

Newsletter APDC

Julho 2019
ISSN:2184 - 2779

Associação Portuguesa para o Desenvolvimento
da Carreira (APDC)

www.apdc.eu

geral@apdc.eu



DENTRO DESTA EDIÇÃO

1. Nota Editorial
2. A nossa equipa
3. Estágios Profissionais
4. 10 Anos de História
5. Edições
6. À Conversa com...
7. Eventos
8. Eventos futuros
9. Teses de Doutoramento
10. Call

"O principal objetivo da educação é criar pessoas capazes de fazer coisas novas e não simplesmente repetir o que as outras gerações fizeram."
(Piaget, 1994)

Nota Editorial

Autora: Doutora Ana Daniela Silva

Nesta Newsletter que marca o fim de mais um ano de trabalho, convidamos todos a viajar por dez anos da história da associação, através algumas imagens que marcam momentos significativos da existência da APDC. Muitas foram as nossas conquistas que pensamos terem permitido traçar um trilho progressivamente mais definido. Pretendemos que este trilho seja cada vez mais alargado e nos permita alcançar os nossos objetivos de forma partilhada e em rede, com pessoas e entidades nacionais e internacionais, indo de encontro aquelas que são as necessidades e desafios no que diz respeito ao desenvolvimento de carreira das pessoas na atualidade. Apresentamos ainda nesta Newsletter as nossas mais recentes edições e brindamos-vos com duas inspiradoras conversas com especialistas desta área. A primeira conversa, contou com a disponibilidade do Doutor Paulo Cardoso, que de forma aberta e franca partilhou aspetos importantes relativos à sua carreira e a sua perspetiva e preocupações acerca de como a Psicologia Vocacional se tem afirmado em Portugal, indicando aspetos muito importantes relativos à missão que a APDC pode assumir neste processo. A segunda conversa, teve a generosa colaboração da Doutora Bora Lee, que de forma franca nos fala das suas escolhas e carreira reforçando a importância da abertura aos outros e à diversidade como chave fundamental para fazermos os nossos percursos únicos de carreira. Sem dúvida que a sua receptividade ao nosso convite refletem esta postura e permite-nos uma oportunidade impar de aprendizagem. Muito obrigada!

Terminamos com as nossas mais recentes participações em eventos científicos e com sugestão de alguns eventos futuros. Fazemos votos de uma excelente leitura!
Um verão em grande para todos!

A Nossa Equipa

Assembleia Geral

Presidente: Maria do Céu Taveira

Vice-Presidente: Cristina Costa Lobo

Vogal: Paulo Cardoso

Conselho Fiscal

Presidente: Sara Ferreira

Secretária: Marisa Carvalho

Redatora: Susana Gonçalves

Direção

Presidente: Ana Daniela Silva

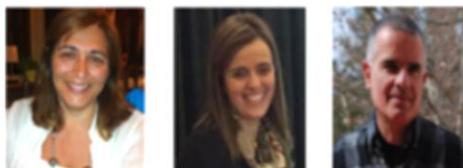
Secretária: Cátia Marques

Secretária: Íris Oliveira

Secretária: Liliana Faria

Tesoureira: Ana Mota

Assembleia Geral



Direção



Conselho Fiscal



Estágios Profissionais

A Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (APDC), em parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), tem desenvolvido e abarcado distintos estágios profissionais, com o objetivo de contribuir para a formação de profissionais qualificados/as e especializados/as. No ano de 2018 iniciaram-se dois novos anos profissionais juniores, os/as colegas Ana Gama e Carlos Vale que completaram este processo no mês de fevereiro de 2019, tendo a Ana Gama terminado com Muito Bom e o Carlos Vale com Bom. Assim, a APDC parabeniza e agradece a dedicação, esforço e trabalho destes profissionais, ao longo do seu ano profissional júnior.

No início de 2019 e no decorrer dos meses seguintes, a APDC deu as boas-vindas às duas novas Psicólogas Júnior, a Célia Sampaio e a Ana Isabel Gonçalves. A Célia Sampaio, que iniciou o seu ano profissional em março, e a Ana Isabel Gonçalves, que iniciou em abril, encontram-se sob a orientação da Doutora Ana Daniela Silva e estão a desenvolver vários trabalhos focados no Desenvolvimento da Carreira de pessoas com doenças oncológicas.

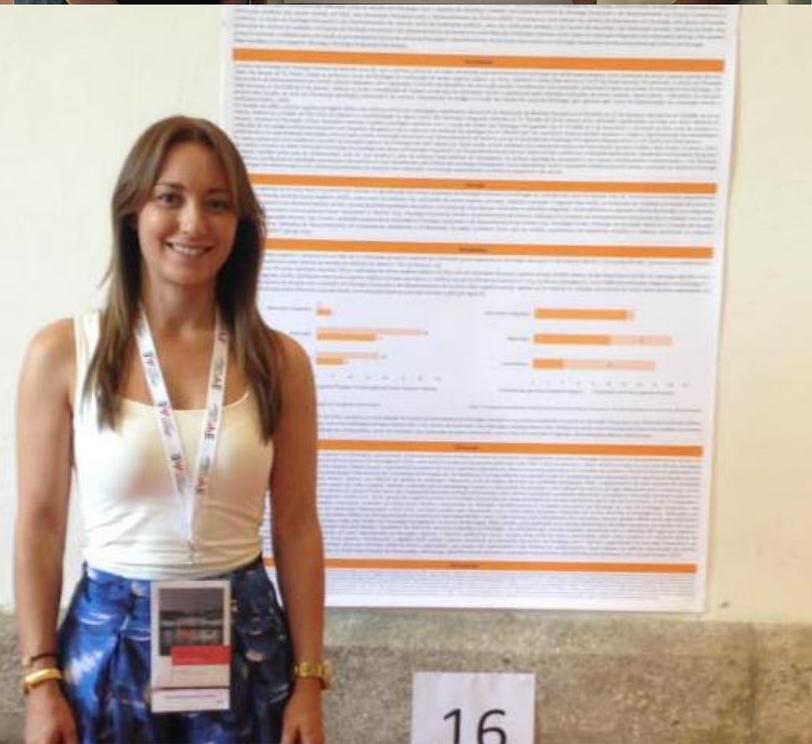
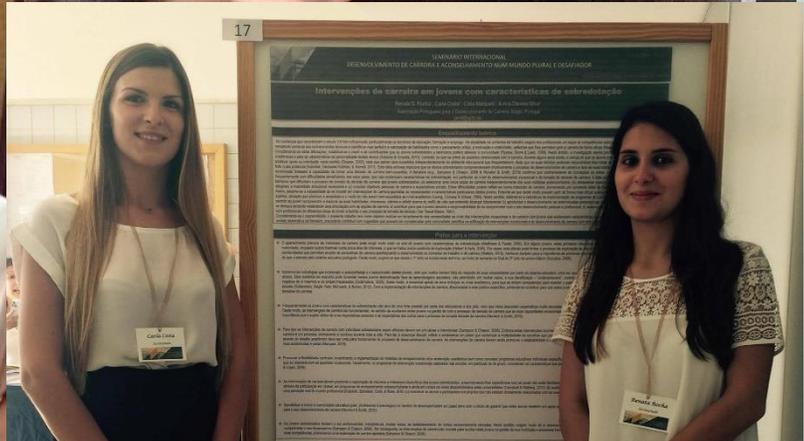


10 anos de história...

A Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC) comemorou o seu 10º aniversário no dia 22 de maio do presente ano. Relembramos algumas imagens que marcaram estes dez anos, com os rostos e iniciativas, que fazem a nossa história de sucesso e inspiram a nossa caminhada!









Edições

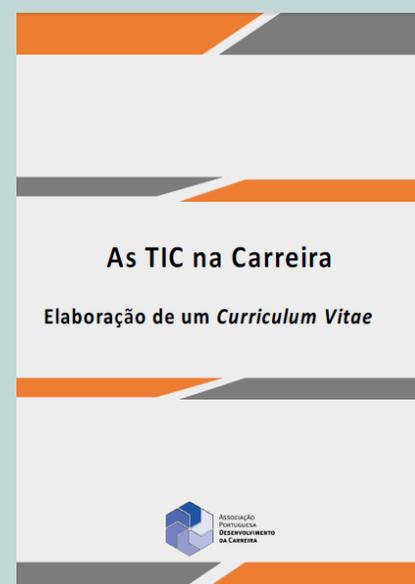
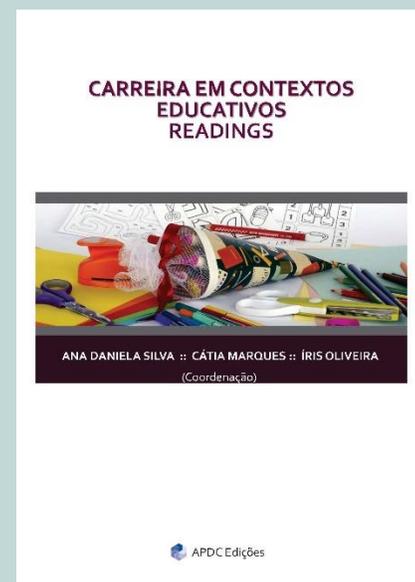
No passado mês de abril a Equipa Editorial da APDC deu seguimento à publicação de um livro e um boletim dedicados a diferentes temas referentes à Psicologia do Desenvolvimento da Carreira. Ambas as edições se encontram disponíveis para venda no nosso site.

O livro “Carreira em Contextos Educativos – *Readings*” teve o contributo de vários autores internacionais demonstrando assim a diversidade cada vez mais presente na área da Psicologia da Carreira. Deste modo, trata-se de uma junção de vários trabalhos promovendo um maior conhecimento para os profissionais da carreira em contextos educativos.

O Boletim “As TIC na Carreira: Elaboração de um *Curriculum Vitae*” é o primeiro de uma coleção de quatro boletins.

Esta primeira publicação pretende identificar potencialidades e aplicações das TIC no desenvolvimento de carreira, mais especificamente no auxílio da construção de um *Curriculum Vitae*.

Este boletim contou com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), no âmbito do Fundo de Apoio a Comunidades Científicas.



À conversa com... Doutor Paulo Cardoso

Em primeiro lugar gostaríamos de agradecer a sua disponibilidade na entrevista e colaboração efetiva com a APDC.

Para iniciarmos esta entrevista, gostaríamos de começar por lhe perguntar o que levou a dedicar o seu trabalho à área do desenvolvimento da carreira?

Também quero começar por agradecer a oportunidade para partilhar o meu pensamento sobre a teoria, investigação e prática do desenvolvimento de carreira. O meu interesse por este domínio da psicologia aplicada resultou da minha experiência como psicólogo nos Serviços de Psicologia e Orientação. Inicialmente, o nosso trabalho nesse âmbito beneficiou de prolongada supervisão, o que contribuiu para uma sólida formação e implementação de práticas eficazes. Desta experiência resultou a consciência sobre a importância da orientação e do aconselhamento de carreira para ajudar os adolescentes na construção de projetos de vida e, conseqüentemente, para o sucesso académico e estruturação da sua identidade. Ao mesmo tempo, as práticas de desenvolvimento vocacional eram uma importante oportunidade para realizar verdadeiro trabalho preventivo, estruturante do desenvolvimento académico e promotor da saúde mental dos adolescentes.

Que aspetos foram mais determinantes ao longo do seu percurso profissional?

Gostar do que faço e muita curiosidade intelectual foi fundamental para continuamente me questionar e pensar no que faço. Depois procurar, continuamente, responder aprofundadamente às dúvidas e questões e, para isso, o investimento em formação e investigação.

O quê, ou quem, mais o inspiram na atualidade nesta área de trabalho e lhe servem de mote para dar continuidade à sua linha de trabalho?

No âmbito do desenvolvimento vocacional os trabalhos de Mark Savickas e David Blustein. O primeiro porque elaborou uma teoria do aconselhamento de carreira atual, permitindo práticas ajustadas aos problemas de carreira vividos, atualmente, pelas pessoas. Um modelo narrativo capaz de se adaptar à multiplicidade de pessoas que precisam de apoio neste âmbito. A propósito, Savickas diz que todas as pessoas têm uma história para contar, uma história que expressa a sua singularidade. Assim, fazem todo o sentido práticas que ajudem as pessoas a elaborar sobre a singularidade da sua experiência para



Breve Biografia

É licenciado e Mestre em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa e Doutorado em Psicologia pela Universidade de Évora. Atualmente é membro da assembleia geral da APDC, Secretário geral da Sociedade Portuguesa de Psicologia e membro efetivo da International Association for Educational and Vocational Guidance. Também é professor na Universidade de Évora.

construírem um projeto de vida. Por outro lado, esta prática implica técnicas dinâmicas e flexíveis que abrem possibilidades de integração de outras práticas ou de integração desta modalidade de aconselhamento de carreira noutras modalidades de intervenção psicológica. David Blustein também oferece uma conceitualização muito boa para fundamentar práticas com populações desfavorecidas. Práticas que exigem trabalho comunitário, capaz de promover transformações sociais favoráveis ao desenvolvimento de carreira destas populações. O aprofundamento destas duas teorias permite-me a sua utilização de forma complementar. Não quero deixar de referir a influência de Leslie Greenberg. Este psicoterapeuta elaborou um modelo de intervenção focado nas emoções, solidamente fundamentado em investigação. O seu contributo para a minha formação foi, principalmente, a dois níveis. Por um lado, aprendi como ajudar as pessoas a elaborarem sobre as emoções para entenderem a experiência pessoal. Trata-se de uma abordagem que complementa o trabalho mais focado na análise racional das experiências pessoais. Por outro lado, nesta abordagem também há um grande foco no processo de ajuda. No que acontece a cada momento da sessão. Tal ajudou-me a “ler” o processo para daí retirar indicadores que guiam as decisões sobre o que dizer ou fazer no momento a momento da sessão.

Em seu entender como esta área de conhecimento tem evoluído em Portugal? O que ainda há a fazer e onde se deve investir mais? O que precisa de mudar?

O desenvolvimento da psicologia vocacional é paradoxal. Há um lado positivo que tem a ver com a crescente investigação de qualidade neste âmbito, discurso político sublinhando a importância das práticas de desenvolvimento vocacional acompanhando os processos de aprendizagem ao longo da vida e, ainda, o crescente número de serviços com foco nestas práticas. São exemplo os SPO, serviços de aconselhamento nas universidades, Unidades de Inserção na Vida Ativa, IEFP ou, ainda, serviços em Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Por exemplo, em muitas IPSS há a necessidade de apoiar a integração socioprofissional de pessoas desfavorecidas. Este apoio é fundamental para consolidar ou expandir os ganhos das intervenções terapêuticas que aí se realizam com estas pessoas. O paradoxo resulta do lado negativo deste processo, isto é, a investigação e o discurso político não terem eco no terreno. Atualmente, só cerca de 8% dos psicólogos que se formam e entram no mercado de trabalho têm preparação para trabalhar ao nível do desenvolvimento vocacional. O mais grave é que aqueles que não têm formação acreditam ter conhecimento para o fazer, isto é, acreditam que o que fazem (aplicar uns testes, dar informação sobre cursos e profissões) é suficiente. Fundamento o que digo em factos. Nos congressos no âmbito da psicologia vocacional participam, habitualmente, pessoas que tiveram formação sólida académica. Poucas são as que tiveram formação neste âmbito. Só vão psicólogos que frequentam um dos oito cursos onde há formação em psicologia vocacional. Não esquecer que há cerca de 30 curso de psicologia em Portugal e que nos tais oito cursos onde há psicologia vocacional a formação sobre comportamento vocacional e desenvolvimento de carreira tende a ocorrer entre os que frequentam ramos de psicologia educacional. Para estes factos sou levado a pensar que os que têm formação de base sólida procuram formação contínua enquanto que os que não têm essa formação acreditam que o conhecimento que têm é suficiente ou, então, acreditam que não há necessidade de formação especializada sobre comportamento vocacional e desenvolvimento de carreira. Daqui decorre que o grande desafio é o da formação de profissionais competentes.

O professor sempre foi um apoiante muito ativo da APDC, desde a sua fundação. Como contaria a história desta associação com base nas suas vivências da mesma, e como escreveria as próximas páginas da mesma?

Na sequência do venho referindo posso dizer que a história da APDC tem como tema central a formação de profissionais neste âmbito. Isso é evidente nas múltiplas iniciativas ligadas à edição de obras sobre desenvolvimento de carreira e comportamento vocacional bem como à promoção de reuniões científicas e workshops. Para o futuro é importante dar continuidade a este esforço e expandir as atividades a diferentes locais do nosso país bem como a constituição de grupos de supervisão em educação e aconselhamento de carreira. Estão a ser dados importantes passos nesse sentido como são a realização do seminário internacional em diferentes universidades do país e as primeiras ações de supervisão de práticas.

Poderia partilhar connosco os seus desejos futuros em relação à sua Carreira? O que ainda lhe falta fazer e gostaria de atingir? Qual o principal contributo que gostaria de deixar na literatura e história desta área de investigação e/ou intervenção?

Há alguns anos para cá a minha investigação tem-se focado no estudo da eficácia das intervenções de desenvolvimento vocacional e dos processos que contribuem para tal eficácia. Gostaria que o meu contributo fosse o de aproximar a investigação da prática e, assim, contribuir para a formação dos profissionais que atuam neste âmbito. Por exemplo, neste momento, interessa-me aprofundar o entendimento de como as pessoas mudam ao longo das intervenções de carreira para usar esse conhecimento na facilitação da mudança das pessoas e favorecer a sua construção de carreira. Esta linha de investigação é guiada por quatro questões: 1) As práticas de aconselhamento de carreira são eficazes? 2) Que mudanças provocam? 3) Como ocorre a mudança das pessoas nas intervenções de carreira? 4) Quais os determinantes dessas mudanças? Como se pode constatar são questões de resposta difícil, mas necessária para que caminhemos no sentido de práticas fundamentadas em evidência empírica.

Por último, para si o que significa apoiar a construção de carreira das pessoas na atualidade? Que título, ou tema, daria à história destas pessoas que diariamente trabalham na construção de vidas, lidando com os inúmeros desafios que a atualidade nos coloca a este respeito?

Apoiar a construção de carreira das pessoas é apoiá-las na construção da sua vida. Esse é um trabalho muito importante, exigindo conhecimento que vai muito para lá da simples aplicação de testes de interesses ou da simples transmissão de informação sobre cursos e profissões. Ajudar a construção de carreira implica promover experiências transformadoras nas pessoas. Não acredito que se dê grande ajuda às pessoas dizendo-lhes que têm interesse por isto ou aquilo, que é ajustado seguir isto ou aquilo. Há evidência empírica revelando a pouca eficácia deste tipo de práticas. São necessárias práticas que ajudem as pessoas a elaborar sobre as experiências pessoais e esse processo implica que, através do que dizemos, dos exercícios que se propõem, da relação que se constrói, se promova a transformação daqueles com quem trabalhamos.

Professor Paulo, Muito obrigada pelas suas respostas e pelo seu contributo e empenho na promoção desta área de conhecimento.

À conversa com... Doutora Bora Lee

Em nome da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (APDC), gostaríamos de agradecer pela sua disponibilidade para responder a algumas questões a incluir na nossa Newsletter. É uma honra para a nossa associação e para a comunidade portuguesa contar com a sua contribuição.

Com base na sua experiência profissional, solicitamos que responda às seguintes questões relativas à sua carreira e opiniões sobre o estado e o futuro da área do aconselhamento e desenvolvimento da carreira.

Considerando o seu percurso profissional, o que a levou a enveredar pela área da carreira? Ao longo do seu percurso houve alguma experiência ou ponto de viragem que sustentam a sua dedicação nesta área de conhecimento?

Pelo menos no meu caso pessoal, a expressão “research is me-search” faz todo o sentido. Sempre me interessei por compreender a mim própria e aos outros. Quando comecei a trabalhar na área do marketing numa empresa de produtos eletrónicos, após a faculdade, comecei a questionar-me: “Porque escolhi esta carreira? Porque estou tão stressada no trabalho se gostei tanto área?”. E estas desencadearam questões sobre os outros. Como por exemplo, “Porque as pessoas acabam em diferentes carreiras quando podiam ter escolhido tantas alternativas? O que leva ao stress dos funcionários no trabalho?” Evidentemente, estas questões

On behalf of the Portuguese Association for Career Development (APDC www.apdc.eu), we would like to demonstrate our gratitude for your availability to answer some questions to include in the next issue of our Newsletter. It is an honor for our association and for the Portuguese community to count on your contribution.

Based on your professional experience, we would like to ask you to please answer the following questions regarding your career path and views of the status and future of the career counseling and development field.

Considering your career path, what stimulated your interest in the careers field? Were there any experiences or turning points throughout your path that sustained your devotion to the field?

At least in my case, the statement “research is me-search” fits well. I was always eager to understand myself and others. When I started working in a marketing job at an electronics company after graduating from college, I started asking myself “Why did I choose this career? Why am I so stressed at work when I liked it so much?” And these developed into questions about others. For example, “Why do people end up in different careers when there are so many alternatives that they could’ve chosen? What makes employees stressed at work?” These questions naturally led me



Breve Biografia

Doutorada em Psicologia no âmbito do desenvolvimento humano e estudos da família pela Pennsylvania State University.

Atualmente é professora assistente no Departamento de Educação da Universidade da Coreia do Sul. O seu foco de investigação é o estudo do impacto da família e experiências precoces no desenvolvimento da carreira, diferenças de género no mundo do trabalho e a interligação entre o mundo do trabalho e a vida pessoal dos indivíduos.

levaram-me à pós-graduação, por acreditar que esta iria auxiliar na descoberta das respostas para estas minhas perguntas. Através do estudo e da investigação do desenvolvimento de carreira, consigo responder a algumas das minhas questões, porém ainda não estou convencida se essas respostas são claras e boas. Acho que o que me motiva a permanecer nesta profissão é a vontade de encontrar respostas mais adequadas às questões sobre mim e as pessoas em geral.

No momento, quais são seus interesses de investigação e a que se deve o foco por estes tópicos?

Atualmente, os meus interesses de investigação podem ser descritos por três palavras-chave: trabalho, família e género. Uma das questões nas quais me debruço é a diferença de género nas trajetórias de carreira na Coreia. As mulheres são mais propensas a se abstrair do trabalho entre os 30 e 40 anos devido a responsabilidades familiares. Este fenómeno tem recebido atenção por parte governo e têm sido desenvolvidas políticas, tanto a nível organizacional como governamental, para fomentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, essas políticas não parecem estar funcionar muito bem. Lidar com o trabalho e a família em simultâneo é de tal forma desafiante, tanto para as mulheres como para os homens, que a taxa de natalidade da Coreia é inferior 1; muitas mulheres ainda têm que desistir do emprego quando engravidam ou têm que cuidar de crianças. Procuo determinar os fatores individuais e contextuais que impulsionam a mulheres a abandonar o mercado de trabalho, assim como os fatores que motivam o seu regresso, os quais podem providenciar informações úteis para o planeamento de intervenções. Um outro tópico do meu interesse é o impacto do género nas escolhas de carreira. O mercado de trabalho na Coreia (e provavelmente nas outras culturas também) é segregado transversalmente por género.

to grad school, which I believed would help me find out some good answers for the questions I had. Through studying and conducting research on career development, I can answer some of the questions I had but I am still not sure if I have a good and clear answer to those questions. I think what motivates me to stay in this profession is the will to find out a better answer to the questions I have about myself and people in general.

Currently, what are your research interests and why are you focused on such topics?

Currently, my research interests can be described with three keywords: work, family, and gender. One of the questions that I tackle with is the gender difference in life-course career trajectories in Korea. Women are more likely than men to disengage from work during their 30-40s due to family responsibilities. This phenomena has received attention from the government and there has been organization-level and government-level policies to facilitate women to participate in the workforce. However, these policies do not seem to be working very well. Managing both work and family is challenging for women and men that the birth rate of Korea is now below 1; still many women have to quit working when they give birth or have to take care of children. I try to find out what individual and contextual factors push women out from the workforce and what factors motivate them to come back, which could provide useful information for designing interventions. Another topic I am interested in is gendered career choices. The workforce in Korea (and probably in other cultures, too) is horizontally segregated by gender. For example, in Korea, more than 90% of nurses are women while more than 90% of construction workers are men. Past research suggests that biological, psychological, and sociocultural factors matter in these career choices, yet the figures seem extreme. I try to answer the question regarding since

Por exemplo, na Coreia, mais de 90% dos enfermeiros são mulheres, enquanto mais de 90% dos trabalhadores da construção civil são homens. Estudos anteriores sugerem que fatores biológicos, psicológicos e socioculturais são importantes nessas escolhas de carreira, mas os números parecem excessivos. Procuo responder à questão relacionada com o início e motivo(s) para as crianças e/ou adolescentes começarem a incorporar o seu género no autoconceito laboral. Por fim, estou interessada em compreender como é que as crianças e adolescentes desenvolvem as suas carreiras dentro dos seus contextos familiares. A família é um dos contextos mais proximais do desenvolvimento humano e, portanto, também o é para o desenvolvimento da carreira. Particularmente, os pais têm uma forte influência sobre os interesses, valores, atitudes e os recursos relacionados com trabalho dos seus filhos, os quais podem ser usados para o desenvolvimento da carreira. Gostaria de identificar as influências específicas que os pais podem ter sobre os seus filhos e, eventualmente, sugerir uma intervenção a nível familiar que possa ser disseminada na sociedade coreana.

Tendo em conta as mudanças sociais, económicas, políticas e laborais quais são os principais desafios que espera para a nossa área?

Existem investigadores pioneiros que já propuseram teorias atualizadas, as quais integram a natureza dinâmica do mundo atual do trabalho e a incerteza das carreiras. Muitos deles enfatizam as interações não lineares e dinâmicas entre sistemas. O desafio com que os investigadores focados no desenvolvimento de carreira (e provavelmente outros investigadores das ciências sociais) se deparam é a disparidade entre teoria e método. De qualquer modo, existem diversos estudos que utilizam modelos estatísticos baseados no pressuposto de linearidade e homogeneidade (e.g., a regressão). Os pressupostos provenientes destes

when and why children and/or adolescents start incorporating their gender in their work-related self-concept. Lastly, I am interested in how children and adolescents develop their careers within their family contexts. Family is one of the most proximal contexts to human development and so it is for career development. Particularly, parents have a strong influence on their children's interests, work values, work-related attitudes and the resources that can be used towards career development. I would like to identify the specific influences that parents can have on their children and eventually suggest a family-level intervention that can be disseminated in the Korean society.

Taking the global social, economic, political and labour changes into account, what main challenges do you anticipate for our field?

Pioneer scholars have already proposed updated theories that integrate the dynamic nature of the current world of work and the uncertainty of careers. Many of them emphasize non-linearity and dynamic interaction between systems. The challenge that career development researchers (and probably other social science researchers, too) are facing is the mismatch between theory and methods. Still many research studies take advantage of statistical models based on the assumption of linearity and homogeneity (e.g., regression). The assumptions made in these models do not match those perspectives of more recent theories such as dynamic system theories. There are fewer well-known methods that align with the more recent views of career development, and even if there were any, unfortunately researchers are not well trained in those methods. Therefore, scholars will have to develop methods that are better-aligned with theory, gain literacy on those methods so they appropriately interpret research findings, and learn how to apply them in empirical research to conduct their own studies.

modelos não correspondem às perspectivas das teorias mais recentes, como as teorias dos sistemas dinâmicos. Os métodos que vão de encontro às abordagens mais recentes de desenvolvimento de carreira são mais escassos e, mesmo que houvesse algum, infelizmente os investigadores não são formados nos mesmos. Desta forma, os investigadores terão que desenvolver métodos que vão de encontro à teoria, obter formação nos mesmos para que interpretem adequadamente os resultados da investigação e aprender como aplicá-los na investigação empírica dos seus próprios estudos.

Com base na sua relevante experiência de investigação, qual o conselho que daria a novos investigadores e profissionais de aconselhamento de carreira?

Esteja recetivo. Estar recetivo a novos conhecimentos, tecnologias e competências. É importante ter uma mentalidade para a aprendizagem ao longo do percurso profissional, mas especialmente quando estão em início de carreira, e acredito que podem aprender muito mais se tiverem uma mente aberta para coisas novas. Ocasionalmente, encontro alunos que dizem que participam em workshops ou simpósios por não estarem diretamente relacionado com os seus interesses de investigação. É importante estar focado no seu objetivo, contudo quando é novo pode querer estar recetivo a diferentes oportunidades. E, de fato, o que acha não estar relacionado com o seu interesse de investigação pode, na verdade, estar muito relacionado! Esteja recetivo a novas pessoas. Seja curioso sobre a outra pessoa e tente ouvir atentamente o que ela diz. Aprendemos muito com as outras pessoas, especialmente com pessoas com origens ou valores muito diferentes.

Based on your relevant research experience, what would your advice be for beginner researchers in the field and for beginner career counsellors?

Be open. Be open to new knowledge, technology, and skills. It is important to have a learning mindset, especially when you are at a beginner level but also at any level, and I believe that you can learn much more through having an open mind to new things. I occasionally meet students who say that they won't attend a workshop or symposium because it is not directly related to their research interests. It is great to be committed to your goal, but when you are a beginner you may want to let yourself to be exposed to a variety of opportunities. And, in fact, what you thought is unrelated to your research interest may actually be very much related! Be open to new people. Be curious about the other person, and try to listen carefully to what they say. You learn so much from other people particularly from people with very different backgrounds or value sets. Listening carefully to other people is not only an essential skill in counselling but also a necessity for scholars. Sometimes, you can be intellectually challenged by talking with people with different ideas, and sometimes you can develop empathy through interaction with another person. The stimulation you get through interactions with family, friends, colleagues, romantic partners, and even strangers can provide you with insights regarding research. After all, we are social scientists who want to better understand human beings and I think the underlying need for understanding humans is to connect. If that is the reason for doing research, why not connect with other humans in real life?

Ouvir atentamente as outras pessoas não é apenas uma competência essencial no aconselhamento, mas também uma necessidade para os investigadores. Por vezes, podemos ser desafiados intelectualmente ao falar com pessoas com ideias diferentes, e podemos desenvolver empatia através da interação com outra pessoa. O estímulo que recebemos através de interações com a família, amigos, colegas, companheiros e até estranhos podem fornecer insights para a investigação. Afinal de contas, somos cientistas sociais que querem compreender melhor os seres humanos e acho que a necessidade subjacente de compreender os seres humanos é relacionarmo-nos. Se essa é a razão para fazer investigação, por que não nos relacionarmos com outros seres humanos na vida real?

Como forma de conclusão, numa nota mais pessoal, como prevê a sua carreira e os seus objetivos no futuro?

Estou muito receptiva ao que surge na minha vida. Posso estar ou não numa profissão diferente daqui a 10 ou 20 anos, mas, de qualquer forma, penso que estarei a fazer algo relacionado com novas criações. O que gosto no meu trabalho atual é a possibilidade de planificar, realizar e escrever estudos. Eu gosto de todo o processo de investigação, embora seja uma das partes mais desafiadoras do meu trabalho. Eu também quero ter a certeza de que o meu trabalho possa ser utilizado para ajudar as pessoas a serem felizes. O motivo pelo qual eu investigo é porque através de uma melhor compreensão dos seres humanos posso oferecer sugestões às pessoas de como tornar as suas vidas um pouco melhores. Novamente, podem haver muitas outras profissões que me ajudem a perceber isso. Portanto, estou disposta a prosseguir qualquer percurso que me surja, desde que me ajude a viver a minha própria vida.

Muito obrigada pela sua disponibilidade e colaboração!

To conclude on a more personal note, how do you foresee your career path and future goals?

I am very open to what comes up in my life. I may be in a different profession in 10 or 20 years from now or not, but either way, I think I will be doing something that has to do with creating something. What I like about my current job is that I design studies, conduct them, and write about them. I enjoy the whole process of research although it is one of the most challenging part of my job. I also want to make sure that my work can be used to help people make happy. The reason I do research is because through a better understanding about human beings I can offer suggestions to people about how to make their lives a little better. Again, there can be many other professions that help me realize this. Therefore I am ready to take a path whichever is available in front of me as long as it helps me live the life of who I am.

Thank you very much for your availability and collaboration!

Eventos

Conferência Internacional Live2Work: Aumentar as possibilidades de integração com sucesso para pessoas em situações de vulnerabilidade profissional

Nos dias 11 e 12 de abril de 2019, a APDC esteve presente na *Conferência Internacional Live2Work* realizada na Universidade Católica Portuguesa de Lisboa. Esta conferência teve como principais objetivos sensibilizar os profissionais que trabalham na construção de projetos de vida em populações em situação de vulnerabilidade; apresentar e disseminar metodologias e ferramentas inovadoras, assim como do processo de desenvolvimento e resultados finais do projeto.

A APDC esteve representada pela sua banca e pela apresentação de uma comunicação tipo *poster*.



“Vulnerabilidade e Inclusão: análise de práticas em duas escolas portuguesas” - Ana Gama, Carlos Vale, Ana Daniela Silva & Marisa Carvalho, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira – APDC

Resumo: As questões vocacionais e de carreira assumem, cada vez mais, um papel integrador e inclusivo dos/as jovens, adaptando-os/as às exigências da vida pessoal e profissional. Desta forma, a intervenção, na psicologia da carreira, está inserida numa perspetiva holística, interrelacionando variáveis individuais, relacionais e contextuais. Estas questões apresentam maior relevância quando são observadas e trabalhadas em grupos de maior vulnerabilidade. De acordo com o decreto de lei 54/2018, as escolas apresentam como necessidade reconhecer a mais-valia da diversidade dos/as alunos/as. Assim, verifica-se a importância de encontrar formas de lidar com as diferenças, adequando os processos de ensino para que todos/as aprendam e participem na comunidade educativa. Com efeito, a área da carreira poderá implementar políticas e intervenções que promovam e beneficiem o desenvolvimento saudável, equitativo e inclusivo. Esta prática poderá consciencializar a comunidade educativa e promover ações, comportamentos e atitudes inclusivas. Evidencia-se, assim, a necessidade de desenvolver projetos de carreira que forneçam respostas de carácter inclusivo, tendo em vista os grupos de maior vulnerabilidade e todo o contexto educativo atual. Este estudo tem como objetivo articular uma análise sobre o papel da psicologia da carreira na promoção de uma educação inclusiva. Recorreu a uma análise qualitativa para estudar as práticas educativas de duas escolas, da zona norte do país. Para tal realizou-se a uma observação direta, interação no contexto e entrevistas ao corpo diretivo, professores/as, técnicos/as e alunos/as. Os resultados apontam para a necessidade expressa de desenvolver políticas de ação educativa relativas à inclusão; referem o papel do/a professor/a no desenvolvimento da carreira dos/as alunos/as; indicam um acesso generalizado a programas e serviços e a necessidade de uma participação efetiva de todos/as; e promover apoios e práticas que fomentam a inclusão de todos/as os/as agentes educativos. Com base nos resultados, retiram-se implicações para as práticas educativas e políticas de inclusão.

III Seminário Internacional do Desenvolvimento da Carreira e Aconselhamento: Novos Contributos da Investigação e Prática

Nos dias 10 e 11 de abril de 2019, a APDC esteve presente no “*III Seminário Internacional do Desenvolvimento da Carreira e Aconselhamento: Novos Contributos da Investigação e Prática*”, realizado na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Este Seminário teve como objetivo partilhar e atualizar conhecimentos no âmbito da psicologia da carreira, a partir de novos contributos da teoria, investigação e prática; analisar e refletir sobre as competências dos psicólogos de carreira no atendimento a diferentes solicitações e audiências, nos atuais contextos educativos, de trabalho e de emprego; assim como, refletir sobre o papel dos psicólogos de carreira para a inclusão e sucesso escolar.

Neste Seminário a APDC esteve representada pela sua banca com o apoio das duas Psicólogas Juniores.

Foram também apresentadas duas comunicações tipo *poster*, trabalho desenvolvido por membros da Associação.



“Educação para a Carreira: revisão de estudos em escolas portuguesas” - Ana Gama, Ana Daniela Silva, & Íris Oliveira, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira – APDC

Resumo: A carreira tem vindo a ser concebida na literatura como um processo que ocorre ao longo do ciclo vital da pessoa, com início na infância. Como tal, importa planear e implementar intervenções da carreira desde a infância, de forma a potenciar o desenvolvimento positivo e competências basilares à adaptabilidade de carreira e à identidade. Esta investigação apresenta uma revisão sistemática da literatura incidente em práticas de educação para a carreira nas escolas portuguesas. Mediante critérios de elegibilidade e enquadramento no propósito desta investigação, reviram-se seis estudos desenvolvidos entre 2010 e 2018. Verificou-se que a maioria recorre a métodos quantitativos de análise de dados. O levantamento de dados, deste estudo, proporcionou compreender que as práticas da educação para a carreira parecem ser crescentes em Portugal, com foco no primeiro e terceiro ciclo do ensino.

“Plataformas Online de Exploração de Carreira” - Ana Gama, Carlos Vale, Ana Daniela Silva, & Marisa Carvalho, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira – APDC

Resumo: A crescente tecnologização e as suas sucessivas transformações sociais do mundo do trabalho, trouxeram novos desafios às pessoas na construção dos seus percursos de carreira. De igual forma, este contexto teve também impacto nas conceções e nas práticas de orientação vocacional e aconselhamento de carreira, patente por exemplo no uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como recurso ou meios para intervenção de carreira. Neste estudo, procurou-se mapear e organizar recursos online, nacionais e internacionais, destinados à exploração vocacional e ao apoio na tomada de decisão.

10º Congresso Internacional da Psicologia da Criança e do Adolescente

Nos dias 10 e 11 de abril de 2019 a APDC esteve representada por alguns elementos no 10.º Congresso Internacional de Psicologia da Criança e do Adolescente, intitulado "Psicoterapia e outras abordagens terapêuticas", esteve relacionado com crianças e adolescentes, assim como com todos os atores e contextos associados, nomeadamente a família, a escola, o grupo de pares e a comunidade. Centrou-se numa perspetiva ecológica e desenvolvimentista, tendo em conta as especificidades e as diversidades destes grupos etários e uma abordagem multidisciplinar. A APDC participou com a apresentação de um poster.



“O Desenvolvimento da Carreira como Facilitador da Educação Inclusiva” - Ana Gama, Carlos Vale, Marisa Carvalho & Ana Daniela Silva, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira – APDC

Resumo: Existe evidência de que os alunos com necessidades educativas, vivenciem obstáculos que dificultam a transição da escola para o mercado de trabalho e conseqüente construção de um projeto de vida que contribuisse para o seu bem-estar pleno. No entanto, face ao novo Decreto-Lei 54/2018, cabe à comunidade educativa reconhecer a mais-valia da diversidade, encontrando formas de lidar com a diferença, adequando as intervenções às especificidades de cada um, preparando-os para o futuro. Esta investigação apresenta uma revisão sistemática da literatura incidente em práticas da carreira na promoção da educação inclusiva. Mediante critérios de elegibilidade predefinidos reviram-se 30 estudos, nacionais e internacionais, desenvolvidos entre 2010 e 2018. Verificou-se que a maioria recorre a métodos quantitativos de análise de dados. Os estudos revistos apontam para a importância em implementar intervenções da carreira que tenham em consideração as políticas de inclusão e que compreendam as características de todos os alunos, bem como a relevância da preparação pré-profissional/ocupacional. Refletindo sobre os contributos que as intervenções psicológicas de carreira podem oferecer à educação inclusiva, de modo a facilitar a aquisição de aprendizagens e a transição dos alunos para o mercado de trabalho, através de uma ação colaborativa entre a escola-família-comunidade.

Seminário “A Orientação Vocacional e de Carreira numa Perspetiva Gamificada”

A *European Board for Certified Counselors* (EBCC) organizou o Seminário “A Orientação Vocacional e de Carreira numa Perspetiva Gamificada” no passado dia 27 de junho em Lisboa, no âmbito da sua participação no projeto *FUTURE TIME TRAVELLER*. O seminário iniciou-se com a apresentação do projeto, cuja equipa é composta por peritos em orientação de carreira, inovação da aprendizagem e desenvolvimento de tecnologia dos países do consórcio - Alemanha, Bulgária, Grécia, Itália, Polónia, Portugal e Reino Unido. A demonstração da Plataforma de Realidade Virtual *FUTURE Time Traveller* (um jogo de carreira concebido num ambiente virtual 3D) e a dinamização de um *workshop* reflexivo/criativo sobre o desenvolvimento de cenários para uma orientação de carreira gamificada constituíram os dois momentos centrais deste seminário. Destacaram-se as ideias e os cenários mais inovadores e resultantes do *workshop* para serem incluídos no banco de ideias criativas da Plataforma de Realidade Virtual *FUTURE Time Traveller*, que irão servir como fonte de inspiração para outros orientadores de carreira. Também foram anunciados dois concursos europeus destinados a jovens da Geração Z (faixa etária 13-19) e a especialistas em orientação vocacional e de carreira, com o objetivo de impulsionar o espírito de inovação, a criatividade e uma abordagem mais flexível e abrangente face aos desafios do futuro. Ao longo de todo o seminário os profissionais em orientação vocacional e de carreira revelaram um enorme interesse sobre iniciativas que visam a inovação e a aquisição de novos conhecimentos e de ferramentas digitais que melhor preparem os jovens para o mercado de trabalho do futuro, bem como vontade em integrar e colaborar com o projeto, quer na implementação da fase piloto do jogo de carreira, quer na realização dos dois concursos publicitados.

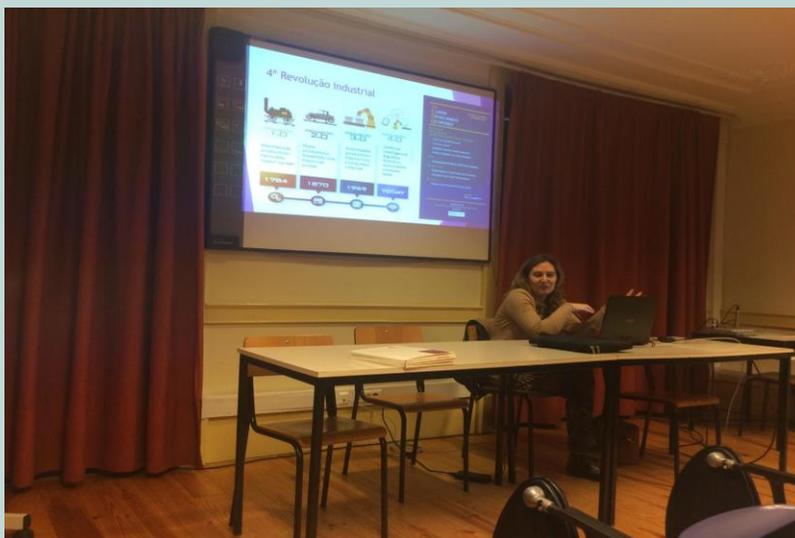


“Potencialidade e “vocações” na era digital”

Em parceria com a Escola Profissional – Instituto Multimédia, no Porto, no dia 22 de fevereiro, entre as 9h30 e as 13h30, a APDC realizou uma formação intitulada: “Potencialidade e “vocações” na era digital”.

Uma formação certificada e acreditada pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), totalmente gratuita, dinamizada pela Doutora Ana Daniela Silva.

A formação foi seguida por um almoço e pela visita às caves do vinho do Porto.



“II Jornadas Um Futuro com Ciência: Contributos da Psicologia Vocacional”

No passado dia 28 de fevereiro de 2019 realizaram-se as “II Jornadas Um Futuro com Ciência: Contributos da Psicologia Vocacional” organizadas pelas Escola de Ciências da Universidade do Minho e sob consultoria da Associação de Psicologia da mesma instituição. Teve como objetivo clarificar conceções sociais quanto aos cursos superiores e respetivas saídas profissionais na área das ciências. Deste modo, foram vários os membros da APDC que fizeram parte do vasto leque de palestrantes.

- “Intervenções de Carreira nas áreas CTEM” – Doutora Maria do Céu Taveira
- “Exploração de Carreira na Área da Ciências” – Doutora Cátia Marques e Doutora Ana Daniela Silva



Eventos Futuros

Ψ **IV Congreso Nacional de Psicología**

- De 21 a 24 de Julho
- Vitoria-Gasteiz, Espanha

Ψ **XV Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia**

- De 4 a 6 de Setembro de 2019
- Corunha, Espanha

Ψ **XVIII Encontro Nacional de Educação em Ciência**

- De 5 a 7 de Setembro de 2019
- Porto, Portugal

Ψ **XIV Congresso Brasileiro de Orientação Profissional de Carreira**

- De 18 a 20 de Setembro de 2019
- Maceió, Brasil

Ψ **II Seminário Internacional JEDI: Jovens, Educação, Diversidade e Inovação**

- 28 de Novembro de 2019
- Porto, Portugal

Ψ **IV Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento**

- 1 e 2 de Abril de 2020
- Faro, Portugal

Teses de Doutorado

No passado 1 de Julho a Doutora Mara Leal defendeu a sua tese de doutoramento intitulada “Desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira: avaliação do programa Edu-Car”, na Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brasil. Teve como orientadoras a Doutora Maria do Céu Taveira (Universidade do Minho – Portugal) e a Doutora Lucy Leal Melo-Silva (Universidade São Paulo – Brasil). A APDC felicita a recém doutorada assim como as suas orientadoras!



Resumo

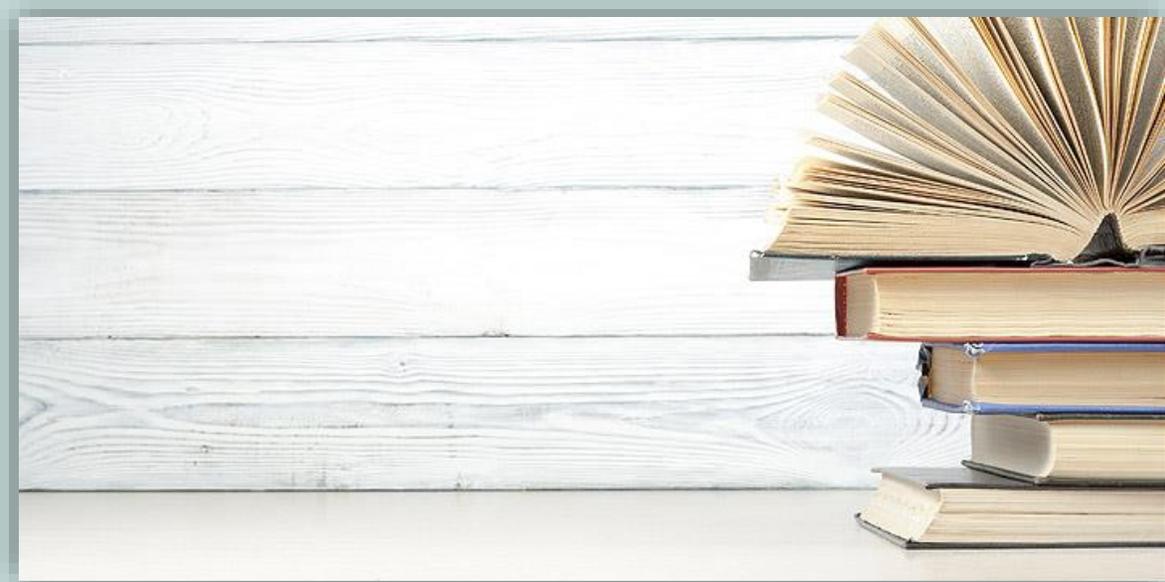
No Brasil, a legislação prevê que a escola forneça subsídios tanto no que concerne à formação propedêutica, quanto no que diz respeito à prática da cidadania e orientação para o trabalho. Este estudo objetiva delinear e avaliar um programa psicoeducacional de promoção de competências socioemocionais e de carreira, em termos de eficácia e processo. Trata-se de uma pesquisa-ação com abordagem quantitativa e qualitativa, com grupo de intervenção e de comparação sem intervenção, em um delineamento pré e pós-teste. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP e os cuidados referentes à participação dos sujeitos foram tomados. Os 116 participantes são alunos do 1º ano do ensino médio regular, de duas escolas públicas do interior de São Paulo, dos quais 48,3% são rapazes e 51,7% moças, entre 14 e 17 anos ($M = 15,09$, $DP = 0,7$). A intervenção foi realizada por turma, em sala de aula, sob a responsabilidade da pesquisadora, mestre em Psicologia. Em uma das escolas, participou uma segunda turma como grupo comparativo e, na outra, participaram duas turmas nessa condição. No total, o grupo de intervenção foi constituído por 44 alunos (55% rapazes, idades: $M = 15,16$; $DP = 0,7$) e o grupo comparativo contou com 72 alunos (56% moças, idades: $M = 15,04$; $DP = 0,7$). No pré e pós-teste foram utilizadas as medidas Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment e o Questionário de Educação à Carreira aplicadas antes e depois da realização do programa. As análises dos dados foram realizadas em função dos subgrupos e amostra total. Foram efetuadas análises descritivas, para caracterização do perfil socioemocional e de carreira. Para a comparação intragrupos dos resultados, foi utilizado o Teste T para amostras emparelhadas e a análise multivariada ANCOVA. A magnitude do efeito da intervenção foi calculada para cada uma das dimensões das competências socioemocionais e de carreira pelo d Cohen, na amostra total. A comparação intergrupos foi realizada com a utilização do Teste T de Student para amostras independentes. A avaliação do processo da intervenção foi realizada por meio de análise do conteúdo transcrito das gravações de áudio das sessões de intervenção. Foram ainda, analisadas em termos de frequência e conteúdo, as respostas dos participantes à Ficha de Avaliação Final do Programa. Não foram verificados efeitos estatisticamente significativos da intervenção no que se refere as competências socioemocionais, no entanto, verificou-se que a intervenção teve efeitos significativos na exploração de carreira dos adolescentes, na medida em que estes apresentaram maior atitude de busca de ajuda e/ou informação de diferentes pessoas e fontes. A análise de conteúdo apontou reações positivas dos participantes à intervenção. A escola foi identificada como lugar de preparação para o trabalho, como pressupõe a Educação para a Carreira, e os temas abordados foram considerados importantes para a vida. Na amostra total, a maior parte dos alunos consideraram a qualidade das atividades desenvolvidas na intervenção como boas e a sua participação como regular. Discute-se limitações do programa bem como as implicações para o desenvolvimento de estudos futuros. **Palavras-chave:** *Avaliação da intervenção. Competências socioemocionais. Educação para a carreira. Ensino médio*

Call

A Equipa Editorial da APDC anuncia uma *Call* para submissão de capítulos que possam integrar o livro: “Avaliação Psicológica do Desenvolvimento de Carreira: Estudos e instrumentos” dedicado à divulgação de estudos, técnicas e instrumentos de suporte a práticas de avaliação psicológica do desenvolvimento da carreira. Esta iniciativa dá continuidade à intenção e motivação da Associação, de promover a partilha de conhecimento e a edição de materiais de qualidade que guiem a prática dos profissionais no terreno, fomentando o desenvolvimento científico e a qualidade das práticas de desenvolvimento da carreira.

A APDC convida todos/as os/as autores/as interessados/as a submeter os seus trabalhos até dia **1 de setembro de 2019**, para o email: edicoes@apdc.eu

A submissão tem um custo simbólico de 5 euros. A publicação dos trabalhos aceites está sujeita ao pagamento de uma taxa no valor de 120 euros, para apoiar despesas de edição. Os/as associados/as da APDC beneficiam de um desconto de 50% sobre o valor dessa taxa.



Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (APDC)

Torne-se Sócio/a!

1º Passo: Preencha a *ficha de pré-inscrição*. (descarregue no nosso site)

2º Passo: Envio-nos o seu *Currículo* e uma *Declaração de Intenções*.

Contactos:

geral@apdc.eu

inscicoes@apdc.eu

edicoes@apdc.eu

Edifício da Escola de Psicologia, Universidade de Braga (Campo de Gualtar) 4710-057, Braga

Siga-nos em:

www.apdc.eu

<https://www.facebook.com/www.apdc.eu/>

Esta Newsletter foi elaborada por: Célia Sampaio, Ana Isabel Gonçalves e Ana Daniela Silva
A Equipa APDC agradece a todas as pessoas que colaboraram nesta edição, e a todos/as os/as seus
associados/as.

