

Mudança narrativa em aconselhamento de carreira

Paulo Cardoso



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS



Mudança em aconselhamento de carreira

As intervenções de aconselhamento de carreira são eficazes na promoção de mudança de:

Comportamento exploratório;

Tomada de decisão na carreira;

Satisfação com a vida

(Holland et al., 1981; Masdonati et al., 2009; Phillips, 1992; Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi & Rossier, 2011; Swanson, 1995).



Life Design Counseling

O Life Design Counseling (LDC) é uma abordagem narrativa ao aconselhamento de carreira fundamentada na Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2013).

Visa ajudar as pessoas a construir planos de carreira a partir da reescrita da sua identidade narrativa.

O LDC enfatiza o aconselhamento de carreira como processo de facilitação da construção de significado (Savickas, 2011).



Mudança no LDC

O Life Design Conseling está estruturado em três momentos:

1. Definição do problema e contar a história de vida
2. Dar significado à história de vida
3. Construir novos planos de carreira



Mudança em aconselhamento de carreira

Estudos no âmbito do LDC evidenciam a sua eficácia em aconselhamento individual (Rehfuss, Del Corso, Galvin & Wykes, 2011) e de grupo (Di Fabio & Maree, 2011).

Promove:

Adaptabilidade na carreira (Koen et al., 2012);

Narrativas de vida mais positivas e otimismo quanto ao futuro (Tinsley, 2011).



Mudança em aconselhamento de carreira

Há necessidade de analisar como ocorre a mudança ao longo do processo e que tipos de elaboração narrativa contribuem para essa mudança.



Mudança em aconselhamento de carreira

Conceção de mudança:

Conceção narrativa do self sugerindo que o sofrimento psicológico decorre da elaboração de narrativas problemáticas do self (si) (Gonçalves, Matos, & Santos, 2009; White & Epston, 1990).

A mudança em psicoterapia resulta da emergência e elaboração de inovação narrativa que não é determinada pela narrativa problemática (see White & Epston, 1990))



Mudança em aconselhamento de carreira

Ação – ações específicas que desafiam a narrativa problemática.

Ex: “Andei a informar-me sobre possíveis cursos na minha área de interesse”.

Reflexão – pensamentos e sentimentos que evidenciam uma nova perspetiva da narrativa problemática e das implicações desta na vida do cliente.

Reflexão I – Pensamentos que revelam uma representação mais positiva de si bem como um novo entendimento do problema ao nível das suas causas e consequências.

Ex: *Acho que a mudança de curso não me vai deixar em “maus lençóis”*

Reflexão II - pensamentos centrados no processo de mudança

Ex: *Sim, estas sessões têm-me ajudado a ver o problema de maneira diferente*

)



Mudança em aconselhamento de carreira

Protesto – ações ou pensamentos que confrontam a narrativa problemática.

Protesto I – posicionamento crítico face à narrativa problemática.

Ex: *Chega de me preocupar com os outros. A minha vida, os meus planos, onde ficam?*

Protesto II - emergência de um posicionamento assertivo, de afirmação de si/reposicionamento face ao problema.

Ex: *É tempo de lutar por mim, de fazer o que sinto que é melhor para mim.*



Mudança em aconselhamento de carreira

Reconceptualização – narrativa que descreve o que mudou e como mudou.

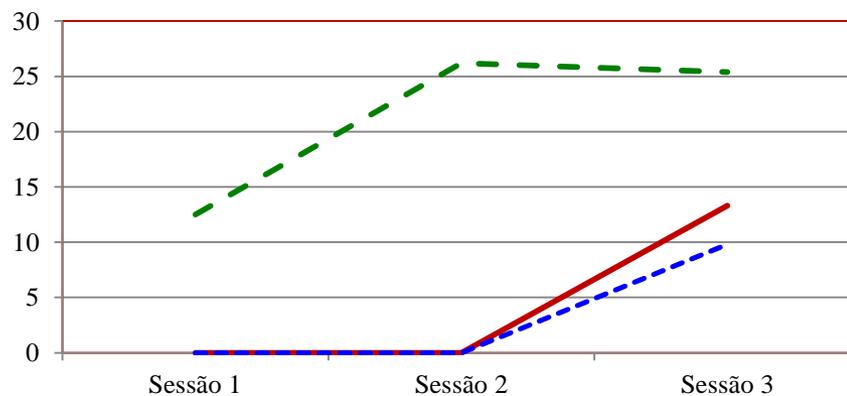
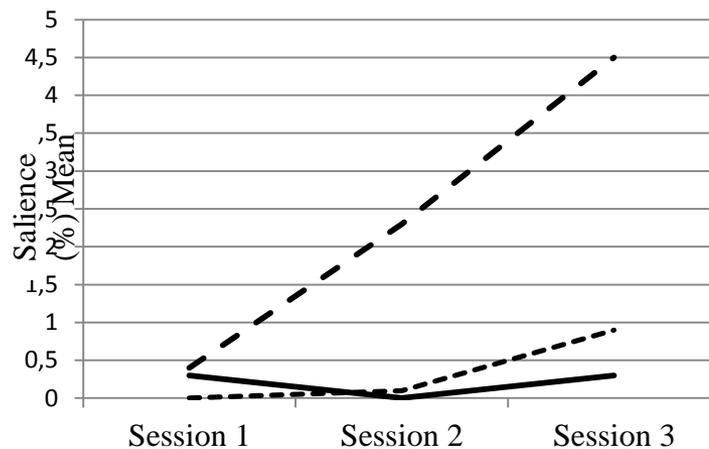
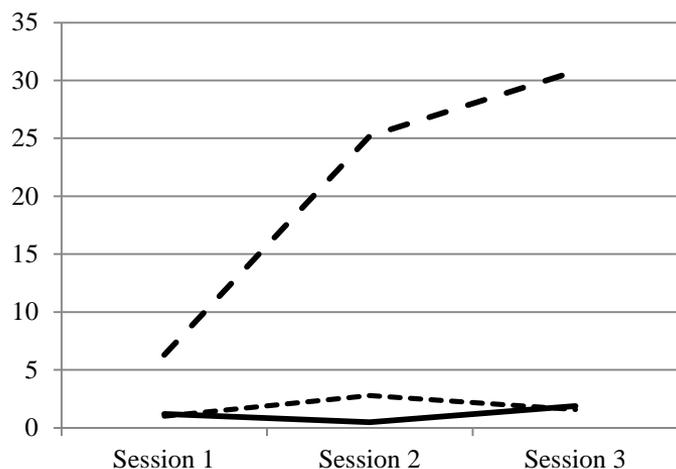
Ex: “Não saber que decisões tomar, que direção dar à minha vida deixava-me completamente confusa... Agora é diferente, saber o que quero e para onde vou dá-me paz e tranquilidade”.

Desempenho da mudança – referência a novos objetivos, planos, atividades, antecipados ou a decorrer, que resultam da mudança.

Ex: “Começo a ver que não me posso esquecer de mim. Não só no trabalho mas também noutras coisas da minha vida. Agora estou a fazer coisas que sinto que são importantes para mim... que me fazem sentir viva”.



Resultados sobre a evolução da mudança em LDC: três estudos de caso



— Ação --- ReflexãoProtesto - - - Reconcetualização



Mudança no LDC

A elaboração narrativa vai em crescendo da 1ª para a 3ª sessão, sugerindo que pequenas mudanças levam, por efeito de acumulação a transformações maiores da narrativa do cliente (Gonçalves & Ribeiro, 2012; Stiles et al., 1990);

Ciclos de acção reflexão e protesto estão presentes ao longo do processo, evidenciando um processo semelhante ao que ocorre nas fases iniciais de uma intervenção psicoterapêutica (Cardoso et al., 2014a; 2014b)



Mudança no LDC

A elaboração narrativa predominante é do tipo reflexão;

A reflexão evolui do distanciamento face ao problema (e.g. novo entendimento do problema bem como das suas causas e consequências) para inovação narrativa centrada na mudança (e.g. emergência de nova versão identitária e intenções de lutar contra o problema, novas soluções para o problema relacionadas com a elaboração de novos planos).



Mudança no LDC

Os MIs de protesto evoluem da crítica ao problema (ou outros que apoiam o problema) para assertividade e reposicionamento de si face ao problema.

A reconceptualização surge no final e quando solicitada pelo conselheiro

A resistência à mudança é mais acentuada em casos onde os problemas de carreira têm subjacentes narrativas saturadas num tema.



Mudança no LDC

O LDC permite um padrão de mudança que se caracteriza por crescente entendimento do passado para estruturar o presente e projectar o futuro.

Neste processo de transformação, os planos de carreira são uma forma de dar ordem e continuidade à existência individual.



Implicações para a prática do LDC

1. Na perspetiva do LDC é importante ajudar o(a) cliente a construir uma representação coerente e com continuidade de si mesmo(a). Nesse sentido é fundamental ajudar o cliente a situar o problema de carreira na sua história de vida. Facilitar o entendimento do passado para estruturar o presente e projetar o futuro.



Implicações para a prática do LDC

2. Os momentos de inovação podem funcionar como marcadores para ampliar a mudança, tendo em conta o nível de mudança atingido pelo cliente:

Ação - questionar sobre a gestão dos problemas de carreira e promover a exploração de alternativas de carreira.

Protesto – uso de técnicas experienciais que permitam ao cliente dar voz a facetas silenciadas pela narrativa problemática



Implicações para a prática do LDC

Reconcetualização - em fases avançadas da intervenção colocar questões sobre o que mudou e como mudou.

Desempenho da mudança - questionar sobre a implementação dos planos de carreira e sobre o impacto das mudanças (e.g. nova representação de si, planos) noutros papéis da sua vida.



Implicações para a prática do LDC

Ambivalência - aceitá-la como natural à transformação do cliente e promover os diferentes tipos de inovação narrativa, tendo em conta os níveis de mudança conseguidos.



Referências

- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364–369.
- Cardoso, P., Silva, Gonçalves, M. M. & Duarte, M. E. (2014a) Innovative moments in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 11-20.
- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014b). Narrative innovation in Life Design Counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 276-286.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2011). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100–107.
- Gonçalves, M. M., Matos, M., & Santos, A. (2009). Narrative therapy and the nature of “innovative moments” in the construction of change. *Journal of Constructivist Psychology*, 22, 1–23.
- Gonçalves, M. M., & Ribeiro, A. (2012). Narrative processes of innovation and stability within the dialogical self. In H. J. M. Hermans, & T. Gieser (Eds.), *Handbook of dialogical self theory* (pp. 310–318). Cambridge: Cambridge University Press.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203. doi:10.1177/0894845309340798.



Referências

Phillips, S. D. (1992). Career counseling: Choice and implementation. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 513–547). New York: Wiley.

Rehuss, M. C., Del Corso, J., Glavin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19, 405–419.

Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183) (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Stiles, W. B., Elliot, R., Llewelyn, S. P., Firth-Cozens, J. A., Margison, F. R., Shapiro, D. A., et al. (1990). Assimilation of problematic experiences by clients in psychotherapy. *Psychotherapy*, 27, 411–420.

Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217–259). Mahwah, NJ: Erlbaum.

White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: W.W. Norton.