

Intervir para ajudar e ajudar para construir: Um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior

Rosário Lima¹
Sandra Fraga
Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Resumo

O modelo de intervenção psicológica que se apresenta fundamenta-se na abordagem desenvolvimentista de carreira, contribuindo para a construção de percursos de vida através dos diferentes papéis que o indivíduo desempenha. Tendo-se como ponto de partida a experiência em aconselhamento de carreira com estudantes do ensino superior que solicitaram ajuda num Serviço de Aconselhamento, analisaram-se e identificaram-se diferentes tipos de solicitação em aconselhamento e gestão de carreira. Com base nesta análise, enfatiza-se o contributo do modelo de intervenção em aconselhamento de carreira preconizado.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira, intervenção psicológica, tomada de decisão

Abstract: Intervening to help and helping in order to construct: A psychological intervention model with higher education students

The psychological intervention model used in this study is based on the career developmental approach, with a view of contributing with the construction of life paths through the several roles played by the individual. From career counseling practice with students in higher education who had sought help in a Counseling Center, different types of seeking for help in career counseling and management were identified and analyzed. As based on this analysis, we suggest the contribution of the model used in the study towards career counseling interventions.

Keywords: career counseling, psychological intervention, decision making

Resumen: Intervenir para ayudar y ayudar para construir: Un modelo de intervención psicológica con estudiantes de la enseñanza superior

El modelo de intervención psicológica que se presenta se fundamenta en el enfoque desarrollista de carrera contribuyendo a la construcción de cursos de vida a través de los diferentes papeles que el individuo desempeña. Teniéndose como punto de partida la experiencia en asesoramiento de carrera con estudiantes de la enseñanza superior que solicitaron ayuda a un Servicio de Asesoramiento se analizaron y se identificaron diferentes tipos de necesidades en asesoramiento y gestión de carrera. Con base en este análisis se enfatiza la contribución del modelo de intervención en el asesoramiento de carrera preconizado.

Palabras clave: asesoramiento de carrera, intervención psicológica, toma de decisión

O Aconselhamento de Carreira numa era de mudança

O mundo encontra-se em constante fluxo e incerteza (Krumboltz & Chan, 2005) e as mudanças tecnológicas,

organizacionais e económicas a que se assiste nos dias de hoje têm conduzido à necessidade de mudança de paradigma: da adequação pessoa/meio para a adequação da pessoa aos novos contextos em que o trabalho se desenvolve.

¹ Endereço para correspondência: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, 1649-013, Lisboa, Portugal. Fone: 351 21 7943600. E-mail: rosalia@fp.ul.pt

Durante anos o objectivo tradicional do aconselhamento era ajudar as pessoas a tomar decisões de carreira ou a ultrapassar indecisões de carreira. Mas como as circunstâncias mudam ao longo do tempo, actualmente um objectivo mais ajustado será o de procurar ajudar os indivíduos a terem as acções necessárias para alcançar uma carreira e uma vida pessoal satisfatórias (Krumboltz & Chan, 2005). Ou seja, mais do que ajudar os indivíduos a tomar decisões e a desenvolver o percurso ao longo do tempo, importa ajudá-los a lidar com contextos em mudança e a envolverem-se nas suas tomadas de decisão e na construção dos seus projectos de vida.

Segundo Patton (2008) a abordagem tradicional à carreira necessita de ser compreendida no contexto de uma época no mundo do trabalho em que a orientação vocacional era aplicada a decisões sobre trabalhos para a vida, habitualmente na idade em que se deixava a escola. Na verdade, o conhecimento sobre o mundo do trabalho com o propósito de facilitar as decisões de carreira, nessa altura, levou a que o aconselhamento de carreira fosse amplamente visto como um processo objectivo e cognitivo de resolução de problemas, em que se pensava que emparelhar o conhecimento sobre si próprio e o conhecimento sobre o mundo do trabalho resultasse numa escolha relevante. Contudo, segundo a autora, as mudanças no mundo do trabalho modificaram a compreensão da carreira e do desenvolvimento da mesma. No mundo actual, as pessoas mudam de trabalho várias vezes ao longo da vida e a escolha profissional é apenas um aspecto de um amplo conjunto de desafios de carreira a enfrentar, pelo que as teorias de carreira necessitam de ser adequadas à complexidade dos indivíduos que vivem num mundo complexo (Patton, 2008).

Swanson (1995) define aconselhamento de carreira como uma interacção contínua e face-a-face entre o conselheiro e o cliente, tendo como foco primário as questões relacionadas com a carreira ou com o trabalho. Herr e Cramer (1996) consideram o aconselhamento de carreira um processo de comunicação verbal, em que conselheiro e cliente estão em interacção dinâmica e o conselheiro utiliza um repertório comportamental para ajudar os indivíduos no auto-conhecimento e na adequada tomada de decisões, ajuda ao longo da qual os indivíduos se responsabilizam pelos seus próprios actos. Segundo Heppner e Heppner (2003), o processo de aconselhamento de carreira reflecte os pensamentos, sentimentos e comportamentos manifestos e não manifestos, quer do cliente, quer do conselheiro. Desse modo, o “resultado” corresponde às mudanças que ocorrem directa ou indirectamente na sequência do aconselhamento de carreira, avaliado em termos de efeitos imediatos, a médio prazo ou a longo prazo.

A reflexão sobre os modelos e métodos de carreira do século XX revelou a necessidade de desenvolver novas abordagens para responder às necessidades dos indivíduos do século XXI (Savickas et al., 2009). Os modelos que se baseiam na estabilidade e segurança no trabalho e conceptualizam a carreira como uma sequência de estádios fixos encontram-se desactualizados e já não são funcionais, devendo ser substituídos ou reformulados de forma a dar origem a modelos dinâmicos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida (Duarte, 2009).

Assim, tal como as mudanças no mundo actual confrontam os indivíduos com novos desafios e questões de carreira, também os modelos teóricos e as estratégias de intervenção devem procurar ajustar-se a essa realidade.

Recentemente, tem havido um crescimento da influência da visão construtivista na carreira. Os construtivistas argumentam contra a possibilidade de verdade absoluta, afirmando que a construção da realidade de um indivíduo acontece “de dentro para fora” através do pensamento e do processamento do próprio indivíduo. O construtivismo vê a pessoa como um sistema aberto, interagindo constantemente com o ambiente, procurando estabilidade através da mudança contínua (Patton, 2008).

Apesar de a perspectiva desenvolvimentista de Super (1990) enfatizar a individualidade de cada carreira e ser um marco importante na compreensão das trajetórias de vida do indivíduo, através de uma perspectiva temporal mais ampla que inclui o ciclo de vida e o espaço de vida (*life-span, life-space*), aborda de forma superficial os processos interpretativos e interpessoais pelos quais os indivíduos atribuem significado e orientação ao seu comportamento de carreira (Fraga, 2007). Desta forma, a perspectiva construtivista de Mark Savickas procura integrar os diferentes segmentos da abordagem do ciclo de vida e do espaço de vida, bem como incorporar as ideias de Super numa visão mais contemporânea, que permita dar resposta à actual instabilidade do mundo do trabalho.

Numa abordagem construtivista (Savickas, 2005) a carreira constrói-se à medida que os indivíduos realizam escolhas que exprimem o seu auto-conceito e que estruturam os seus objectivos na realidade social do papel de trabalho. Destaca-se ainda a importância cada vez maior da adaptabilidade pessoal, isto é, a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas desenvolvimentistas actuais e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais. Na actual sociedade da informação, face aos constrangimentos ao desenvolvimento dos indivíduos num meio estável, estes deverão planear e implementar activamente comportamentos de auto-gestão, procurando construir um futuro o melhor possível ao longo da vida.

Assim, os indivíduos devem assumir maior responsabilidade pessoal para compreender as suas necessidades, determinar os seus objectivos e gerir as suas carreiras (Savickas, 2008). Pretende-se com este artigo apresentar um modelo de intervenção em aconselhamento de carreira, que procura precisamente ajudar o indivíduo a compreender as suas próprias necessidades, a definir os seus objectivos e a gerir a sua carreira.

O modelo de intervenção

A escolha de uma “carreira” é uma das mais importantes na vida dos indivíduos, razão pela qual é fundamental proporcionar-lhes toda a ajuda de que necessitam (Lima & Gouveia, 2003), sendo o aconselhamento individual o tipo de intervenção mais utilizado em orientação e desenvolvimento da carreira ao nível do ensino superior (Herr & Cramer, 1996; Whiston, 2000). O indivíduo deve ser visto como um todo e não como um percurso de vida composto por diferentes partes, o que acentua a opinião de que o aconselhamento de carreira e o aconselhamento pessoal estão relacionados e os problemas de carreira têm forte componente emocional, sendo quase impossível separar ou categorizar um problema como sendo de carreira ou pessoal (Santos et al., 2001). Assim, o desafio para os conselheiros de orientação é serem capazes de trabalhar com eficácia questões ligadas à carreira e questões pessoais, tendo em conta os aspectos cognitivos e afectivos a estas subjacentes (Kidd, 2003).

A estrutura geral das intervenções deve estar organizada de maneira a considerar todo o ciclo de vida como sendo holístico, contextual e preventivo, o que se traduz em ajudar os estudantes a desenvolverem capacidades para lidar com as mudanças e com as tomadas de decisão em curso e a estabelecerem as capacidades e conhecimentos que valorizam no seu desenvolvimento ao longo da vida.

Na medida em que a gestão das interações entre os diversos domínios da vida se tornou uma preocupação central, só faz sentido falar em “trajectórias de vida” que incluem os percursos profissionais e não profissionais dos indivíduos. Assim, a abordagem em métodos de aconselhamento de carreira deve ser dinâmica de modo a estimular o pensamento criativo dos indivíduos e a exploração do eu nos múltiplos contextos. Há, assim, que ter em conta outros papéis de vida importantes, devendo os estudantes ser encorajados a considerar simultaneamente todos estes ao envolverem-se na construção das suas carreiras, isto é, a explorar os cenários de vida nos quais os diversos papéis podem ser desempenhados, e utilizar os resultados desta exploração no seu processo de auto-construção (Savickas et al., 2009). O estilo de vida expresso como a combinação

simultânea de papéis profissionais e papéis não profissionais deve, assim, ser trabalhado em aconselhamento de carreira de modo a contribuir para a ajuda na clarificação dos objectivos, bem como para o planeamento mais eficaz do desempenho dos diferentes papéis (Lima, 2001).

O modelo de intervenção apresentado no artigo fundamenta-se nas histórias dos percursos escolar e académico dos estudantes, que ao fazerem aos poucos e poucos as suas narrativas descrevem as suas actividades, dúvidas e ansiedades face à carreira. Esta descrição, apoiada na orientação do conselheiro, atribui significados cada vez mais ricos para a ajuda na tomada de decisão e na definição de cenários de vida a considerar no desenvolvimento da carreira e da satisfação e bem-estar dos indivíduos, não devendo a utilização das provas psicológicas ser mais do que uma mera ferramenta de trabalho da qual também os estudantes devem tomar conhecimento e utilizá-la como tal.

Etapas do modelo de intervenção

O procedimento utilizado no modelo de intervenção que se apresenta assenta, precisamente, no aconselhamento individual. Este modelo abrange a perspectiva de carreira nos diferentes papéis que o indivíduo desempenha e procura contribuir para a promoção de competências e para a construção de percursos de vida, o que associado ao planeamento e antecipação de cenários de vida, facilita e potencia uma maior autonomia face à construção do projecto pessoal de cada indivíduo.

A resposta a solicitações de estudantes do ensino superior que procuravam ajuda no âmbito da intervenção em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento de Carreira foi sendo implementada através da prática do aconselhamento no âmbito do Serviço de Orientação e Desenvolvimento da Carreira, e actualmente, do Serviço de Aconselhamento e Gestão de Carreira para Promoção da Empregabilidade.

Analisando o tipo de ajuda solicitada por estudantes que frequentavam desde o primeiro ao último anos de vários cursos do ensino superior, distribuídos por vários estabelecimentos de ensino, é possível caracterizar os estudantes segundo três tipos de solicitação (Fraga & Lima, 2009), a saber: mudança de curso (com ou sem reformulação do projecto inicial), clarificação de objectivos (com ou sem necessidade de apoio psicológico complementar/de uma segunda formação) e especificação da formação (no próprio curso ou através de formação pós-graduada).

A clarificação do tipo de necessidades manifestada pelos estudantes do ensino superior que foram solicitando ajuda no âmbito destes serviços, levou à identificação de alguns objectivos mais gerais a contemplar no modelo de intervenção, designadamente:

(1) Sensibilizar os estudantes para a importância de definirem e clarificarem objectivos pessoais e profissionais;

(2) Promover uma atitude exploratória activa face ao percurso académico, mais especificamente em relação ao curso que frequentam;

(3) Facilitar o desenvolvimento pessoal dos estudantes motivando-os para os conhecimentos, atitudes e competências no planeamento da carreira e nos processos de tomada de decisão;

(4) Implementar estratégias de intervenção que ajudem os estudantes a antecipar e preparar planos de carreira, reformular projectos e elaborar planos alternativos.

A implementação e amadurecimento do modelo de intervenção ao longo de aproximadamente vinte anos de prática, levou à concepção de um formato de intervenção assente em três etapas no processo de aconselhamento de carreira, mais especificamente: entrevista preliminar, obtenção de dados pessoais e de avaliação psicológica e sessões de aconselhamento.

Entrevista preliminar

A entrevista preliminar tem como principal objectivo acolher o estudante na sequência da inscrição anteriormente efectuada. Neste primeiro momento de contacto, o indivíduo tem desde logo oportunidade de expressar o que o leva a solicitar ajuda, quer oralmente quer por escrito no espaço da Ficha de Inscrição destinado a “Outros dados”, ou seja, através de observações que considere pertinentes para melhor explicitar a necessidade de ajuda.

Na entrevista preliminar, o estudante, ao falar do motivo que o levou a solicitar ajuda em aconselhamento da carreira, tem oportunidade de manifestar as suas dúvidas, receios e incertezas, explicitando melhor o tipo de ajuda que efectivamente necessita. Para tal, é-lhe também pedido que fale sobre o percurso escolar e académico, sobretudo no que se reporta à frequência e escolha do curso do ensino secundário, opção de ingresso no ensino superior e adaptação a este novo sistema de ensino. O relatar das vivências quer escolares quer académicas, a par de experiências pessoais no desempenho de outros papéis que não apenas o de estudante, proporciona ao conselheiro dados importantes para melhor compreender as expectativas do indivíduo face ao aconselhamento. Por outro lado, o conselheiro, ao explicar o processo de aconselhamento e os objectivos a que este se propõe, também ajuda o estudante a confirmar se efectivamente o que lhe pode ser proporcionado em termos de intervenção psicológica é o que o poderá ajudar – clarificação e definição de objectivos quer

pessoais quer profissionais de modo a facilitar o processo de tomada de decisão em causa, a exploração quer do auto-conhecimento quer das oportunidades académicas e profissionais e o planeamento de tarefas a implementar com vista à concretização e desenvolvimento de diferentes etapas e cenários de vida.

Assim, o conselheiro ao explorar o motivo da intervenção e ao avaliar os dados disponíveis com base nesta mesma exploração não só inicia o estabelecimento da relação de ajuda com o estudante, como define com o mesmo os objectivos a alcançar no processo de aconselhamento de carreira. A definição do problema e a identificação do que o estudante deseja alcançar com a intervenção, deve levar desde logo a uma interacção caracterizada por uma aliança de trabalho explícita entre o conselheiro e o estudante.

Coleta de dados

Para a obtenção de dados pessoais e de avaliação psicológica os estudantes são acompanhados individualmente ou em pequenos grupos na resposta a um questionário de dados pessoais e a provas psicológicas adaptadas ao contexto português. O questionário permite obter dados pessoais de âmbito sócio-demográfico, dados relativos ao percurso escolar e académico dos estudantes, à candidatura e ingresso no ensino superior, às actividades extracurriculares e às necessidades de ajuda ao nível do auto-conhecimento e ao nível do conhecimento do(s) curso(s) e estabelecimento(s) do ensino superior frequentado(s) ou a frequentar.

Em relação às provas psicológicas os estudantes respondem ao Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI) – Forma para Estudantes Universitários (Ferreira Marques & Caeiro, 1979; Thompson & Lindeman, 1982) que avalia o grau em que o estudante pensa ou faz planos acerca da sua carreira profissional (Escala de Planeamento da Carreira) e o grau em que está disposto a recorrer a diferentes fontes de informação e a procurar as melhores para planear a carreira (Escala de Exploração da Carreira). A saliência de diferentes papéis é avaliada através do Inventário sobre a Saliência das Actividades (Ferreira Marques, 1995; Ferreira Marques & Miranda, 1995; Nevill & Super, 1986a), instrumento que proporciona uma medida da dimensão comportamental (Escala de Participação) e duas medidas da dimensão afectiva (Escala de Adesão e de Valores e Actividades) da saliência dos papéis. Enquanto a primeira proporciona informação sobre o dispêndio de esforço no desempenho de cada tipo de actividade, o que está em causa nas outras escalas é a ligação afectiva e a procura de realização dos valores nos diferentes papéis. A resposta ao Questionário “A Minha Situação Vocacional” permite obter dados relacionados com três escalas (Identidade

Vocacional, Informação sobre as Profissões e Obstáculos) (Holland, Daiger, & Power, 1980; Lima, 1998). A Identidade Vocacional contribui para avaliar a definição dos objectivos, interesses, personalidade e talentos do estudante, enquanto a Informação sobre as Profissões lhe proporciona a oportunidade de indicar necessidade de informação e a escala de Obstáculos o leva a indicar dificuldades extrínsecas ou limitações na escolha de um objectivo profissional. Quanto ao Inventário de Factores de Carreira (Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, 1990; Lima, 1998), permite avaliar a indecisão na carreira através de dois factores de informação (Escala de Necessidade de Informação sobre a Carreira e de Necessidade de Auto-conhecimento) e dois factores pessoais-emocionais (Escala de Ansiedade na Escolha da Carreira e de Indecisão Generalizada). A resposta à Escala de Valores (Ferreira Marques, 1995; Ferreira Marques & Miranda, 1995; Nevill, & Super, 1986b) permite ao estudante ter uma avaliação sobre os objectivos que considera mais ou menos importantes atingir ou obter, através de dezoito escalas. Respondem ainda ao Inventário de Personalidade PRF - Forma A (Jackson, 1986; Teixeira, 2000) que avalia os traços gerais do comportamento humano numa grande variedade de situações através de quinze escalas e ao Inventário de Interesses Vocacionais de Jackson (Jackson, 1977; Teixeira, 2000), instrumento que avalia interesses por tipos e estilos de trabalho a partir de trinta e quatro escalas.

Sessões de aconselhamento

De um modo geral, são realizadas no mínimo duas sessões: uma mais destinada à exploração do auto-conhecimento e outra à exploração das oportunidades académicas e profissionais, implicando esta uma decisão e/ou o planeamento de cenários a explorar e tarefas a desenvolver no processo de tomada de decisão. Neste processo de exploração, os estudantes são auxiliados a reflectir e a estruturar as suas histórias através da articulação de experiências e expectativas, acções e interacções, relacionamento com outros e antecipações. Por outro lado, toda esta exploração tem um papel relevante no ser capaz de abrir perspectivas e de tornar todo o processo de mudança mais objectivo e claro, o que facilita uma análise por parte dos indivíduos relativamente às suas próprias trajetórias vendo-as sob novas perspectivas.

A primeira sessão de aconselhamento destina-se à exploração do autoconhecimento, imprescindível para se trabalhar num segundo momento as oportunidades (académicas e/ou profissionais) do estudante. Este é o agente activo em todo o processo de análise e de auto-análise das temáticas abordadas e/ou exploradas, o que o vai dotar de

informação sobre si que lhe permite dar significado à informação mais objectiva acerca das oportunidades.

Retomados os conteúdos da entrevista preliminar e a definição dos objectivos do processo de aconselhamento, o conselheiro, para melhor delinear e fundamentar os objectivos da intervenção psicológica, tem especialmente em consideração a análise de algumas respostas do estudante ao Questionário de Dados Pessoais e dos resultados obtidos nas Escalas de Atitudes (Planeamento e Exploração da Carreira) do Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI), no Inventário de Factores de Carreira (factores pessoais-emocionais e factores de informação da indecisão), bem como na escala de Identidade Vocacional do Questionário “A Minha Situação Vocacional”.

A análise dos dados relativos aos percursos e vivências dos cursos quer do ensino secundário quer do ensino superior (Questionário de Dados Pessoais) procura destacar preferências, dificuldades e aspectos mais e menos positivos, o que necessariamente se relaciona com várias experiências pessoais ao nível dos diferentes papéis desempenhados pelo estudante. A este propósito são apresentados os resultados obtidos nas Escalas de Participação e de Adesão do Inventário sobre a Saliência das Actividades, de modo a corroborar, respectivamente, os papéis que o estudante mais salienta no presente (dimensão comportamental) e aqueles que no futuro considera como sendo mais relevantes desempenhar (dimensão afectiva).

Nesta sequência, procede-se habitualmente à exploração das actividades de tempos livres (*leisure activities*), bem como dos projectos (profissões/actividades profissionais) indicados pelo estudante quer no CDI quer no Questionário “A Minha Situação Vocacional”. Há nesta altura do aconselhamento um espaço para o estudante falar dos projectos e, eventualmente, indicar outro(s) que não tenha referido. Procura-se igualmente trabalhar a noção de estilo de vida definida enquanto a “forma como dispendo o meu tempo e energia” quer numa actividade profissional quer nas outras actividades, habitualmente associadas às actividades de tempos livres/lazer. A exploração do estilo de vida é especialmente relevante ao nível da auto-análise, na medida em que é um espaço privilegiado para o indivíduo falar de si no passado, presente e futuro (interrelacionando o contributo do passado no presente e destes para o futuro) através de narrativas. Pretende-se ainda que o estudante identifique os “aspectos mais importantes a contemplar numa futura actividade profissional” e “os aspectos mais importantes a considerar nas outras actividades”. Elencados estes aspectos, que proporcionam uma abordagem diferente não só das vivências do estudante mas sobretudo de planos a concretizar no futuro, apresentam-se os perfis dos

resultados obtidos na Escala de Valores e nos Inventários de Personalidade e de Interesses.

Os resultados obtidos nestas provas psicológicas são apresentados em perfis elaborados para o efeito onde se assinalam apenas os resultados mais elevados e os menos elevados, cabendo ao estudante através de uma auto-avaliação considerar outro(s) resultado(s) relevantes para a exploração do autoconhecimento. Assim, o estudante analisa e avalia os objectivos que procura atingir e obter (Valores), a personalidade através de traços gerais do seu comportamento numa grande variedade de situações (características que tem mais e menos necessidade de manifestar) e as preferências por tipos e estilos de trabalho (interesses).

A análise e auto-avaliação destes resultados permite uma vez mais ao estudante narrar vivências que considera terem sido importantes para o desenvolvimento pessoal e que poderão vir a contribuir, no presente e no futuro, para o planeamento e exploração dos objectivos pessoais e profissionais.

Com base em todos os dados explorados ao longo da sessão, solicita-se ao estudante a confirmação ou não de uma determinada área e/ou formação de modo a definir que alternativas/opportunidades deve explorar, isto é, obter informação objectiva e de uma forma sistematizada.

Assim, já nesta primeira sessão, o estudante é confrontado com a necessidade de abrir o leque de alternativas (oportunities) e de em relação a estas procurar obter informação sobre “o que se estuda”, tarefa que deve concluir antes de se dar início à segunda sessão de aconselhamento. No início desta, após a leitura do resumo da primeira sessão, o conselheiro analisa a pesquisa efectuada pelo estudante, podendo ou não ter necessidade de ajudar a concluí-la e solicitando-lhe no final, e em relação a este primeiro critério (“o que se estuda”), que ordene as alternativas por ordem de preferência. O estudante deve, deste modo, ser capaz de as ordenar antes de proceder à exploração das alternativas com base no segundo critério – “o que se faz”. Para esta análise, seleccionam-se as descrições das actividades consideradas e proporciona-se ao estudante espaço para as ler, com o objectivo de no final ser capaz não só de restringir o leque de alternativas inicialmente contemplado, como também de ordenar por ordem de preferência com base neste mesmo critério as hipóteses que mantém como alternativas de escolha. Por fim, e recorrendo a uma breve síntese da exploração do auto-conhecimento, é solicitado ao estudante que avalie as alternativas em função do critério “o que tem mais a ver comigo” e que, uma vez mais as ordene por ordem de preferência. Estes exercícios devem no final ser relacionados e permitir ao estudante optar pela alternativa mais adequada, o que se pode traduzir no manter-se ou mudar de curso e/ou estabelecimento do ensino superior, a par do planeamento de tarefas a implementar para que concretize a tomada de decisão.

Trata-se do estudante ser capaz de localizar o “problema” que o levou a solicitar ajuda e de o colocar sob uma nova perspectiva, o que se traduz na resolução do mesmo e na mudança que efectivamente ocorre ao implementar novos cenários e especificar actividades que o possibilitem pô-las em prática, o que antes não estava a ser percebido e que agora deve fazer parte da sua história pessoal. Isto é, o estudante deve ser capaz de delinear um plano de actividades, incluindo nesse plano o modo como se deve envolver nas novas experiências, devendo o conselheiro no final assegurar-se de que este mesmo plano contempla o “problema” que tinha sido inicialmente colocado e que tinha sido o motivo do próprio aconselhamento.

Dadas as características destas sessões, há por vezes a necessidade de os estudantes mais tarde solicitarem novamente ajuda através quer de um breve diálogo informando o conselheiro sobre a decisão tomada, quer de uma troca de impressões sobre informação recolhida junto de profissionais e estabelecimentos de ensino. Situações há que exigem a realização de outra(s) sessão(ões), a consulta de mais informação para a carreira, ou ainda o retomar do processo de aconselhamento de carreira já iniciado. Assim, salvaguardar a qualidade da intervenção requer que o conselheiro analise os resultados do aconselhamento e, se necessário, proponha quer consultas adicionais quer a disponibilidade necessária para um acompanhamento quando este se tornar vontade espontânea e explícita do estudante.

Considerações finais

A intervenção psicológica em orientação e desenvolvimento da carreira com estudantes do ensino superior, através do aconselhamento individual, tem revelado que a solicitação de ajuda por parte dos estudantes não se traduz apenas quando estes pretendem mudar de curso, mas também quando há necessidade de clarificação de objectivos pessoais e profissionais, sendo o estudante o principal agente no processo de aconselhamento e na construção do seu projecto de vida. Trata-se, assim, de intervir e de ajudar os indivíduos a responderem às questões que se colocam ao longo dos percursos de vida, fomentando o autoconhecimento e o auto-desenvolvimento e antecipando cenários de vida face às mudanças que ocorrem e que se reflectem nos diferentes papéis que desempenham.

A clarificação do tipo de necessidades manifestada por estudantes do ensino superior, na sequência de sessões de aconselhamento, levou à identificação de objectivos mais gerais a contemplar na intervenção e que tendem a corresponder, em geral, aos resultados obtidos num estudo de *follow-up* (Lima & Fraga, 2008). Este mesmo estudo contribuiu para corroborar a utilidade das etapas do processo de

aconselhamento de carreira a estudantes do ensino superior, cuja prática revela frequentemente a necessidade de reformulação de projectos e de redefinição de objectivos, o que pode obrigar à complementaridade das especialidades em apoio psicológico (Lima & Gouveia, 2003).

Por outro lado, o modelo de intervenção preconizado tem demonstrado que diferentes tipos de necessidades e de dúvidas dos jovens adultos no ensino superior (adaptação, vivência do percurso académico e transição para a vida activa) exigem diferentes tipos de intervenção psicológica ao nível do aconselhamento e gestão de carreira para promoção da empregabilidade. De referir, a este propósito, os resultados de um outro estudo (Lima & Guilherme, 2005) que evidenciou diferentes tipos de necessidades e de dúvidas que os jovens adultos sentem em dois momentos diferentes: quando iniciam o curso (ao se adaptarem a um novo sistema de ensino) e quando já estão a finalizar o seu percurso académico. Os resultados deste estudo corroboram as diferenças de desenvolvimento da fase da carreira em que se localizam os indivíduos que estão nestes dois momentos do percurso académico, implicando estas diferenças uma atenção diferenciada em função do nível de ensino e exigindo diferentes tipos de intervenção psicológica ao nível do aconselhamento: é necessária a ajuda na adaptação a um novo sistema de ensino, à vivência ao longo do percurso académico e na preparação para um novo e complexo mundo que se traduz na transição para a vida activa.

Um outro contributo do modelo de intervenção salienta a necessidade crescente da acção do conselheiro quer como ponto de partida de uma relação de ajuda mais “complexa”, quer como complementaridade de uma ajuda já iniciada num outro contexto, o que enfatiza a

convergência entre os objectivos da abordagem construtivista em aconselhamento de carreira e os objectivos de outras áreas de intervenção em Psicologia. Com o objectivo de salvaguardar a prática do aconselhamento de carreira, os conselheiros devem estar qualificados não só para aplicar e interpretar provas psicológicas, como também para utilizar eficazmente em aconselhamento métodos de avaliação construtivistas. Para tal, deve-se adquirir formação e actualização profissionais adequadas (Hartung, 2005). Trata-se de enriquecer uma área da Psicologia em que a prática do aconselhamento é, provavelmente, a menos conhecida e desenvolvida, não só pela falta de formação mais especializada (que exige), como também pela não visibilidade da intervenção psicológica do aconselhamento de carreira ao longo do ciclo de vida do indivíduo.

Este tipo de intervenção psicológica assume particular relevância, sobretudo se considerarmos os estudantes que revelam não ter tido qualquer apoio nas suas tomadas de decisão, exigindo ao conselheiro uma intervenção por vezes muito mais remediativa do que preventiva dos problemas com que os estudantes se deparam (Lima, 2005, p. 260). É especialmente importante ter em conta que a intervenção psicológica em si tem como objectivo contribuir para o desenvolvimento pessoal, segundo uma abordagem em que se procura perceber como é que os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado contexto lhes coloca, que significado lhes dão e como integram essas representações na sua história e na sua construção pessoal da carreira (Savickas, 2005). Esta constrói-se, assim, à medida que o indivíduo não só realiza escolhas que exprimem o seu auto-conceito como também estrutura os seus objectivos na realidade social do papel de trabalho (Savickas, 2005).

Referências

- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counselling Psychology*, 37, 491-501.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.
- Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das actividades na transição para a reforma: Estudo exploratório*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Ferreira Marques, J. (1995). The portuguese work importance study. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 181-187). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ferreira Marques, J. H., & Caeiro, L. A. (1979). O Inventário de Desenvolvimento Vocacional (CDI) em Portugal: Estudo preliminar. *Biblos*, 55, 501-514.
- Ferreira Marques, J., & Miranda, M. J. (1995). Developing the Work Importance Study. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco: Jossey-Bass.
- Fraga, S., & Lima, R. (2009, Novembro). *Intervir para ajudar e ajudar para construir: Estudos de caso no ensino superior*. Trabalho apresentado nas Jornadas Anuais do Instituto de Orientação Profissional Processos de Qualificação e Orientação ao Longo da Vida, Lisboa, Portugal.

- Hartung, P. J. (2005). Integrated career assessment and counseling: Mindsets, models, and methods. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 371-395). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Jackson, D. N. (1977). *Manual JVIS Jackson Vocational Interest Survey*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Jackson, D. N. (1986). *Jackson Personality Inventory Manual*. Port Huron, Michigan: Research Psychologists Press.
- Kidd, J. M. (2003). Career development work with individuals. In R. Woolfe, W. Dryden, & S. Strawbridge (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (2nd ed., pp. 461-480). London: Sage Publications.
- Krumboltz, J. D., & Chan, A. (2005). Professional issues in vocational psychology. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 347-369). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lima, M. R. (1998). *Orientação e desenvolvimento da carreira em estudantes universitários: Um estudo das atitudes de planeamento e exploração, identidade vocacional, saliência dos papéis e factores de carreira*. Dissertação de doutorado não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R. (2005). A prática da orientação da carreira como aconselhamento psicológico no ensino superior. In A. S. Pereira & E. D. Motta (Eds.), *Acção social e aconselhamento psicológico no ensino superior: Investigação e intervenção – Actas do Congresso Nacional* (pp. 257-265). Coimbra, Portugal: Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Lima, R., & Fraga, S. (2008, Abril). *Avaliação do processo de aconselhamento de carreira: Um estudo de follow-up*. Trabalho apresentado na IV Conferência Desenvolvimento Vocacional. I Conferência Virtual – Investigação e Ensino, Universidade do Minho, Portugal.
- Lima, M. R., & Gouveia, A. T. (2003). The importance of counselor's practice regarding psychological help and counseling. In *IAEVG-AIOSP World Congress, Counsellor – Profession, Passion, Calling?* (pp. 298-305). Warsaw, Poland.
- Lima, M. R., & Guilherme, H. M. (2005). Career guidance in higher education: Research data related to case studies. In *Fedora – Psyche Conference, Cognition, Motivation and Emotion: Dynamics in the Academic Environment*. Lisboa, Portugal.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986a). *The Saliency Inventory: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986b). *The Values Scale: Theory, application, and research: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Patton, W. (2008). Recent developments in career theories: The influences of constructivism and convergence. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 133-156). New York: Springer.
- Santos, E. R., Ferreira, J. A., Blustein, D. L., Fama, L., Finkelberg, S., Ketterson, T., Shaeffer, B., Schwam, M., & Skau, M. (2001). A construção de convergências nos sistemas de aconselhamento vocacional e de carreira. *Psychologica*, 26, 161-174.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of Career Construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). New York: Springer.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *The handbook of vocational psychology* (pp. 217-259). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Teixeira, M. O. (2000). *Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional: As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento vocacional*. Dissertação de doutorado não publicada, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1982). *Career Development Inventory: College and University Form: Supplement to user's Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Whiston, S. C. (2000). Individual career counseling. In D. A. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. 137-156). Washington, DC: American Psychological Association.

Recebido: 12/03/2010
1ª Revisão: 28/07/2010
2ª Revisão: 30/08/2010
Aceite Final: 14/09/2010

Sobre as autoras

Rosário Lima é investigadora na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Doutorada em Orientação Escolar e Profissional, desenvolve actividades de intervenção em Orientação da Carreira e Desenvolvimento de Recursos Humanos e de formação (Docência e Estágios curriculares) na Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações da mesma Faculdade.

Sandra Fraga é Mestre em Psicologia, frequenta o Doutoramento em Psicologia na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Colabora desde 2001 em actividades de intervenção e em Projectos de Investigação na Área da Orientação da Carreira e Desenvolvimento de Recursos Humanos. É psicóloga no Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa.