamento.

- Freedman, M. & Baker, R. (1995). *Workplace mentoring for youth: Context, issues, strategies*. Washington, DC: National Institute for Work and Learning, Academy for Educational Development.
- Groundhog Job Shadow Day (2006). *Job Shadow Day - How to guide*. Consultado em Dezembro de 2006, <http://www.jobshadow.org>
- Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 155-176.
- Gysbers, N.C. (2004). Comprehensive guidance and counseling programs: The evolution of accountability. *Professional School Counseling*, 8(1), 1-14.
- Heppner, M.J. & Heppner, P.P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Hughey, K.F. & Hughey, J.K. (1999). Preparing students for the future: Making career development a priority. *Journal of Career Development*, 25 (3), 203-216.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Niles, S.G.(1997). Turning turbulent times into career development opportunities. *The School Counselor*, 44 (5), 394-396.
- Nurmi, J.-E. (2001) (Ed.). *Navigating through Adolescence. European perspectives*. London: Routledge Falmer.
- Paixão, M.P. (2004). A avaliação dos factores e processos motivacionais na orientação vocacional. In L.M. Leitão (Coord.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (387-426). Coimbra: Quarteto Editora.
- Paris, K. & Mason, S. (1995). *Planning and implementing youth apprenticeship and work-based learning*. Madison, WI: University of Wisconsin, Center on Education and Work.
- Petherbridge, J. (1996). Debriefing work experience: a reflection on reflection? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24 (2), 243-257.
- Pinto, H.R. & Soares, M.C. (2001). Influência parental na carreira: Evolução de perspectivas na teoria, na investigação e na prática. *Psychologica*, 26, 135-149.
- Pinto, H.R., Taveira, M.C. & Fernandes, M.E. (2003). Os professores e o desenvolvimento vocacional dos estudantes. *Revista Portuguesa de Educação*, 16 (1), 37-58.
- Pomerantz, E.M., Moorman, E.A. & Litwack, S.D. (2007). The how, whom, and why of parents' involvement in children's academic lives: More is not always better. *Review of Educational Research*, 77 (3), 373-410.
- Quirino, I. (2010). *Impacto da técnica job shadowing no desenvolvimento vocacional de estudantes do 12º ano de escolaridade*. Dissertação de Mestrado (não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Relvas, A. P. (2004). *O Ciclo Vital da Família – Perspectiva Sistémica* (3ª Ed.). Porto: Edições Afrontamento.
- School-to-Work Opportunities Act (1994). Congress of the United States of America, Public Law 103-239, May 9, USA.
- Silva, J.T. (2004a). A eficácia da intervenção vocacional em análise: Implicações para a prática psicológica. In M.C. Taveira (Coord.), *Desenvolvimento Vocacional ao Longo da Vida – Fundamentos, princípios e orientações* (95-126). Coimbra: Almedina.
- Silva, J.T. (2004b). Avaliação da maturidade da carreira. In L. M. Leitão (Coord.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (265-316). Coimbra: Quarteto Editora.

- Taveira, M.C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens*. Dissertação de Doutoramento (não publicada). Braga: Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia, Departamento de Psicologia.
- Tractenberg, L. , Streumer, J. & Zolingen, S.V. (2002). Career counseling in the emerging post-industrial society. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 85-99.
- Watts, A.G. (1996). Experience-based learning about work. In A.G. Watts, B. Law, J. Killen, J. Kidd & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice* (233-246). London: Routledge.
- Whiston, S.C. (1996). Accountability through action research: Research methods for practitioners. *Journal of Counseling & Development*, 74, 616-623.
- Whiston, S.C. & Keller, B.K. (2005, Setembro). *Family influences on career development: A north american perspective*. Comunicação apresentada no Simpósio The Construction of Career in Families, Conferência Internacional da International Association for Educational and Vocational Guidance, Lisboa, Portugal.
- Whiston, S.C. & Sexton, T.L. (1998). A review of school counseling outcome research: Implications for practice. *Journal of Counseling and Development*, 76 (4), 412-426.

Anexo 1

Esquema base do Projecto Job Shadowing

- Passo 1. Obter autorização para a implementação do projecto na escola.
- Passo 2. Divulgar o projecto na escola. Negociar tempo e espaço. Providenciar a autorização dos pais e encarregados de educação.
- Passo 3. Sessão nº 1. Divulgar o projecto. Sensibilizar para a participação. Recolher informação (caracterização dos estudantes).
- Passo 4. Sessão nº 2. Confirmar a participação. Levantamento de interesses. Informação sobre oferta educativa pós-secundária.
- Passo 5. Contacto com profissionais para divulgação do projecto e sondagem.
- Passo 6. Contacto com profissionais para discussão de propostas provisórias de colocação de estudantes em actividades de job shadowing. Elaboração de propostas definitivas.
- Passo 7. Sessão nº 3. Apresentação de propostas concretas de colocação em actividades de job shadowing. Preparação do Curriculum Vitae Europass dos estudantes.
- Passo 8. Contacto com profissionais para confirmação das propostas apresentadas aos estudantes.
- Passo 9. Sessão nº 4. Instrução sobre o preenchimento do guião de recolha de informação. Distribuição de documentação dirigida aos pais e encarregados de educação.
- Passo 10. Contacto indirecto, por intermédio dos estudantes, com pais e encarregados de educação para divulgação do projecto, solicitação de autorização e convite para reunião.
- Passo 11. Sessão nº 5 com estudantes. Recolha da autorização dos pais e encarregados de educação. Operacionalização das actividades de job shadowing.
- Passo 12. Contacto com profissionais para operacionalização das actividades de job shadowing.
- Passo 13. Informação aos directores de turma sobre os planos de execução.
- Passo 14. Informação à Direcção da escola sobre os planos de execução.
- Passo 15. Reunião com pais e encarregados de educação.
- Passo 16. Actividades de job shadowing.
- Passo 17. Sessão nº 6. Avaliar as actividades de job shadowing. Comunicar procedimentos para aproveitar a informação recolhida. Distribuição de documentação dirigida aos pais e encarregados de educação.
- Passo 18. Contacto indirecto, por intermédio dos estudantes, com pais e encarregados de educação para avaliação das actividades de job shadowing.
- Passo 19. Contacto com profissionais e entidades para avaliação das actividades de job shadowing.
- Passo 20. Informação aos directores de turma sobre os mapas de execução.
- Passo 21. Informação à Direcção da escola sobre os mapas de execução.
- Passo 22. Sessão nº 7. Reflexão sobre a experiência job shadowing.
- Passo 23. Sessão nº 8. Entregar diplomas de participação. Preparar a exposição final.
- Passo 24. Agradecimento aos profissionais.