

QUEM SOU? PARA ONDE VOU?
Programa de Desenvolvimento Vocacional



Por: Paulo Cardoso



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

QUEM SOU? PARA ONDE VOU?
Programa de Desenvolvimento Vocacional

AUTOR

Paulo Cardoso

LOCAL, ANO

Braga, 2020

EDIÇÃO

APDC Edições
Edifício da Escola de Psicologia
Universidade do Minho, Campus de Gualtar, Braga
www.apdc.eu

Arranjo Gráfico e Paginação

Inês de Castro, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira
Joana Soares, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira

ISBN

978-989-54192-6-5



ASSOCIAÇÃO
PORTUGUESA
**DESENVOLVIMENTO
DA CARREIRA**

AGRADECIMENTOS

Quando se trabalha no âmbito da orientação e do aconselhamento de carreira há mais de 30 anos e contactamos com o trabalho de colegas ou com eles dialogamos sobre o tema, é natural que seja impossível agradecer a todos os que direta ou indiretamente contribuíram para este manual. De facto, algumas das atividades propostas resultam de uma reflexão pessoal sobre o trabalho de outros que, ao longo destes anos, foram uma fonte de inspiração. Assim, os meus agradecimentos são para todos eles bem como para as pessoas que mais diretamente colaboraram na elaboração deste manual. Nesse sentido, um especial agradecimento aos psicólogos que aplicaram o programa nas escolas, a Nazaré Ramalho, a Lisandra Pacheco e o Alexandre Botelho. Também agradeço à direção das escolas, aos alunos e seus pais por terem tornado possível a implementação e avaliação do programa Quem sou? Para onde vou?

ÍNDICE

Agradecimentos	1
Quem Sou? Para onde vou?.....	5
Porque são importantes as intervenções de desenvolvimento vocacional?.....	5
SESSÃO 1. Introdução ao programa.....	15
SESSÃO 2. Experiências pessoais e autoconhecimento: Os meus interesses.....	18
SESSÃO 3. A Minha Fórmula de Sucesso	21
SESSÃO 4. Experiências pessoais e autoconhecimento: as minhas aptidões.....	25
SESSÃO 5. Explorar oportunidades profissionais.....	29
SESSÃO 6. Explorar oportunidades profissionais.....	32
SESSÃO 7. Oportunidades de formação no sistema educativo.....	34
SESSÃO 8. Elaborar o projeto vocacional	35

QUEM SOU? PARA ONDE VOU?

Quem Sou Para Onde Vou é um programa de desenvolvimento vocacional dirigido a jovens que frequentam o ensino básico e secundário. Procura-se o desenvolvimento de atitudes e comportamentos que facilitem a gestão das transições ao longo do ensino básico e secundário: planeamento de carreira, exploração do conhecimento de si e das oportunidades escolares e profissionais, promoção do otimismo e da autoconfiança para lidar com os desafios da carreira.

Porque são importantes as intervenções de desenvolvimento vocacional?

A carreira das pessoas é aqui entendida como o percurso que fazem ao longo da sua vida em múltiplos papéis, tais como os de estudante, trabalhador, familiar, tempos livres ou de cidadania (Super, 1980). Na sociedade atual, a alteração da natureza do trabalho, resultante do desenvolvimento tecnológico, mas também o desemprego, a precaridade dos vínculos laborais ou a crescente mobilidade das populações levam que, cada vez mais, todos sejamos confrontados com a necessidade de aprendizagem ao longo da vida e de gerir sucessivas transições no percurso escolar e profissional. Nestes contextos de instabilidade e mudança acelerada é natural que muitas pessoas se interroguem sobre o que fazer da sua vida. Como eloquentemente refere Giddens (1991) “o indivíduo sente-se abandonado e sozinho num mundo em que lhe falta o apoio psicológico e o sentido de segurança fornecidos pelos contextos mais tradicionais” (p. 33-34). Assim, apoiar o desenvolvimento vocacional é uma forma de ajudar as pessoas a situarem-se na complexidade dos contextos onde constroem a sua carreira. Como? Ajudando-as na construção de planos de carreira que respondam ao sentido que querem dar à sua vida.

Com adolescentes, a importância das intervenções de desenvolvimento vocacional também resulta do contributo destas práticas para a resolução de importantes tarefas de desenvolvimento como a construção da identidade, a autonomização relativamente à família e a promoção do sucesso académico. O contributo para o desenvolvimento da identidade adolescente decorre de a construção de planos de carreira exigir a clarificação da representação de si. Por sua vez, tais planos também facilitam o processo de autonomização pois, implicitamente, definem o lugar

que os/as jovens pretendem ocupar na sociedade (Erikson, 1968; Kelly, 1955; Savickas, 2013). Acrescente-se que a investigação também evidencia que o resultado de intervenções de desenvolvimento vocacional bem-sucedidas está relacionado com o sucesso académico (Choi, Kim & Kim, 2015; Negru-Subtirica & Pop, 2016; Oliveira, Taveira, & Porfelli, 2017).

Como promover o desenvolvimento vocacional?

Atualmente, muitas pessoas têm uma visão simplista da intervenção vocacional, entendendo-a como processo centrado na aplicação de testes psicológicos, para esclarecer os/as jovens sobre os seus interesses e capacidades, bem como na informação sobre oportunidades escolares e profissionais. De facto, restringir a intervenção ao conhecimento de si próprio e do sistema de oportunidades é insuficiente. O importante papel que as práticas de desenvolvimento vocacional têm na promoção do desenvolvimento pessoal e do sucesso académico não seria cumprido com intervenções tão simplistas. De facto, a investigação neste âmbito evidencia que intervenções de grupo, onde se aplicam programas de desenvolvimento vocacional, são mais eficazes e menos dispendiosas do que intervenções só focadas na utilização de provas psicológicas e/ou na transmissão de informação sobre oportunidades escolares e profissionais (Janeiro, Mota & Ribas, 2014; Whiston & Rose, 2015). A limitação de práticas centradas na aplicação de testes ou na transmissão de informação resulta de radicarem em pressupostos de estabilidade das características individuais (e.g. interesses e aptidões) e das características do mundo do trabalho (Savickas et al., 2009). Destas práticas resultam “conselhos paradoxais”, sugerindo, de modo mais ou menos explícito, o lugar certo num futuro incerto. A desadequação deste tipo de práticas também resulta de os/as jovens não serem colocados/as como agentes na construção do conhecimento sobre si. De facto, é um agente externo (resultados dos testes, a interpretação do psicólogo/a) que informa sobre características pessoais, o que não favorece o desenvolvimento da identidade e da autonomia individual.

Promover o desenvolvimento vocacional é promover atitudes e comportamentos que permitam às pessoas a gestão da sua carreira/vida. Ajudar as pessoas a planearem o seu percurso, a aprenderem a explorar a realidade interna (e.g. interesses, capacidades, valores, necessidades) e externa (e.g. oportunidades escolares

e profissionais, barreira e apoios ao desenvolvimento de carreira). Promover o desenvolvimento vocacional também é facilitar a tomada de decisão ou construir otimismo e confiança para confrontar os desafios relativos à implementação de planos de carreira. Para tal, são necessárias práticas que coloquem os/as jovens como agentes da sua trajetória de vida, refletindo sobre si e sobre a realidade circundante, explorando oportunidades, construindo sistemas de apoio para a gestão de carreira ou incentivando o realismo na tomada de decisão. Este tipo de práticas, exemplificadas no programa Quem Sou para Onde Vou, não se foca apenas nos papéis de estudante e de trabalhador, mas também considera outros papéis da carreira como os de tempos livres, familiar ou de cidadania. Deste modo, faz-se uma abordagem compreensiva ajudando as pessoas a elaborarem, nos diferentes papéis da carreira, possibilidades para darem expressão à construção de um projeto de vida.

Em que consiste o Programa Quem Sou para Onde Vou?

O programa “Quem Sou, para Onde Vou” ocorre ao longo de 8 sessões de grupo (Tabela 1), de 50 minutos cada. Tem como objetivo geral desenvolver atitudes e comportamentos que facilitem a tomada de decisão vocacional a estudantes do ensino básico e secundário. As primeiras cinco sessões visam apoiar a formulação do problema vocacional, promover o autoconhecimento dos interesses, aptidões e estilo de vida desejado. Nesse sentido, os/as jovens são levados a realizar um conjunto de atividades que estimulam a reflexão sobre experiências pessoais para, a partir daí, elaborarem uma representação sobre capacidades, motivações e estilo de vida pretendido.

Dedicar cinco sessões ao autoconhecimento é uma forma de reforçar o papel deste tipo de intervenções para a construção da identidade e para a promoção da agência pessoal na construção de conhecimento sobre si próprio. Na verdade, cada um/a de nós é o/a grande especialista da experiência de si mesmo.

Finalmente, as sessões 6, 7 e 8 são focadas na exploração das oportunidades escolares e profissionais e na formulação de planos de carreira realistas.

Tabela 1

Plano das Sessões

Sessões	Objetivos Específicos
Sessão 1	<ul style="list-style-type: none">✓ Definir o problema de carreira;✓ Conhecer o programa;✓ Organizar a participação nas sessões de desenvolvimento vocacional.
Sessão 2	<ul style="list-style-type: none">✓ Sensibilizar à importância do autoconhecimento para a gestão da carreira;✓ Analisar os interesses expressos a partir de experiências pessoais;✓ Sensibilizar à importância das experiências pessoais para o autoconhecimento.
Sessão 3	<ul style="list-style-type: none">✓ Ter feito uma avaliação qualitativa dos seus interesses;✓ Ter identificado atividades no quotidiano que permitam implementar a sua fórmula de sucesso.
Sessão 4	<ul style="list-style-type: none">✓ Analisar aptidões a partir de experiências pessoais;✓ Adquirir o conceito de aptidão enquanto dimensão do autoconceito;✓ Sensibilizar para a importância das experiências pessoais na construção do conhecimento de si próprio.
Sessão 5	<ul style="list-style-type: none">✓ Relacionar os interesses, aptidões e experiências pessoais com grupos e/ou tipos de profissões;✓ Construir uma lista de profissões a explorar, a partir da exploração dos interesses, aptidões e experiências pessoais;✓ Aprender a consultar agrupamentos de profissões;✓ Conhecer <i>sites</i> para a exploração de profissões.
Sessão 6	<ul style="list-style-type: none">✓ Conhecer dimensões a considerar na exploração de profissões;✓ Explorar profissões na sua área de interesses, usando diferentes recursos (e.g. agrupamentos de profissões, revistas ou sites);✓ Construir um guia para entrevista a um profissional.
Sessão 7	<ul style="list-style-type: none">✓ Conhecer a estrutura do sistema educativo português e das oportunidades de formação que oferece;✓ Conhecer Cursos de Especialização Tecnológica no Ensino não Superior;✓ Motivar para a utilização do endereço eletrónico do Ministério da Educação na exploração de oportunidades de formação no sistema educativo português.
Sessão 8	<ul style="list-style-type: none">✓ Ser capazes de relacionar as diferentes dimensões do conhecimento de si próprio com as oportunidades escolares e profissionais exploradas;✓ Ter elaborado um projeto vocacional a implementar no final do ciclo de estudos.

Que cuidados ter na implementação do programa?

A implementação de práticas tendo por referência um manual exige cuidados que evitem o vazio relacional ou a reflexão superficial sobre a implementação das atividades propostas. Nesse sentido, é importante:

1. Dar oportunidade aos/às participantes para expressarem pontos de vista, dúvidas, ideias e experiências com os pares e o/a psicólogo/a. Nesse sentido, é importante que as sessões se iniciem com uma introdução à atividade a realizar, esclarecendo acerca dos objetivos e abrindo a possibilidade de esclarecimento de dúvidas sobre o que é pedido. Seguidamente, é importante levar os/as jovens a verbalizar experiências pessoais relativamente ao que é solicitado. Tal permite introduzir o grupo à exploração das experiências verbalizadas. Finalmente, para evitar excessiva exposição dos/as participantes, solicita-se que aprofundem, por escrito, a elaboração das experiências pessoais. É nesta fase que o/a psicólogo/a está atento/a às necessidades de apoio individualizado e intervém, quando necessário, para facilitar a elaboração de pensamentos e emoções, e a narração de experiências mais difíceis de expor em grupo.

2. Os grupos não serem numerosos (máximo de 10 a 15 pessoas). Deste modo, os/as profissionais têm tempo para dar voz aos/às participantes ou clarificarem dúvidas. Assim, evita-se que a prática se reduza à realização de um exercício escrito;

3. Estar atento à regulação da qualidade da relação entre participantes bem como destes com o/a psicólogo/a que conduz as sessões. Momentos críticos que ameaçam a qualidade da relação de ajuda podem ocorrer quando os valores, expectativas e crenças do/a psicólogo/a são veiculados na informação escolar e profissional transmitida ou quando sugere o “melhor” caminho que os/as jovens devem prosseguir (Cardoso, Taveira, Biscaia & Santos, 2012);

4. Gerir a qualidade da relação de modo a que todos/as se sintam seguros/as para se expressarem. A experiência prática revela que, muitas vezes, alguns/algumas adolescentes tendem a desvalorizar a participação dos/as colegas. Tal faz emergir tensões que devem ser geridas de modo a evitar limitações na concretização dos objetivos das sessões;

5. Gerir a impaciência dos/as jovens resultante da não aplicação de testes ou da demora na transmissão de informação escolar e profissional. Este comportamento resulta de conceções estereotipadas da intervenção vocacional, reduzindo-a à aplicação de testes e à transmissão de informação escolar e profissional. Assim, é importante ir desconstruindo tais crenças e sensibilizar para a importância de serem os/as próprios/as a construir conhecimento acerca de si. Também é relevante sensibilizar para a necessidade de a informação escolar e profissional só ser abordada na parte final do programa de modo a que o conhecimento sobre sistema de oportunidades ocorra na matriz do conhecimento que cada um/a tem de si próprio/a;

6. As sessões de informação escolar e profissional serem conduzidas no sentido de promoverem comportamento exploratório. Para não reforçar a passividade no processo de desenvolvimento vocacional, estas sessões não devem restringir-se à pura transmissão de informação sobre oportunidades escolares e profissionais;

7. Adequar as atividades às necessidades de desenvolvimento vocacional do grupo. Por exemplo, é possível que determinadas sessões necessitem de mais tempo do que os habituais 50 minutos para que os objetivos da sessão sejam adequadamente trabalhados. Nesses casos, deve ser dado mais tempo às atividades dessa sessão. O contrário também pode ser possível. Por exemplo, quando as sessões decorrem em tempos letivos de hora e meia são possíveis adaptações que levem à redução do número de sessões de oito para cinco ou seis sessões.

O programa Quem Sou Para Onde Vou é eficaz?

Este programa de desenvolvimento vocacional foi construído ao longo de quatro anos num processo que envolveu o contínuo refinamento das atividades a partir do feedback dado pelos/as psicólogos/as que o aplicavam. A versão final foi avaliada num estudo quasi-experimental envolvendo 139 alunos/as, frequentando o 9º ano de escolaridade, com idades compreendidas entre os 13 e os 20 anos ($M = 14.6$, $DP = 1.15$) (Pacheco, 2018). Destes, 70 pertenciam ao grupo experimental, tendo sido alvo da intervenção de desenvolvimento vocacional. Por sua vez, 69 pertenciam ao grupo controlo e, por isso, não foram sujeitos à intervenção. Todos/as foram avaliados/as em três momentos: (1) antes da intervenção (pré-teste), (2) uma semana após a intervenção

(pós-teste) e (3) três meses depois de concluída a intervenção (avaliação de seguimento).

Os resultados evidenciaram que, inicialmente, o grupo experimental e de controlo eram equivalentes. Assim, no pré-teste não houve diferenças significativas entre o grupo-experimental e grupo de controlo nas variáveis estudadas: certeza vocacional, $t(1, 137) = .39$, $p = .66$, identidade vocacional, $t(1, 137) = 1.83$, $p = .66$, adaptabilidade na carreira, $t(1, 137) = .53$, $p = .67$ e autoeficácia face à tomada de decisão na carreira, $t(1, 137) = 1.67$, $p = .33$. No entanto, após a intervenção verificou-se um efeito significativo favorável ao grupo experimental relativamente ao grupo controlo, nomeadamente na certeza vocacional $F(2, 272) = 5,11$, $p < .01$, $\eta^2 = .04$, identidade vocacional, $F(2, 272) = 5,33$, $p < .01$, $\eta^2 = .04$., adaptabilidade na carreira $F(1,96, 250,57) = 11,36$, $p < .05$, $\eta^2 = .08$, e autoeficácia face à tomada de decisão na carreira $F(2, 272) = 14,98$, $p < .01$, $\eta^2 = .10$. Acrescenta-se que os ganhos conseguidos mantiveram-se estáveis três meses após a intervenção. Isto é, a participação no programa promoveu significativamente a adaptabilidade e a tomada de decisão na carreira. Estes ganhos não aconteceram naqueles que não beneficiaram da intervenção.

Também foi avaliada a perceção dos/as participantes sobre a intervenção. Nesse sentido, foram organizados dois grupos focais que envolveram um total de 17 adolescentes do grupo experimental, sendo 13 (76,5%) do sexo feminino e 4 (23,5%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 13 e os 15 anos ($M = 14.1$, $DP = 0.5$). Os resultados evidenciaram que 94% dos/as participantes avaliaram o programa como sendo útil ou extremamente útil. Referiram que o programa “Quem sou, para onde vou” ajudou a definir planos de carreira, facilitou o autoconhecimento, nomeadamente, o conhecimento que tinham das capacidades e interesses. Todos/as os/as participantes no grupo focal também consideraram que o programa foi útil para promover o conhecimento das oportunidades educacionais e profissionais (Pacheco, 2018).

Esta obra, de autoria do Professor Doutor Paulo Cardoso, é uma edição da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (APDC). Para aceder às atividades e respetivos materiais de cada sessão, por favor envie email para geral@apdc.eu ou edicoes@apdc.eu. Quando apresentar o seu pedido indique o título da obra, a versão (física ou digital) que deseja adquirir e os seus dados, para envio posterior. A obra e o comprovativo de compra ser-lhe-ão enviados após pagamento.

Para mais informações, por favor, consulte o site www.apdc.eu. Aqui poderá encontrar o preçário e também outras informações e materiais relativos à atividade da associação.

Referências

- Cardoso, P., Taveira, M. C., Biscaia, C., & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in career counselling practice [Os dilemas dos psicólogos na prática do aconselhamento de carreira]. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 225-241. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9232-9>
- Choi, Y., Kim, & Kim, S. (2015). Career development and school success in adolescents: The role of career interventions [O desenvolvimento da carreira e o sucesso escolar nos adolescentes: O papel das intervenções de carreira]. *The Career Development Quarterly*, 63, 171-186. <https://doi.org/10.1002/cdq.12012>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis* [Identidade: Juventude e crises]. Norton.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age* [Modernidade e identidade pessoal: Self e a sociedade na época moderna tardia]. Polity Press.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles [Efeitos de dois tipos de intervenções de carreira em estudantes com diferentes estilos de coping]. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.006>
- Kelly, G. (1955). *The psychology of personal constructs* [A psicologia dos construtos pessoais]. Norton.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E.I (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence [Relações longitudinais entre a adaptabilidade de carreira e concretizações académicas nos adolescentes]. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Oliveira, I.M., Taveira, M.C., & Porfelli, E.J. (2017). Career preparedness and school achievement of Portuguese children: Longitudinal trend articulations [Preparação para a carreira e concretizações académicas em crianças portuguesas: tendências longitudinais]. *Frontiers of Psychology*, 8, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00618>

- Pacheco, L.M.C. (2018). Desenvolvimento vocacional na adolescência: a eficácia de uma intervenção de grupo com alunos do 9º ano de escolaridade. [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade de Évora.
- Savickas, M.L., (1998). Career style assessment and counselling [Estilos de avaliação e aconselhamento de carreira]. In Thomas J. Sweeney (Ed.), *Adlerian counselling: A practitioner's approach* (4th ed. Pp. 329-360). Taylor & Francis Group.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V., & Van Vianen, A. E (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century [Life design: um paradigma da construção de carreira no século 21]. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L. (2011). Career counselling [Aconselhamento de Carreira]. American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice [Teoria e prática da construção de carreira]. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development [Abordagem *life-span* e *life-space* do desenvolvimento de carreira]. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). Career counseling process and outcome [Processo e resultados do aconselhamento de carreira]. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 43–60). APA Books.

