

Maria do Céu Taveira
José Tomás da Silva
Coordenação

Psicologia Vocacional

Perspectivas para a intervenção

2.^a edição

Capítulo 5

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA INTERVENÇÃO VOCACIONAL: PRINCÍPIOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Introdução

A avaliação psicológica constitui, desde os primórdios da psicologia vocacional, um instrumento de base para ajudar os indivíduos a realizarem as suas escolhas. Escolhas de carácter estritamente profissional ou relacionadas com o prosseguimento de estudos. A avaliação engloba, hoje, um conjunto de procedimentos que ultrapassa, em muito, a mera definição de variáveis que medem as capacidades do indivíduo com vista a compará-las com as que são exigidas pela profissão. A avaliação psicológica é assim um processo integrador do conjunto de determinantes situacionais e de características pessoais que definem e sustentam a individualidade e a singularidade. Por esta razão, todo o processo de avaliação – ou seja, todo e “qualquer método utilizado para medir as características dos indivíduos, programas ou objectos”¹ – que tenha por objectivo o aconselhamento da carreira², deve ser dinâmico, na medida em que deverá não só ajudar o indivíduo a ser um agente interpretativo das suas próprias necessidades, como constituir um elemento de ajuda para o planeamento e a exploração, tendo ao mesmo tempo em conta o desenvolvimento pessoal do indivíduo ao longo da vida (cf. quadro 5.1).

O aconselhamento de carreira supõe um plano de avaliação que se vai executando de uma maneira consequente com vista a atingir determinados fins; por isso, a avaliação psicológica na intervenção vocacional, nomeadamente no que respeita à utilização de técnicas (ou métodos), terá que considerar qual das diferentes abordagens teóricas sustenta a utilização dessas mesmas técnicas. Por exemplo, na técnica da entrevista, quando utilizada no âmbito do modelo psicodinâmico de aconselhamento de carreira,

¹ Cf. *American Educational Research Association, American Psychological Association, e National Counseling on Measurement in Education*, 1985, p. 89.

² Existindo várias abordagens de aconselhamento de carreira, fornece-se em quadro anexo uma adaptação do quadro apresentado por Walsh (Walsh e Osipow, 1990) onde constam os aspectos significativos das diferentes abordagens de aconselhamento da carreira, e as maneiras como os métodos são utilizados em cada uma das diferentes abordagens.

Quadro 5.1 - Abordagens de Aconselhamento de Carreira e Técnicas

	Traço e Factor	Centrada no Indivíduo	Psicodinâmica
Diagnóstico	Diagnóstico diferencial. Qual o problema de decisão na carreira.	O <i>locus</i> de controlo permanece com o cliente. Falta Planeamento.	Diagnóstico dinâmico. Porquê o problema.
Processo	Processo de resolução do problema e processamento de informação.	Processo centrado no cliente: ênfase nos sentimentos e emoções.	Processo terapêutico centrado no consciente e no inconsciente.
Consequências	Munir o cliente de informação para o processo de tomada de decisão racionalista.	Promoção de auto-descoberta e implementação da identidade pessoal no papel profissional.	Ajustamento pessoal e à carreira. Oportunidades para desenvolvimento através do trabalho.
Técnicas de Entrevista	Enfatiza a avaliação e os métodos quantitativos; é salientada a utilização de informação válida e precisa; é recolhida informação não quantitativa para um enquadramento adequado. Técnicas directivas, centradas no planeamento, na racionalidade, na resolução de problemas e na informação.	O conselho relaciona-se com genuinidade e empatia. Relação não-directiva para facilitar a auto-exploração. Clima psicológico para o cliente poder descobrir a identidade pessoal.	A interpretação é utilizada para facilitar a auto-exploração de temas de vida, relacionando com objectivos para o futuro e processos de tomada de decisão actuais e para encorajar o cliente a agir na base de como as coisas lhe parecem. Combinação entrevista/técnicas projectivas.
Interpretação de Testes	Interesses vocacionais, valores do trabalho e aptidões são estáveis e apresentam relações adequadas com as consequências pretendidas no aconselhamento de carreira.	Os testes são utilizados para ajudar a clarificação do que o cliente vê de si próprio.	São apresentadas como técnicas de avaliação entrevistas estruturadas, técnicas projectivas e autobiografias para avaliação intra-individual.
Utilização de Informação	É salientado o uso de informação escolar e profissional.	É disponibilizada alguma informação sobre a carreira e as competências para implementar objectivos de carreira.	Não parece constituir um aspecto significativo.

Adaptado de WALSH, B., 1990.

Quadro 5.1 (Cont.) - Abordagens de Aconselhamento de Carreira e Técnicas

	Desenvolvimentista	Aprendizagem Social	Psicológico-Social	Computacional
Diagnóstico	Diagnóstico diferencial e dinâmico. Enquadramento do desenvolvimento de carreira. A apreciação da pessoa, do problema e do prognóstico.	Diagnóstico dinâmico: avaliação do sistema informativo do cliente.	Identificação dos mitos na carreira.	Diagnóstico diferencial: identificação do problema de decisão na carreira.
Processo	Descobrir novos significados e possibilidades de acção. ⁴	O processo envolve aprendizagem, modificação, gestão e controlo do comportamento.	Processo de persuasão: formulação de novas atitudes sobre desenvolvimento da carreira.	Informação retroactiva individualizada (armazenamento de informação).
Consequências	Utilização de atributos pessoais para alcançar objectivos auto-determinados e influência na natureza de escolhas futuras.	Aquisição de competências para tomadas de decisão e processo de escolha.	Mudança de atitudes.	Promoção da necessidade de planear; relação entre informações sobre o cliente e profissões.
Técnicas de Entrevista	O processo de interpretação é conciliar e organizar a descoberta de novas associações cognitivas e afectivas entre os dados em apreciação, ou entre os dados e elementos que são do conhecimento tácito do cliente. Processos de raciocínio indutivo e dedutivo são utilizados no processo interpretativo.	Influência do reforço positivo e negativo. Modelagem social. Aquisição de competências de tomada de decisão.	Interpretação verbal para maior sentido de controlo sobre as circunstâncias do cliente.	O computador é capaz de realizar uma entrevista estruturada.
Interpretação de Testes	A descoberta de novas compreensões de carreira é alcançada através de processos de raciocínios indutivo e dedutivo. Novas formas de tratar a informação disponível/aplicação de conceitos da teoria de desenvolvimento da carreira.	A utilização dos testes não é muito frequente, dada a ênfase colocada no comportamento.	Os testes podem ser utilizados para identificar mitos de carreira.	O computador administra os testes e fornece interpretações individualizadas.
Utilização de Informação	Não é um aspecto realçado. O aconselhamento sugere categorias para agrupamento de informação.	A exploração da carreira é importante, embora não utilize informação profissional de divulgação mas um conjunto de equipamentos para estimular a exploração e a tomada de decisão.	O poder informativo resulta da familiaridade do conselheiro com as fontes que o cliente possa considerar úteis.	O computador fornece uma lista de profissões baseada na avaliação individual, as competências que são necessárias para a profissão, e os requisitos para exercê-las.

Adaptado de WALSH, B., 1990.

a interpretação é usada para facilitar a auto-exploração de temas de vida, enquanto na abordagem desenvolvimentista o processo de interpretação consiste, em geral, em organizar a descoberta de novas associações cognitivas e afectivas entre os elementos em apreciação.

Existem dois modelos de avaliação se tivermos em conta o sentido restrito da expressão 'avaliação psicológica na intervenção vocacional': o modelo de avaliação traço-factor, cujas origens remontam a Frank Parsons (1909), e o modelo desenvolvimentista de avaliação, de Donald Super (1983). Os modelos serão sucintamente tratados.

A avaliação na intervenção vocacional apresenta-se em Psicologia com um estatuto e importância próprios, sustentada em princípios, em técnicas e em instrumentos que estão em permanente processo de adequação às necessidades que vão sendo sentidas pelos indivíduos. A evolução, e natural utilização de técnicas de avaliação no âmbito da intervenção vocacional, sugere, portanto, uma particular atenção e preocupação por parte dos psicólogos utilizadores destas técnicas.

Um longo caminho tem vindo a ser percorrido, e hoje a avaliação é mais abrangente porque considera também a avaliação do conjunto de determinantes situacionais nos quais a vida do indivíduo se desenvolve, tornando-se, assim, mais eficaz a avaliação psicológica que inclui procedimentos integradores e que se situa numa perspectiva desenvolvimentista.

Mas deverão ser considerados vários aspectos, entre os quais uma análise cuidada do objectivo da avaliação, para que a avaliação psicológica na intervenção vocacional possa ajudar a responder às necessidades do indivíduo. E para alcançar esse objectivo deve saber-se responder a questões de natureza vária: qual o momento certo, no decorrer do processo de aconselhamento, em que se devem introduzir as estratégias de avaliação? Quais são as técnicas de avaliação que correspondem às necessidades do indivíduo e lhes podem dar respostas eficazes? Quais são as alternativas consideradas pelo indivíduo? Existe concordância entre o indivíduo e o conselheiro sobre as estratégias a desenvolver? Para que este conjunto de perguntas possa ter uma resposta adequada, será necessário considerar-se um conjunto de competências éticas, técnicas e científicas.

Neste capítulo, pretende-se abordar de forma sintética os grandes aspectos da avaliação, tendo como ponto de partida este enquadramento. Assim, numa primeira parte, tratar-se-á de aspectos éticos e deontológicos directamente relacionados e envolvidos no processo de avaliação. Na segunda parte, serão abordados dois modelos de avaliação. De seguida, tratar-se-á da interpretação de resultados da avaliação e da leitura de resultados na intervenção vocacional: a avaliação e as diferenças individuais, a avaliação e a predição do comportamento, e a avaliação e o desenvolvimento pessoal. Na quarta parte, serão apresentadas as diferentes técnicas de avaliação desde a entrevista não estruturada até às técnicas psicológicas diferenciais. Na quinta parte, apresentar-se-ão categorias de instrumentos de avaliação mais utilizados na intervenção vocacional. Na conclusão, salientam-se os aspectos mais relevantes da avaliação psicológica na intervenção vocacional.

Aspectos Éticos e Deontológicos na Avaliação

Os aspectos éticos e deontológicos surgem muitas vezes associados sem que se dê conta de que têm significados diferentes. A ética, aplicada à conduta humana, designa

a ciência normativa – a moral – situando-se, actualmente e sobretudo, no campo da axiologia, portanto na interiorização, nos imperativos individuais. A deontologia trata dos deveres a cumprir numa actividade ou campos determinados, e a deontologia na avaliação psicológica é o conhecimento daquilo que deve fazer-se através da utilização de uma classe privilegiada de instrumentos, enquanto medidas de manifestação de processos psicológicos. Subjacente a essa utilização tem que estar a preparação do psicólogo ao nível da competência científica, ao nível da competência técnica, e ao nível da competência deontológica” (Miranda, 1985, p. 21). Quer isto dizer que é a competência deontológica que enquadra a actuação do profissional em Psicologia, sendo evidentemente necessárias, mas não suficientes, as competências técnica e científica. Portanto, embora ética e deontologia devam emparceirar, torna-se importante compreender o significado de ambas: a deontologia sustenta e apoia a intervenção, enquanto a ética determina o comportamento profissional.

À falta de um conjunto de regras de actuação aprovado pela comunidade científica portuguesa e construído com base em aspectos culturais específicos – que não só identifiquem, por exemplo, atitudes, necessidades ou interesses, mas que sugiram regras de conduta profissional adequadas a cada um dos contextos de intervenção –, parece fundamental chamar a atenção dos leitores, principalmente dos alunos, para a necessidade da “preservação e protecção dos direitos humanos”, tal como salientado pela quase totalidade das Associações do sector (A.P.A., *Ethical Principles of Psychologists and code of conduct*, 1993).

O “Code of Ethics and Standards of Practice” (American Counseling Association, 1995), Secção E, determina claramente onze regras de conduta referentes à avaliação e interpretação de resultados, apontando regras de conduta gerais e regras específicas de actuação quando se avalia e interpreta resultados, sejam de testes psicológicos ou de outras técnicas psicológicas. De entre estas regras, poderemos destacar algumas como “trabalhar com as ferramentas psicológicas que forneçam medidas objectivas e interpretáveis”, “dar a conhecer ao cliente os resultados, bem como os fundamentos das respectivas interpretações, conclusões e recomendações”, “possuir as competências adequadas para escolher e utilizar técnicas de avaliação adequadas a cada uma das situações”, e “reconhecer e respeitar a singularidade individual” (A.C.A., 1995, pp. 11-13).

No caso específico da avaliação psicológica na intervenção vocacional, as normas éticas preconizadas pela Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional (AIOSEP / IAEVG) são muito claras, concretamente quando se referem à obrigatoriedade de os seus membros “fornecerem as explicações dos conteúdos, objectivos e resultados dos testes numa linguagem que seja compreensível para os clientes. Deverão utilizar critérios pertinentes de selecção, aplicação e interpretação das técnicas de avaliação. Reconhecem que devem informar-se sobre técnicas recentes, por exemplo, meios informáticos...” (Educational and Vocational Guidance, Bulletin 58, 1996). Estamos assim perante um conjunto de normas que devem ser partilhadas pelo psicólogo e pelo cliente, que sejam adequadas a cada um dos contextos de intervenção, e que impliquem o domínio dos métodos e das técnicas – a escolha do instrumento, a avaliação da informação e a decisão da adequabilidade –, bem como da comunicação dos resultados. O contributo da ciência psicológica e da teoria dos testes, nomeadamente os estudos de validade e precisão, possibilitam actualmente uma análise fina da evidência empírica, uma maior preocupação com as práticas de utilização, e, conseqüentemente, uma avaliação mais

centrada (e orientada) para o indivíduo. De facto, as novas realidades sociais geram e obrigam à necessidade da operacionalização e medida de novos construtos. Mas a deontologia obriga também a respeitar o fundamento da ciência psicológica; ou seja, a adequabilidade de um instrumento psicológico, seja ele a entrevista não-estruturada ou o mais sofisticado aparelho, verifica-se por estudos empíricos e não por decisões teóricas. Significa isto que o comportamento do “avaliador” tem que obedecer a um conjunto de normas e de regras que controlem o seu próprio comportamento. A ética serve, assim, para os psicólogos saberem como, quando e em que situações devem utilizar as técnicas, respeitando sempre a dignidade e a singularidade da pessoa humana.

Referimo-nos até aqui à competência deontológica enquanto a competência que enquadra a actuação do profissional; passemos agora à competência técnica e científica, sustentada pela preparação teórica, dando-se particular importância à avaliação psicológica na intervenção vocacional.

Modelos de Avaliação

O Modelo Clássico de Avaliação

Este modelo, também designado por modelo de traço e factor, tem actualmente, nas palavras de Donald Super, uma velha mas ilustre história. Com efeito, já se percorreu um longo caminho desde que Frank Parsons, nos primórdios do século xx (1909), procurou entender as relações entre as características do indivíduo e as características da profissão escolhida. Na Europa, e partilhando desta mesma noção, são de salientar pioneiros como Binet e Piéron em França, Christiaens na Bélgica, e na Península Ibérica o português Faria de Vasconcelos e os espanhóis Mira y López e José Germain (Ferreira Marques, 1993, pp. 67-68). Então, o trabalho do orientador – “avaliador” –, consistia em analisar as capacidades do indivíduo, compará-las com as exigidas pela profissão, e ajudá-lo a escolher a profissão que melhor se lhe adequasse. Este tipo de abordagem caracteriza-se pela importância que os atributos mensuráveis têm enquanto preditores de sucesso vocacional: a psicologia das diferenças individuais, à qual está subjacente a operacionalização de variáveis, procura determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão.

A sequência do processo de avaliação consiste em quatro etapas: na primeira, procede-se a um exame preliminar dos dados disponíveis, ou seja, o conselheiro analisa os elementos que dizem respeito ao seu cliente, e prepara a entrevista preliminar que constitui já uma primeira avaliação; se os problemas apresentados respeitam a escolhas vocacionais, a tendência é considerar a necessidade de se obter mais dados, por exemplo através da aplicação de técnicas psicológicas que avaliem o nível de aptidões e o campo de interesses do cliente. A segunda etapa designa-se exame em profundidade, e através dela considera-se a possibilidade de aplicação de mais técnicas psicológicas, e ainda a avaliação das aptidões e dos interesses com o objectivo de melhor combinar e prever a adequação indivíduo-profissão. Na terceira etapa, procede-se à revisão de todos os dados disponíveis, e procede-se a interpretações e, embora nem sempre, predições referentes a desempenhos futuros. A quarta etapa dá início ao aconselhamento, que considera basicamente a revisão global e a discussão dos dados recolhidos nas etapas

anteriores, a revisão e /ou a aceitação da avaliação, a discussão das implicações para a acção, e o planeamento da acção. Este modelo considera ainda uma quinta etapa, o *follow-up*, que segundo Super nem sempre é honrado na prática embora seja sempre defendido como um princípio (Super, 1983).

Em síntese, o modelo clássico de avaliação tem por objectivo, no decorrer do processo de aconselhamento, alcançar que o indivíduo obtenha sucesso e satisfação profissionais, isto é, permitir a melhor combinação entre as características do indivíduo e as das profissões. Este modelo de avaliação/intervenção assenta no princípio da estabilidade das dimensões avaliadas, e que os indivíduos são capazes de utilizar o auto-conhecimento para tomarem decisões vocacionais. Mas deparam-se-nos aqui algumas questões, nomeadamente se o cliente tem ou não um conhecimento adequado de si próprio e das profissões, se tem ou não consciência da importância que é para ele fazer escolhas, e se revela ou não competências para lidar com os dados provenientes do aconselhamento. A utilização deste modelo é legítima para o planeamento de actividades exploratórias com indivíduos que estejam motivados, bem como para aqueles que, estando vocacionalmente maduros, podem já assumir processos de tomada de decisão.

Este tipo de abordagem tem conhecido uma evolução sustentada, donde o alargamento do âmbito da avaliação, por influência de um conjunto diversificado de aspectos, dos quais se salientarão o avanço entretanto verificado nas ciências humanas, o aparecimento de novas tecnologias, a intensificação da industrialização ao longo da primeira metade do século xx, com o conseqüente aparecimento de novos empregos e profissões, o evoluir da própria ciência psicológica, nomeadamente a psicologia diferencial, e o surgimento de outras abordagens teóricas sobre escolhas vocacionais.

Para encontrar meios para ajudar o indivíduo a confrontar-se com este tipo de questões, Super propõe um outro modelo de avaliação que contempla a abordagem desenvolvimentista no processo de avaliação.

O Modelo Desenvolvimentista de Avaliação

Os trabalhos de Ginzberg e seus colaboradores (1951), e posteriormente os de Super (1957), constituem marcas da evolução verificada na psicologia vocacional, onde a orientação adquire uma perspectiva mais ampla através da introdução de outros objectos de estudo, e, conseqüentemente, da necessidade de desenvolver metodologias e técnicas de avaliação de conceitos, como por exemplo a tomada de decisão, os auto-conceitos, o estilo de vida, os valores, os tempos livres, a escolha livre e fundamentada, a flexibilidade, e a capacidade para lidar com a mudança (Herr e Cramer, 1996).

O desenvolvimento da carreira é um processo contínuo, e a avaliação deve procurar sistematicamente a sua utilidade e eficácia em qualquer momento do ciclo de vida. Para tal, é importante ter um modelo conceptual como base de trabalho, na medida em que o modelo pode providenciar um método sistemático para se estabelecerem os objectivos da avaliação e a conseqüente utilização dos resultados da avaliação. Mas um modelo de avaliação na intervenção vocacional só tem sentido se atender a toda a variedade de necessidades dos indivíduos, se for suficientemente flexível para responder às necessidades de cada um, e se considerar a diversidade de contextos em que possa ocorrer a intervenção a nível vocacional.

Perante as limitações já apontadas ao modelo clássico de avaliação, o grande contributo para encarar a avaliação como um processo desenvolvimentista deve-se a Donald Super e ao seu modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento (Super, 1983; 1990; Super *et al.*, 1988), posteriormente alargado por ele e pelos seus colaboradores (Super, Osborne, Walsh, Brown e Niles, 1992) através do modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento da carreira (C-DAC). O grande contributo destes modelos foi o de considerar a maturidade vocacional, no caso de jovens, e a adaptabilidade, no caso de adultos, como elementos determinantes para que o indivíduo possa mais facilmente tomar decisões de carreira. Este modelo elege como aspecto crucial a avaliação do grau de preparação para a medida das aptidões e dos interesses e para a realização de escolhas vocacionais, o que implica a avaliação da saliência do trabalho e a medida da maturidade vocacional (Super, 1983, p. 559). Torna-se cada vez mais importante avaliar a importância do trabalho em comparação com outras actividades que se vão desenvolvendo ao longo da vida, e em estreita ligação com a maturidade vocacional, na medida em que a evolução da estrutura profissional contribui para aumentar a importância de outros papéis na procura da satisfação das necessidades e na realização, e para encontrar satisfação pessoal.

O modelo desenvolvimentista de Super é constituído por quatro grandes etapas: exame preliminar, exame em profundidade, avaliação de todos os dados, e aconselhamento. A etapa I, idêntica ao modelo clássico, refere-se ao exame preliminar efectuado através da reunião dos dados disponíveis, da entrevista de acolhimento, e da avaliação preliminar. A etapa II – exame em profundidade –, consiste em avaliar os elementos respeitantes à saliência dos papéis, aos valores vistos em cada papel, à maturidade/adaptabilidade, aos auto-conceitos, ao nível das aptidões, e ao domínio dos interesses. A etapa III – avaliação de todos os dados – formula questões sobre a revisão dos dados disponíveis, sobre as equações indivíduo/profissão e indivíduo/outros papéis, e ainda sobre o planeamento do aconselhamento. Finalmente, na etapa IV, a ênfase é colocada na avaliação de elementos que respeitam à revisão, discussão e aceitação dos dados, à discussão das acções a desenvolver, e ao seu planeamento. O conselheiro assume aqui um papel importante, na medida em que tem que fazer ver ao indivíduo a sua singularidade pessoal e ajudá-lo a lidar com tarefas desenvolvimentistas, com vista a tomar decisões e a adquirir determinadas competências, ou seja, tem que ajudar o indivíduo a perceber como é que ele se vê a si próprio, bem como o conjunto de papéis que ele vai desenvolvendo ao longo da vida (Super, 1983, p. 559).

Alguns aspectos sobressaem deste modelo, designadamente a sua flexibilidade, na medida em que permite que seja utilizado por qualquer sequência no processo de avaliação; ainda o salientar (a) a necessidade de aceitar as pessoas como elas são, o (b) permitir que o indivíduo perceba em que fase no desenvolvimento da carreira se situa, o (c) possibilitar o desenvolvimento de atitudes exploratórias e de planeamento, (d) o contribuir para que o conselheiro ajude o indivíduo a desenvolver as competências necessárias para uma boa integração dos auto-conceitos, e (e) o facilitar a implementação de processos de tomada de decisão.

O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento apresenta um processo claramente diferente do modelo clássico, em especial no que diz respeito às etapas II, III e IV. O exame em profundidade, isto é, quando se efectua o estudo em profundidade do desenvolvimento da carreira e das possibilidades, a questão não se coloca ao nível

nem de trabalho nem de campo de trabalho, mas sim do ponto em que o cliente se sente pronto para auto-avaliar as aptidões e os interesses, para tomar decisões relativas a si próprio e ao mundo de trabalho, e para considerar combinações realistas. Um outro aspecto importante consiste nas várias opções possíveis para a sequência em que a avaliação se pode efectuar; refira-se, a título de exemplo, duas: numa, começa-se por considerar a fase de desenvolvimento (as tarefas e as preocupações) com que o indivíduo se está a confrontar, através da aplicação de um Inventário de Maturidade Vocacional, no caso de adolescentes, ou de um Inventário de Adaptabilidade, no caso dos adultos, daí decorrendo a necessidade de se compreender a capacidade do adolescente para tomar decisões de carreira, ou as preocupações do adulto face às várias tarefas com que se confronta; é então que o processo de avaliação se encaminha para a avaliação dos interesses e valores, e da importância relativa dos diferentes papéis em que podem ser desempenhados os interesses e os valores. Outra sequência possível é utilizada no caso em que o indivíduo procura apoio para descobrir ou confirmar uma escolha profissional: começa-se então por avaliar os interesses, com vista a satisfazer a necessidade do cliente, para depois se encarar os resultados como indicadores dos campos que é necessário explorar a fim de se fazerem escolhas realistas (Super *et al.*, 1992).

Como salientam Herr e Cramer (1996), os modelos desenvolvimentistas centram-se nas “expressões longitudinais” do comportamento, evidenciam a importância do auto-conhecimento, e enfatizam no plano conceptual a compreensão do desenvolvimento e das mudanças que o comportamento na carreira vai tendo ao longo do tempo.

Este modelo pode ser utilizado tanto com jovens como com adultos, inseridos em várias práticas de orientação e em contextos diversos. Quando se trata da avaliação de jovens inseridos no sistema educativo, a ênfase centra-se sobretudo nos processos de tomada de decisão, porque se parte do princípio que a necessidade principal consiste em fazer escolhas vocacionais (Savickas, 1992, p. 345), mas considerando sempre a maturidade vocacional. No caso dos adultos, o modelo proporciona a possibilidade de conhecimento e compreensão do ciclo de vida, de procurar os valores adequados aos vários momentos e papéis que se desenvolvem na vida adulta, podendo mesmo influenciar o desenvolvimento das suas carreiras.

Interpretação de Resultados da Avaliação

A Leitura de Resultados na Intervenção Vocacional

A partir dos trabalhos de Cronbach (1984), Anastasi (1988), e Super, Osborne, Walsh, Brown e Niles (1992), Zunker (Zunker e Norris, 1998) conceptualizou um modelo para utilizar os resultados da avaliação no aconselhamento do desenvolvimento da carreira. Este modelo, designado como modelo cíclico e contínuo para utilizar os resultados da avaliação no aconselhamento da carreira, é constituído por quatro grandes etapas: analisar as necessidades, estabelecer objectivos da avaliação, escolher os instrumentos, e utilizar os resultados. A análise das necessidades tem como objectivo subjacente encorajar a participação do indivíduo, na medida em que o reconhecimento das suas necessidades leva a que ele participe de forma mais activa no decorrer de

todo o processo de avaliação e aconselhamento; para ajudar o conselheiro a identificar as necessidades do indivíduo, são considerados quatro objectivos: estabelecimento da relação, aceitação e adopção dos pontos de vista do cliente, estabelecimento das dimensões do estilo de vida, e especificação das necessidades. A etapa estabelecer objectivos consiste em clarificar quais os objectivos que se pretendem alcançar com a utilização de técnicas de avaliação, e explicitar aquilo que cada instrumento mede; é importante, nesta fase da avaliação, que se clarifique igualmente que nem todas as necessidades do indivíduo podem ser satisfeitas através da aplicação de testes. A escolha dos instrumentos a aplicar pressupõe, por parte do conselheiro, um conhecimento vasto e profundo não só do material existente e disponível mas também das suas características, nomeadamente ao nível dos testes, bem como das características metrológicas, e o domínio do manual da prova. A última etapa, utilizar os resultados – que é apenas uma das partes do processo de aconselhamento –, pode variar de acordo com a singularidade de cada indivíduo, tendo-se em vista não só os objectivos a que a avaliação se propôs, mas também ajudar o indivíduo a integrar os seus traços pessoais e a promover o auto-conhecimento (Zunker e Norris, 1998, pp. 13-17); os resultados da avaliação podem, efectivamente, ser utilizados para ajudar a clarificar as características do indivíduo e a promover o auto-conhecimento, e ainda para ajudar a desenvolver atitudes de exploração e planeamento.

As conceptualizações de avaliação desenvolvimentista assentam fundamentalmente nos seguintes aspectos: a avaliação enquanto processo de aprendizagem e de promoção do auto-conhecimento; como parte integrante de todo o processo de aconselhamento; como constatação, como predição e como desenvolvimento; como método de re-avaliação; como avaliação individualizada; como avaliação inserida na história pessoal, isto é, contextualizada; como avaliação enquanto interpretação; e como avaliação enquanto conversão de conceitos em descrições comportamentais. Ao longo do processo de ajuda, o conselheiro deve utilizar as observações sistemáticas realizadas a partir das entrevistas e da aplicação de técnicas diferenciais ou outros instrumentos psicológicos, e com base nelas fazer inferências sobre comportamentos do indivíduo. Como os traços psicológicos não podem ser medidos directamente, eles são inferidos através de observações directas do comportamento, isto é, através da aplicação de provas psicológicas. No caso de técnicas diferenciais, deve ser dada uma particular atenção às características metrológicas (validade e precisão das medidas proporcionadas pelos instrumentos).

Um outro aspecto importante para a interpretação dos resultados são as normas, que representam o nível de desempenho do grupo normativo e referencia o indivíduo quando comparado com o seu grupo normativo. À sua utilização na interpretação dos resultados dos instrumentos de medida deve estar subjacente um conjunto de procedimentos por parte do conselheiro, e que têm a ver com saber da adequabilidade: que tipo de normas devem ser usadas, quando devem ser usadas, e qual o peso a atribuir às normas usadas. Por isso, a consulta atenta do manual da prova deve constituir uma das primeiras preocupações do conselheiro para verificar a constituição do grupo normativo, ou seja, para verificar qual a amostra a partir da qual as normas foram derivadas, na medida em que uma descrição detalhada do grupo normativo geralmente leva a normas diferenciais, o que habilita o conselheiro a uma utilização criteriosa das normas.

Uma vez apresentados os modelos de avaliação e as possibilidades de utilização dos resultados, passa-se agora da utilidade da avaliação para o diagnóstico e para a predição de comportamentos, e sobretudo da avaliação enquanto promotora de desenvolvimento pessoal.

Do ponto de vista teórico, é possível considerar três grandes propósitos da avaliação: o diagnóstico da situação, a utilização da avaliação como preditora de resultados futuros, e a avaliação enquanto promotora de desenvolvimento vocacional e pessoal. A avaliação psicológica na intervenção deve considerar estes três propósitos no seu conjunto, na medida em que os resultados provenientes da utilização de instrumentos psicológicos devem ser considerados como auxiliares de promoção de atitudes exploratórias de auto-conhecimento e de exploração de questões directamente envolvidas com as escolhas e decisões vocacionais.

A Avaliação e o Diagnóstico

O diagnóstico visa essencialmente a captação da singularidade através da identificação e avaliação que caracterizam a individualidade, isto é, que diferenciam o indivíduo dos outros indivíduos e que fazem dele um ser único. O diagnóstico pode ser entendido como o ponto de partida da avaliação, na medida em que permite conhecer “os pontos fortes” e “os pontos fracos”, as preferências mais relevantes, os objectivos que se pretendem alcançar, o estilo de vida que se pretende; em suma, o diagnóstico permite ajudar o indivíduo a situar-se dentro do seu próprio universo, e a confrontar-se com os seus próprios pontos de vista que, eventualmente, podem ser inconsistentes com os resultados da avaliação; mas o diagnóstico significa também identificar e avaliar o conjunto dos determinantes situacionais que podem ou não condicionar escolhas ou processos de tomada de decisão. Digamos que o diagnóstico tem duas faces intrinsecamente ligadas: a identificação da singularidade, com as consistências e as inconsistências, e a identificação de determinantes exteriores ao indivíduo que igualmente contribuem para que ele funcione como uma unidade na sociedade.

A Avaliação e a Predição de Comportamentos

A avaliação também pode ter como propósito a predição de desempenhos futuros, tanto na escola como na profissão, tendo em conta que a informação que resulta da avaliação pode ser relevante para o empenhamento do indivíduo na prossecução da exploração e da procura de alternativas escolares ou profissionais. Contudo, há que considerar dois aspectos relevantes: um respeita ao carácter geral da predição, outro aos estudos de validade preditiva das técnicas diferenciais utilizadas. Por exemplo, um resultado elevado numa prova de aptidão geral poderá ser um indicador para a continuação de estudos, mas não mais do que isso; e um resultado elevado numa prova de aptidão mecânica poderá ser um indicador de facilidade de aprendizagem de matérias relacionadas com a mecânica, e de provável sucesso escolar e profissional nessa área, mas também não mais do que isso. Enquanto não se dispuser de dados específicos sobre até que ponto é importante ter-se um conjunto particular de capacidades (e competências) para se desempenhar com sucesso uma qualquer profissão, o diálogo durante a discussão e análise de resultados sobre a probabilidade de sucesso deve ter um carácter geral.

A Avaliação e o Desenvolvimento Pessoal

O modelo clássico de avaliação na intervenção vocacional quedava-se na equação indivíduo-profissão, isto é, numa correcta equação entre as aptidões, os interesses e a personalidade do sujeito, por um lado, e as aptidões, os interesses e a personalidade dos sujeitos que estão inseridos nos grupos profissionais relevantes para o indivíduo, por outro, o que terá como resultado uma boa escolha profissional (Super, 1983, pp. 555-6; Super, 1980-82, p. 120). O princípio deste tipo de modelo é o de que todos os indivíduos são capazes de fazer a melhor adequação entre os dados relativos ao seu perfil de resultados e as exigências relativas às profissões que pretendem, de modo a conseguirem fazer uma boa escolha profissional. Significa isto que o modelo não contempla o nível de desenvolvimento vocacional, isto é, o grau em que o indivíduo se encontra preparado para tomar decisões vocacionais (Duarte, 1993, p. 128).

A avaliação psicológica na intervenção vocacional que encara a carreira como um processo contínuo, e que enquadra e integra todos os resultados numa perspectiva de exploração e de promoção de auto-conhecimento ao longo do ciclo de vida, é uma avaliação desenvolvimentista. Aprender a ligar e a relacionar as aptidões, os interesses e os valores medidos com as exigências do trabalho e as preferências de estilo de vida, é um bom exemplo de utilização dos resultados da avaliação para adoptar uma perspectiva de avaliação desenvolvimentista (Zunker e Norris, 1998, p. 4).

Mas, afinal, o que é a avaliação nos diferentes contextos de intervenção vocacional?

A utilização da avaliação no ensino básico e secundário visa contribuir para que o jovem adquira um melhor conhecimento de si próprio: para tal, deve avaliar-se um conjunto de dimensões psicológicas, tendo quatro delas particular importância: a exploração, o planeamento, a maturidade vocacional, e a formação da identidade. O conhecimento efectivo de variáveis situacionais, igualmente determinantes nas escolhas vocacionais, deve também fazer parte dos procedimentos avaliativos, tornando-se pertinente individualizar o conjunto de informações, e integrá-las na estimulação de procura com vista à compreensão das consequências de escolhas vocacionais.

No ensino superior, a avaliação psicológica na intervenção vocacional coloca-se ao nível da aceitação de procedimentos de avaliação que contemplem a diversidade cultural e contextual. O conselheiro deve por isso aproveitar as experiências de vida e os pontos de vista do indivíduo, de modo a estruturar e a desenvolver o conteúdo do processo avaliativo, revestindo-se de particular importância a avaliação de dimensões psicológicas como os valores, e a avaliação de auto-conceitos.

Nos adultos, a avaliação deve ser analisada no contexto de um processo contínuo e cumulativo de aprendizagens, de experiências de vida e de desenvolvimento, e uma das dimensões a avaliar é o nível de desenvolvimento da carreira alcançado pelo indivíduo (Super *et al.*, 1992); três outros aspectos cruciais na avaliação das dimensões psicológicas do desenvolvimento da carreira em adultos referem-se ao contexto de trabalho em que o indivíduo está inserido, à importância relativa do papel de trabalhador na constelação de outros papéis desempenhados, e à adaptabilidade na carreira que enfatiza as competências e as atitudes do indivíduo face ao conjunto de tarefas com as quais se vê compelido a lidar (Duarte, 1994; Super, Thompson e Lindeman, 1988).

Em consequência, a avaliação psicológica na intervenção vocacional é vista como sendo ela própria um processo desenvolvimentista. Se ao longo do ciclo de vida o desenvolvimento da carreira é um processo auto-constutivo, os procedimentos de avaliação podem contribuir também para os processos de aprendizagem, e integrarem os componentes e situações que estão intrinsecamente ligados à variabilidade intra-individual (Duarte, 1997, p. 390).

Técnicas de Avaliação

As técnicas de avaliação utilizadas nos diferentes níveis e contextos da intervenção vocacional decorrem da própria natureza da avaliação. Daí que os procedimentos da avaliação devam considerar a utilização das técnicas ou métodos que melhor se adequem aos objectivos pretendidos. Um outro aspecto importante diz respeito à preparação do conselheiro para utilizar as técnicas e para proceder a interpretações avaliativas: utilizar uma determinada técnica desenquadrada de uma sólida preparação teórica, pode pôr em risco os resultados da avaliação e todo o processo de aconselhamento. Portanto, subjacente à escolhas de técnicas tem que estar o saber dar resposta a um conjunto de situações: o conselheiro domina a técnica que se propõe utilizar? A técnica ou técnicas propostas merecem a concordância do indivíduo? As técnicas a utilizar ajudam à prossecução dos objectivos? As técnicas são adequadas ao indivíduo? Este tipo de questões deve acompanhar não só o processo de avaliação, mas também estar presente no decorrer de todo o processo de aconselhamento.

O esquema de classificação proposto por Crites (1981) e retomado por Walsh (Walsh e Osipow, 1990) para caracterizar os aspectos significativos das diferentes abordagens de aconselhamento de carreira, comporta duas partes: o modelo, constituído por três fases (diagnóstico, processo e consequências), e os métodos, que incluem as técnicas de entrevista, a interpretação de testes e a utilização da informação. Segue-se aqui a mesma metodologia de abordagem, ou seja, procede-se ao enquadramento das técnicas de avaliação com os modelos ou abordagens teóricas (traço e factor, centrada na pessoa, psicodinâmica, desenvolvimentista, aprendizagem social, psicológico-social e computacional). No final deste capítulo, em anexo, apresenta-se a adaptação da tabela elaborada por Walsh (Walsh e Osipow, 1990, pp. 263-282) no referente aos modelos e à utilização dos métodos nas abordagens teóricas de aconselhamento da carreira.

Técnicas de Entrevista

As técnicas de entrevista que são utilizadas nas várias fases do processo de aconselhamento podem ter uma amplitude que vai desde a não directividade até à entrevista estruturada. No início do processo de aconselhamento de carreira, a entrevista não directiva, que é orientada para o estabelecimento da relação, tende a facilitar a exploração e a clarificação dos problemas; podem depois, no decorrer do processo, ser utilizadas técnicas mais directas de interpretação; no final, o conselheiro é mais activo e a entrevista tende a ser mais directiva (Walsh e Osipow, 1990, p. 276).

O que é que se procura avaliar através da técnica da entrevista? A resposta a esta pergunta depende do tipo de abordagem teórica, ou seja, do diferente modelo de aconselhamento da carreira, em que o conselheiro sustenta e desenvolve os procedimentos de avaliação. Quer isto dizer que, em termos gerais, o que está em causa é a operacionalização, na prática, os diferentes modos de alcançar os mesmos objectivos. Na entrevista preliminar, ou entrevista de acolhimento, com que se começa todo o processo de aconselhamento e se lançam as bases para desenvolver o processo avaliativo, o objectivo primeiro é o estabelecimento da relação. Mas, qualquer que seja o modelo teórico subjacente ao processo avaliativo, o objectivo é o mesmo: estabelecer uma relação empática, genuína, fazer sentir ao cliente que existe um ambiente acolhedor, e que o conselheiro está ali para o ajudar. Perguntas como “Em que posso ajudá-lo?” (Zunker e Norris, 1998, p. 15), ou comentários do tipo “Este serviço existe para o ajudar”, podem constituir um bom início para o diálogo. O objectivo seguinte, ainda na entrevista de acolhimento, consiste em encontrar, juntamente com o cliente, as estratégias que visem a auto-exploração. Ajudar o cliente a tomar consciência dos seus pontos de vista, dos seus objectivos a curto, médio ou longo prazo, e também daquilo que pode influenciar as decisões de carreira (determinantes pessoais e determinantes situacionais), são elementos facilitadores de auto-exploração. A especificação das necessidades poderá maximizar a participação do cliente, ao mesmo tempo que pode determinar a sequência do processo avaliativo. No geral, as entrevistas de acolhimento terminam com as marcações necessárias à continuação do processo de aconselhamento.

As entrevistas seguintes dependem, também, do tipo de abordagem pela qual se optar, bem como do tipo de material de avaliação. A recolha de dados e a sequente intervenção está directamente ligada à interpretação; mas o que caracteriza a utilização da técnica de entrevista, nesta fase de aconselhamento/avaliação, é fundamentalmente o processo interpretativo, que pode ter diferentes níveis de complexidade. A intervenção mais directa por parte do conselheiro, através das descrições das interpretações, pode ajudar o cliente a descobrir novos significados e novas percepções de carreira, a estimular o confronto consigo próprio, e a ter percepções mais realistas sobre as oportunidades de carreira.

Nas entrevistas que decorrem na fase final são, em geral, utilizadas técnicas mais directivas, com vista a ajudar na resolução de problemas, e as respostas dadas pelo cliente são racionalmente revistas e reforçados os comportamentos adequados.

Interpretação dos Testes

Os testes, enquanto elementos de avaliação psicológica, são desde a sua origem utilizados na intervenção vocacional, e ainda hoje muitos jovens referem-se a “ir fazer testes para ver para que tenho jeito”. No modelo de avaliação traço-factor, a utilização dos testes constituía a principal técnica utilizada; mas depois das controvérsias dos finais dos anos 60 e até meados dos anos 70, em que surgiram as objecções aos “testes” – que passaram a ser vistos ou como geradores de barreiras à igualdade de oportunidades, ou como reflectores/promotores de enviesamento cultural, ou porque favorecedores de minorias, ou porque rotuladores, ou porque não se conheciam detalhadamente os seus objectivos –, a utilização dos testes passou a ser olhada com desconfiança,

aliás legítima. Depois, com o contributo da teoria psicológica e da teoria dos testes, as objecções foram diminuindo, para o que contribuiu uma mais cuidada análise das evidências empíricas, uma maior preocupação com as práticas de utilização, e um maior domínio da avaliação, que conduziram a uma prática mais sólida e melhor enquadrada dos testes, cada vez mais reconhecidos como um veículo de promoção de auto-conhecimento e de desenvolvimento pessoal. Hoje, considera-se a interpretação dos resultados dos testes como uma das fontes de informação na avaliação e aconselhamento de carreira, e em alguns casos ela deve ser utilizada como um estímulo para a promoção do auto-conhecimento e da auto-exploração.

Como já vimos, nos primórdios do século xx a utilização dos testes tinha como objectivo primário analisar as capacidades de indivíduo e compará-las com as exigidas pela profissão. Hoje, os instrumentos de avaliação são usados para medir factores como as aptidões, interesses, valores, aspectos de personalidade, maturidade/adaptabilidade, crenças sobre desenvolvimento de carreira, e nível de desenvolvimento de carreira (Osborne, Brown, Niles e Miner, 1997, p. 12).

Todas as abordagens de aconselhamento de carreira realçam a importância da utilização dos testes como parte integrante do aconselhamento. Mas também salientam que esta não é uma actividade isolada que toma lugar fora da interacção conselheiro-cliente: na realidade, a utilização dos testes e a interpretação dos resultados implica uma interacção entre duas pessoas.

O uso dos resultados das técnicas de avaliação deve ser cuidadosamente calculado e sistematicamente aperfeiçoado através de procedimentos instrumentais. Em termos gerais, os resultados ajudam a identificar as características individuais, são fonte de ajuda para clarificar as diferenças individuais (A.P.A., 1985) e podem ser uma das fontes para planear o futuro; mas, a clarificação dos traços individuais estará sempre, limitada aos instrumentos de medida disponíveis.

Utilização da Informação

A utilização da informação escolar e profissional no aconselhamento de carreira é mencionada em quase todas as abordagens, mas raramente é enfatizada (Walsh e Osipow, 1990, p. 280). Com efeito, no modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento a designação “Informação” surge na etapa II – Exame em profundidade –, na etapa III – Avaliação de todos os dados –, e na etapa IV – Aconselhamento. A questão da informação escolar e profissional, articulada com a maturidade na carreira e com a equação indivíduo/profissões na avaliação dos dados e no processo de aconselhamento, reveste-se de particular significado na medida em que a aquisição de informação não é encarada como uma simples transmissão pela parte do conselheiro de um conjunto de matérias, mas antes vista como fazendo parte de um conjunto de procedimentos avaliativos que visam escolhas, processos de tomada de decisão, ou exploração.

Mais especificamente, uma das componentes cognitivas da maturidade é a informação sobre o mundo do trabalho, como por exemplo ter conhecimento daquilo que é necessário para o desempenho de uma determinada profissão. A análise e discussão dos resultados obtidos nesta escala, na mesma linha em que se devem discutir todos os outros, evidencia a importância da informação ou da sua aquisição no decorrer do processo avaliativo e de aconselhamento.

Instrumentos de Avaliação

Os instrumentos psicológicos de avaliação têm como um importante objectivo contribuir para a auto-conhecimento e para o desenvolvimento pessoal (Anastasi, 1988), e por isso a informação adquirida através dos resultados dos testes, e a importância dada à análise e discussão dos resultados com o cliente e o conselheiro, evidencia cada vez mais a relevância da utilização dos instrumentos psicológicos.³ Consideremos, sumariamente, as grandes categorias de testes mais utilizados na intervenção vocacional, referindo em linha gerais o que são e como devem ser utilizados no aconselhamento de carreira.

Testes de Aptidões

Uma aptidão é “a condição ou conjunto de características entendidas como sintomáticas da capacidade de um indivíduo para adquirir, mediante treino, um (por vezes específico) conhecimento, uma habilidade, ou um conjunto de respostas, tais como a capacidade para falar uma língua, produzir música...” (Bennett, Seashore e Wesman, 1974, p. 2). Neste sentido, os resultados dos testes de aptidões constituem indicadores da competência cognitiva do indivíduo e preditores através de estudos de validade preditiva do desempenho nas áreas avaliadas. No contexto da intervenção vocacional, é fundamental proceder à discussão dos resultados, pedindo-se ao cliente que se auto-avale e se confronte com os resultados dos testes, e que se questione sobre as suas capacidades para, por exemplo, prosseguir estudos superiores, ou escolher um trabalho compatível. No mesmo sentido, e no caso específico da avaliação da inteligência, importa que os testes, progressivamente, percam o seu “estatuto” de medidas directas de traços mentais, e antes se assumam mais na continuidade das experiências dos indivíduos (Almeida, 1994, p. 130).

Inventários de Interesses

Interesses designam preferências para se gostar de certos objectos ou actividades, e os instrumentos mais utilizados para avaliar os interesses são os chamados Inventários de Interesses. Este tipo de instrumento indica a semelhança dos interesses individuais com os indivíduos que exercem determinadas profissões, isto é, as preferências e rejeições que diferenciam um grupo profissional das pessoas em geral (Super, 1964, pp. 39-42). Os resultados dos Inventários de Interesses permitem o diálogo entre o conselheiro e o cliente sobre as possíveis comparações dos seus interesses com os interesses mais relevantes que caracterizam grupos profissionais específicos.

Inventários de Personalidade

Os conselheiros utilizam os inventários de personalidade para medir as diferenças individuais respeitantes aos traços sociais e emocionais, aos aspectos motivacionais,

³ Remete-se o leitor para a consulta da excelente obra editada por Kapes, Mastie e Whitfield (1994).

às necessidades, às atitudes e ao ajustamento – informações vitais para o processo de exploração de carreira. No entanto, quando se utiliza este tipo de instrumentos tem que se ter em consideração que os inventários de personalidade não foram desenvolvidos especificamente para avaliar os traços de personalidade que são relevantes para o sucesso na carreira (Zunker e Norris, 1988, p. 81). O que torna importante a utilização dos inventários de personalidade, no domínio da intervenção vocacional, é aquilo que proporciona em termos de estímulo para o diálogo dirigido para a compreensão da relação entre as características de personalidade e as decisões de carreira que o indivíduo tem que tomar.

Inventários de Valores

O significado da palavra ‘valor’ é por vezes difícil de precisar, e depende do contexto e domínio científico a que se refere (Ferreira Marques, 1996/97, p. 8); a definição de valor é uma tarefa particularmente difícil no domínio da psicologia, verificando-se a maior dificuldade na definição da natureza dos valores (Zunker e Norris, 1988, p. 101).

No quadro geral do «Work Importance Study» (Super e Sverko, 1995), ‘valor’ foi definido como “um objectivo (um estado psicológico, uma relação, ou uma condição material) que se procura atingir ou obter”, de onde se entende que os valores constituem uma das componentes mais importantes no funcionamento humano.

A utilização de inventários de valores no aconselhamento tem vindo a ter uma importância crescente, sobretudo porque um importante número de teorias de carreira consideram que todos os papéis que o indivíduo desenvolve na vida devem ser considerados no processo de desenvolvimento de carreira, tornando-se, por isso, importante proceder à avaliação dos valores que se desenvolvem em cada papel. Por isso, as necessidades do cliente e os consequentes objectivos do aconselhamento devem ser determinantes na escolha de que tipo de instrumento de avaliação dos valores se deve utilizar.

Inventários de Desenvolvimento de Carreira

A concepção das escolhas vocacionais integradas no processo de desenvolvimento ao longo de toda a vida constitui um dos aspectos mais significativos das teorias desenvolvimentistas, e esteve na origem do conceito de maturidade vocacional. Uma das aplicações práticas dos resultados das investigações sobre a maturidade vocacional nos jovens, e posteriormente sobre a adaptabilidade na carreira nos adultos (Super, 1990), foi a construção de instrumentos de medida que permitem avaliar a preparação do indivíduo para realizar escolhas vocacionais. Os inventários de desenvolvimento de carreira medem o índice do grau de desenvolvimento ou da posição atingida no *continuum* do desenvolvimento vocacional; ou seja, os resultados provenientes deste tipo de instrumentos permitem avaliar sobre essa preparação, sobre a possibilidade de ultrapassar lacunas, sobre a determinação de qual o tipo de experiências a desenvolver para que o cliente conheça melhor as suas características e as do mundo do trabalho, e os seus resultados devem ser cuidadosamente analisados.

Conclusão

A avaliação psicológica na intervenção vocacional comporta um grande e único objectivo: ajudar os indivíduos na promoção do auto-conhecimento para, em consequência, desenvolverem escolhas de carreira consistentes com os objectivos que pretendem alcançar na vida.

Os modelos de avaliação são, assim, um instrumento de trabalho para ajudar o indivíduo a alcançar satisfação. Enquanto o modelo clássico de avaliação se caracteriza por uma abordagem traço-factor dos problemas, isto é, pela adequação/combinção indivíduo-profissão, o modelo desenvolvimentista de avaliação enfatiza, no plano conceptual, a compreensão do desenvolvimento e das mudanças que as atitudes na carreira vão tendo ao longo da vida, e ajuda na procura da satisfação em geral e não só no desempenho do papel de trabalhador.

O profissional a quem se recorre tem que estar munido de um conjunto de ferramentas que passam pelo conhecimento de modelos de aconselhamento de carreira, bem como pelo plano de observação que cada um deles comporta, pelo conhecimento das técnicas que se devem utilizar, e pela sua aplicação enquadrada nos princípios éticos.

A aplicação de provas psicológicas reveste-se de particular importância em praticamente todos os modelos de aconselhamento; optou-se por não referir aqui nenhuma das muitas provas utilizadas nos diferentes contextos da intervenção vocacional, por falta de um levantamento exaustivo das provas que estão adaptadas para Portugal. Mas isto não quer dizer menor atenção: antes, pretende-se salientar o cuidado e rigor que se deve pôr quando se manuseia este tipo de material, e a necessidade de uma leitura atenta dos manuais que acompanham as provas.

Enfim, o rigor da preparação ao nível da fundamentação teórica e o uso adequado das técnicas constituem o principal sustento de uma prática de orientação que visa promover o desenvolvimento pessoal, o bem estar e a qualidade de vida.

Bibliografia

- Almeida, L. (1994). *Inteligência: definição e medida*. Aveiro: CIDINE.
- American Counseling Association (1995). *Code of Ethics and Standards of Practice*. Alexandria, VA: Autor.
- American Psychological Association. (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Autor.
- American Psychological Association. (1993). *Ethical Principles of Psychologists and code of conduct*. Washington, DC: Autor.
- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing* (5th ed.). New York: MacMillan.
- Association International d'Orientation Scolaire et professionnelle (AIOSP/IAEVG). (1996). *Educational and Vocational Guidance*, (Bulletin 58).
- Bennett, G., Seashore, G., e Wesman, A. (1974). *Manual for the Differential Aptitude Tests. Forms S and T*. (5th ed.). New York: The Psychological Corporation.
- Crites, J. (1981). *Career counseling: models, methods and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

- Duarte, M. E. (1994). Desenvolvimento da carreira em adultos: adaptabilidade da carreira em trabalhadores de uma empresa industrial. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 30 (pp. 117-136).
- Duarte, M. E. (1997). A avaliação em orientação e desenvolvimento da carreira. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida, e M. Simões (Org.). *Avaliação Psicológica: formas e contextos. Vol. 5* (1). Braga: APPORT (pp. 385-391).
- Ferreira Marques, J. (1993). El compromiso de la orientación escolar y profesional com los cambios de la sociedad. In *Actas V Seminario Iberoamericano de Orientación*. Tenerife: Asociacion Española para la orientación escolar y profesional (pp. 67-75).
- Ferreira Marques, J. (1996/97). Da filosofia à psicologia dos valores. Separata do *Tomo XXXIII das Memórias da Academia das Ciências de Lisboa (Classe de Letras)*, 7-22.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., e Herma, J. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Herr, E., e Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Kapes, J., Mastie, M. e Whitfield, E. (Eds.) (1994). *A counselor's guide to career assessment instruments*. (3rd ed.). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Miranda, M. J. (1985). *Psicometria*. Relatório para agregação. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Osborne, W., Brown, S., Niles, S., e Miner, C. (1997). *Career development, assessment & counseling: applications of the Donald Super C-DAC approach*. Alexandria: American Counseling Association.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas, M. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross e C. J. Shinkman (Eds.). *Career development: theory and practice* (pp. 336-355). Springfield: Charles C. Thomas.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris: P.U.F.
- Super, D. (1980/82). Um novo modelo prático de avaliação dos indivíduos em orientação escolar e profissional. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 17-19, 119-133.
- Super, D. (1983). Assessment in career guidance: toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61 (9) 555-562.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown e L. Brooks (Eds.). *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D., e Sverko, B. (Eds.) (1995). *Life roles, values and careers: international findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D., Osborne, W., Walsh, D., Brown, S., e Niles, S. (1992). Developmental career assessment and counseling: the C-DAC model. *Journal of Counseling and Development*, 71 (1) 74-80.
- Super, D., Thompson, A. e Lindeman, R. (1988). *Adult career concerns inventory. Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Walsh, B. (1990). A summary and integration of career counseling approaches. In B. Walsh e S. Osipow (Eds.). *Career counseling. Contemporary topics in vocational psychology*. (pp. 263-282). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Walsh, B. e Osipow, S. (Eds.) (1990). *Career counseling. Contemporary topics in vocational psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Zunker, V. e Norris, D. (1998). *Using assessment results for career development*. CA: Brooks/Cole Publishing Co.