

Capítulo 3

Estou farta, mas não sei para onde ir: Aconselhamento
de carreira de um adulto em transição

Paulo Cardoso

1. Introdução

No actual contexto de imprevisibilidade e mudança que caracteriza a trajectória de vida das pessoas as práticas de aconselhamento de carreira assumem especial relevância pelo seu papel no apoio à gestão das múltiplas transições que ocorrem ao longo da carreira (OCDE, 2004). A necessidade de apoiar as pessoas na gestão de carreira é evidente na diversidade de serviços onde este tipo de apoio é prestado. Inicialmente muito ligadas ao contexto escolar e aos serviços de emprego, as práticas da orientação e de aconselhamento de carreira têm-se alargado a outros contextos como as Unidades de Inserção na Vida Ativa, os Gabinetes de Apoio à Inserção Profissional, os Centros para a Qualificação Profissional, as Instituições Privadas de Solidariedade Social e empresas do sector privado (e.g. Outplacement).

Para apoiar estas pessoas são necessárias abordagens que não estejam radicadas em pressupostos de estabilidade das características individuais e dos contextos de trabalho (Savickas et al., 2009). Para facilitar a gestão de carreira as novas abordagens recorrem a métodos e técnicas dinâmicas, focadas na singularidade da experiência individual, abordando os problemas de carreira na sua relação com as restantes problemáticas da vida das pessoas. Uma destas práticas é o Aconselhamento para a Construção de Carreira (ACC; Savickas, 2011a; 2013) que seguidamente se aprofunda.

O Aconselhamento para a Construção de Carreira

A teoria

Na matriz epistemológica do construcionismo social o ACC é uma abordagem ao aconselhamento de carreira com fundamento na teoria e na

prática. Por um lado, a Teoria de Construção de Carreira (TCC; Savickas, 2005; 2013) forneceu o primeiro pilar para sustentar uma prática que situa o comportamento vocacional e o desenvolvimento de carreira na dinâmica do funcionamento humano. Por outro lado, o segundo pilar resultou do feedback dos clientes, da observação clínica e da análise de casos que possibilitaram conhecimento que permitiu o gradual refinamento dessa prática (Savickas, 2015).

Teoricamente, o ACC parte da ideia que o modo de pensamento narrativo é fundamental para as pessoas organizarem a complexidade da sua vida interna bem como a relação com o contexto onde constroem a vida (Savickas, 2011a). Nesta concepção narrativa do funcionamento humano a carreira é a grande narrativa sobre o percurso que as pessoas fazem ao longo do ciclo de vida (Savickas, 2002). De fato, estamos a falar da carreira subjectiva pois trata-se da representação que as pessoas têm da sua carreira objectiva, isto é, do percurso que envolve os papéis desempenhados, as transições e os ajustamentos realizados ou a realizar ao longo do ciclo de vida (Savickas, 2011b).

Como em qualquer história também a da vida das pessoas se organiza em torno de temas, ou seja, em torno de problemas centrais e das soluções que se procuram para os mesmos (Csikszentmihalyi & Beattie, 1979). Os temas de vida revelam-se no comportamento vocacional através da relação entre necessidades, interesses e objectivos. Entende-se que a partir de necessidades precocemente estruturadas (passado), as pessoas, por contraste, estabelecem objectivos (futuro). Neste processo, as atividades pelas quais se interessam (presente) são um instrumento para a concretização dos objectivos e, conseqüentemente, a resolução das suas necessidades (Savickas, 1995).

A conceptualização do comportamento vocacional na dinâmica do funcionamento humano confere às práticas de orientação e de aconselhamento de carreira um papel relevante para apoiar as pessoas na estruturação da sua identidade narrativa, isto é, na reescrita da sua história de vida com coerência e continuidade (McAdams, 1993). Este é o grande objetivo do ACC, o qual coloca a construção de planos de carreira no quadro dos processos de construção de significado que permitem às pessoas darem sentido e significado à sua vida (Cardoso, 2012). De fato, no tempo que vivemos, com mudanças ocorrendo a um ritmo cada vez mais acelerado, em que a carreira das pessoas é pautada por instabilidade, é natural que muitos se sintam abandonados e sós pois falta-lhes o suporte psicológico e o sentido de segurança fornecidos pelos contextos mais tradicionais (Giddens, 1991). Nesta situação é natural que questionem: o que vou fazer da minha vida? que rumo devo dar à minha vida? Práticas como o ACC, enfatizando a promoção da identidade narrativa, permitem um referencial que facilita situarem-se face à turbulência da vida.

Outro importante objectivo da intervenção é a promoção da adaptabilidade, isto é, o desenvolvimento de atitudes e comportamentos que permitam responder com prontidão aos desafios da carreira (Savickas, 2005). Por exemplo, ter atitudes favoráveis ao planeamento e exploração de carreira, capacidade para tomar decisões, optimismo e confiança para lidar com barreiras ao desenvolvimento de carreira (Savickas, 2013). Em síntese, a adaptabilidade é necessária para agir com flexibilidade e possibilitar adaptação à mudança (Savickas et al, 2009).

Nesta matriz conceptual as dificuldades de tomada de decisão resultam da incapacidade das pessoas projectarem-se face ao futuro pois são incapazes de elaborar uma narrativa suficientemente continua e coerente que lhes

permita elaborar planos de carreira que dêem continuidade e coerência à projeção de si no futuro (Cardoso, 2012; Cochran, 1997; Savickas, 1995).

A prática

A concretização dos objectivos referidos e o apoio à resolução das dificuldades de tomada de decisão na carreira são possíveis numa prática que se desenvolve em três momentos que, habitualmente, correspondem a três sessões de aconselhamento de carreira. A primeira sessão visa trabalhar as expectativas face à intervenção, a definição do problema do(a) cliente, a avaliação dos recursos de adaptabilidade e a exploração de episódios da história de vida. Estes são evocados usando um guia de entrevista semi-estruturado, a Entrevista de Construção de Carreira (ECC; Savickas, 2011a), a qual coloca questões relativas a cinco tópicos da vida dos(as) clientes:

- i) Heróis – a pergunta sobre três figuras admiradas no passado visa explorar o “eu ideal”, o tipo de pessoa em que o(a) cliente sempre se quis tornar;
- ii) História preferida – é perguntado qual o livro o filme preferido para evocar problemas centrais e soluções que se buscam para os mesmos;
- iii) Tempos livres – a referência a programas de tv, revistas, websites ou jornais preferidos são o estímulo para abordar os interesses expressos;
- iv) Lema de vida – questionar o(a) cliente sobre a frase que sintetiza o seu lema de vida dá indicadores sobre soluções procuradas para os problemas vividos;
- v) Três histórias de infância – a evocação destas histórias visa identificar necessidades e processos usados para resolução das mesmas.

Na segunda sessão, exploram-se emoções e cognições associadas aos episódios relatados, de modo a facilitar a ressignificação dos mesmos e a reescrita da narrativa de vida com continuidade e coerência. Finalmente, na terceira sessão, ajuda-se o(a) cliente a projetar a história de vida através da construção de planos de carreira. Deste modo, tais planos emergem como soluções para os temas de vida relatados.

No caso que se segue é ilustrada a intervenção de ACC com um adulto em transição de carreira.

2. Caso Prático

2.1. Título do caso

Estou farta, mas não sei para onde ir

2.2. Intervenientes

Sofia (pseudónimo usado para garantir a confidencialidade) tem 32 anos, é caucasiana, com mestrado em Sociologia, trabalha no departamento de recursos humanos de uma empresa. O psicólogo, de 54 anos, tem mais de 30 anos de experiência em aconselhamento de carreira bem como cerca de 10 anos de experiência como psicoterapeuta. Doutorado em psicologia, a sua área de interesse é o estudo do comportamento vocacional e do desenvolvimento de carreira.

2.3. Descrição do caso

Sofia está muito desgastada com o trabalho que realiza e o ambiente que se vive na empresa. No entanto, mantém-se no emprego por não ter outras alternativas de trabalho nem saber que direcção dar à sua vida

profissional. A propósito refere que “preciso de olhar para o meu percurso e para quem sou”.

2.4. Intervenção

Processo

A primeira sessão iniciou-se com o apoio à definição do problema e correcção de expectativas face à intervenção. Deste modo, procurou-se acordo nos objectivos da intervenção e nas tarefas de aconselhamento, duas importantes dimensões para a construção da relação de ajuda (Bordin, 1979). A exploração dos problemas culminou com a elaboração de uma medida personalizada do resultado da intervenção. A cliente fez uma lista dos seus problemas, cuja magnitude avaliou de 1 (não é problema) a 7 (o problema preocupa imenso). Seguidamente, a exploração do seu percurso profissional evidenciou a satisfação com o trabalho em equipa, onde as tarefas estavam estruturadas e bem definidas. A insatisfação com a actual actividade profissional resultava da ausência de trabalho em equipa, pouca estruturação de tarefas e, por isso, muitas vezes, tomava decisão sobre assuntos que não dominava. A insatisfação também decorria das relações desgastadas na empresa e das poucas possibilidades de desenvolvimento profissional. A abordagem dos seus planos de carreira também deu indicadores relativamente a interesses e necessidades. Por exemplo, referiu que gostava de vir a trabalhar em Permacultura, Turismo Rural, trabalhar no IKEA ou ligada a uma ONG. Tais planos eram sedutores por implicarem atividades não burocráticas, envolvendo o contacto com coisas concretas, permitindo-lhe ainda a relação com pessoas e a natureza.

Para ajudar a cliente na reescrita da sua identidade narrativa usou-se a ECC. A exploração dos núcleos problemáticos da vida de Sofia fez-se, primeiramente, questionando sobre os modelos de papel e livro preferido. As respostas permitiram constatar que a Sofia admirava o senhor António, "por ser diferente no modo como vivia, com muita iniciativa e criativo. Muito ligado à terra e aos espaços onde vivia". Também pela coragem, força de vontade, capacidade para ajudar e pelo companheirismo". Outro importante modelo na infância foi a Pochaontas "por respeitar a natureza em que vivemos e passar uma mensagem da igualdade entre todos". O terceiro modelo foi o Pedro (amigo) pois "era desafiante, interessava-se verdadeiramente pelo que nos interessava e nos causava impacto. Não era autoritário, era humano e fazia-nos pensar sobre as coisas. Estava bem com a vida". Por sua vez, o livro preferido foi "A gaivota e o gato que a ensinou a voar" por ter a ver com o respeito pela diferença. Também adorou "Cem anos de solidão", pela fantasia, capacidade de ligar tudo e abordar a ligação entre as pessoas. Este livro ainda a marcou por abordar a natureza humana e o que move as pessoas na vida.

Seguidamente, exploraram-se os ambientes preferidos através de questões relativas a revistas, a programas de televisão e websites favoritos. Referiu gostar de blogs sobre ioga, livros e revistas sobre alimentação saudável, sobre o equilíbrio mente-corpo e sobre Permacultura. Nos tempos livres também gosta de viajar, fazer turismo natureza e caminhadas. Referiu como lema de vida "É na vida que se faz o bem". Para si, o lema representa a importância dada à consciência que devemos ter do colectivo, da totalidade em que vivemos. No final da sessão, voltaram a ser evocadas experiências relativas a núcleos problemáticos da sua vida.

Nesse sentido, foi pedido que relatasse três experiências da infância marcantes e que atribuísse um título a cada uma. A primeira, teve como título *O ciclo a fechar-se*. “Fiquei triste ao perceber que que era o último dia na creche. Estava a perder a alegria e o convívio na creche”. O segundo episódio foi designado de *O fantástico início escolar*. “Foi o primeiro dia de escola. Estava entusiasmada e achava estranho os outros estarem a chorar. Já sabia ler e queria mostrar que sabia e podia ajudar. Era uma forte.” O terceiro episódio, *Dias felizes*, refere-se a “andar de bicicleta na aldeia dos meus avós, a sensação de liberdade era tremenda. A liberdade, não haver mais nada...”.

Na segunda sessão fez-se a exploração dos episódios da história de vida. Nesta fase é importante conduzir o processo com foco na promoção da reflexividade necessária à reescrita da narrativa de vida (Cardoso, Silva, Gonçalves, & Duarte, 2014a, b; Cardoso, Gonçalves, Duarte, Silva, & Alves, 2016a). Assim, a exploração de episódios de vida pode iniciar-se com pequenas inferências sobre as respostas da cliente e depois dar-lhe iniciativa para elaborar sobre as palavras do(a) psicólogo(a) e sobre os significados contidos nesses episódios. Por exemplo, “nas figuras que admira emerge muito o contacto com as pessoas..., o que lhe parece?”. Sempre que houver dificuldades de elaboração narrativa o(a) psicólogo(a) pode introduzir inferências mais elaboradas mas evitando substituir o(a) cliente na reflexão que faz. À medida que novos entendimentos emergem é importante facilitar o sentido de continuidade e coerência. Por exemplo, colocando questões que explorem o mesmo significado em diferentes episódios ou em diferentes momentos da história de vida.

Ao longo da sessão, a exploração das respostas às questões colocadas na primeira sessão fez emergir o tema da proximidade aos

outros, o da justiça (“cultura do colectivo” em que todos importam) e o do contacto com “coisas concretas” como a natureza ou produção de coisas concretas. Estes temas foram especialmente evidenciados nas respostas ao livro preferido, figuras admiradas e recordações de infância. Por exemplo, a coragem do sr. António, o seu modo de vida e capacidade para ajudar os outros. Em Pocahontas o respeito pela igualdade e, ainda, nos livros preferidos também emerge o tema da ajuda aos outros e a saliência dada à saga humana (Cem anos de solidão). Também nas recordações infantis a liberdade e o contacto com a natureza. Por sua vez, no lema de vida fez emergir a importância da “cultura do colectivo”, em que todos importam. Nesta sessão, a exploração das respostas à ECC permitiu a consciência das suas necessidades e interesses bem como um novo entendimento da rotura com o trabalho que realiza: pouca qualidade das relações humanas, crescente envolvimento com atividades burocráticas e gradual afastamento do contacto com a realidade das pessoas, trabalho em excesso e pouco estruturado.

Na terceira sessão, o entendimento das causas e consequências do problema, das necessidades e interesses, no fundo o entendimento do seu tema de vida, foi o ponto de partida para projetar novos planos de carreira. Tornou-se claro que os planos referidos na primeira sessão eram adequados. Turismo rural afigurava-se como o projecto de sonho, por permitir o contacto com pessoas, a liberdade de gerir o seu negócio e, simultaneamente, a possibilidade do contacto com a natureza. No entanto, este ainda era uma miragem pois implicava investimentos que, de momento, não tinha possibilidade de concretizar. O trabalho no IKEA também era adequado pois soube que a gestão dessa empresa preocupava-se com os colaboradores, havia verdadeiro trabalho em equipa e, além

disso, era um trabalho “mais físico”, pouco burocrático e que permitia resultados concretos. A propósito referiu “é bom trabalhar com equipas maiores, onde haja mais interação pois isso estimula-me, discutir mais, reunir mais em equipa, planear pois isso faz com que eu aprenda mais”. No final, referiu ter ficado com sentido de vida apesar de não saber ainda onde o concretizar.

Na quarta sessão fez-se a avaliação do processo e do resultado da intervenção. Para a avaliação do resultado pediu-se que voltasse a indicar a magnitude dos problemas indicados na lista de problemas elaborada na primeira sessão (Quadro 1). Como referido, nessa lista a cliente indicava numa escala de 7 pontos a magnitude de cada problema. Resultados mais elevados significam maior magnitude do problema.

Quadro 1

Avaliação dos problemas de carreira no início e final da intervenção

Problema	Primeira avaliação	Segunda avaliação
Indecisão sobre mim mesma	7	2
Indecisão sobre o rumo a seguir	7	3
Não me identifico com aquele trabalho	4	4
Não me identifico com aquelas pessoas	4	4
Tenho dificuldade em colocar limites	6	5

Os resultados evidenciam a eficácia da intervenção na reestruturação da identidade (indecisão sobre mim mesma) e na construção de planos de carreira (indecisão sobre o rumo a seguir). No entanto, também revelam

que o problema relativo à dificuldade em estabelecer limites não foi resolvido tal como em domínios que ultrapassam as possibilidades de controlo da cliente, como é o caso do seu contexto de trabalho (não me identifico com aquelas pessoas e com aquele trabalho).

A avaliação do processo de aconselhamento de carreira permitiu clarificar alguns determinantes das mudanças alcançadas. Nesse sentido, questionou-se a cliente sobre o que mudou e sobre o que contribuiu para as mudanças conseguidas. Sofia referiu que a intervenção alterou a sua perspectiva do contexto de trabalho pois passou a deslocar as causas do desajustamento de características pessoais para características do contexto de trabalho. Isto é, deixou de atribuir a si mesma as dificuldades de ajustamento à empresa (e.g. “eu não consigo fazer isto... ou não consigo adaptar-me a...”) para atribuir às características do contexto de trabalho (e.g. “o meu trabalho é tóxico”). As suas palavras são reveladoras de como este entendimento foi possível pela reflexão sobre o seu passado, temas de vida e relação destes com a presente insatisfação profissional: “ter a certeza disto e perceber donde isto vem é muito bom. Fico a saber o que é isto e porque preciso de organização no trabalho, percebi o sentir-me abusada, injustiçada. Ao mesmo tempo ajuda a relativizar quando as coisas não correm bem ali e também me dá força para sair dali”.

Quando questionada sobre o impacto destes ganhos noutros papéis da carreira, voltou a destacar ter clarificado que para não ser sobrecarregada de trabalho e não se sentir desvalorizada tem que aprender a impor limites. Referiu ainda que este ganho da intervenção estende-se a outras dimensões da sua vida pois também na família deve colocar limites à responsabilidade que muitas vezes lhe é colocada nos “ombros”.

3. Conclusão

Os resultados sobre a eficácia da intervenção confirmam estudos anteriores evidenciando o ACC como uma abordagem adequada para ajudar pessoas a lidarem com dificuldades de tomada de decisão na carreira (Cardoso et al., 2016a; Cardoso, Janeiro & Duarte, 2017) através da reestruturação da identidade narrativa (Savickas, 2011a; 2015). De facto, Sofia destaca a importância da construção de uma representação estruturada do passado para o entender o presente e confirmar a adequação dos planos de carreira inicialmente elaborados.

A narrativa de si com continuidade e coerência (identidade narrativa) que o ACC promove também permitiu construir uma nova perspectiva do problema e perceber as razões da ruptura com o trabalho realizado. Este tipo de resultado está em acordo com investigação no âmbito do ACC evidenciando a importância do(a) psicólogo apoiar inicialmente o(a) cliente no entendimento das causas e consequências do problema para depois facilitar a construção de uma nova representação de si e, com isso, o desenvolvimento de novos planos de carreira ou de novos modos de lidar com os problemas vividos (Cardoso et al., 2014a;b; Cardoso et al., 2016). Para facilitar este processo, é importante que os(as) psicólogos(as) usem a relação descrita entre necessidades, interesses e objectivos como heurística que guia a sua acção (Cardoso et al., 2016; Savickas, 1995). A consciência da não satisfação das necessidades de relação e autonomia no contexto de trabalho permitiram projetar, em áreas de interesse específicas, novas soluções (planos de carreira) onde tais necessidades pudessem ser satisfeitas. É ilustrativo o plano de carreira no âmbito do turismo rural, por permitir o contacto com pessoas, a liberdade de gerir o seu negócio e o contacto com a natureza.

O facto de Sofia ter percebido que as dificuldades para impor limites contribuíam para a sobrecarga no trabalho e de responsabilidades noutros domínios da vida pessoal revela a importância que a análise de temas de vida tem para situar os problemas de carreira no quadro da dinâmica psicossocial das pessoas. Estes ganhos que o ACC permite, anteriormente analisados (Cardoso, 2012), revelam que práticas holísticas do aconselhamento de carreira, não separando problemas de carreira de dificuldades noutros domínios da vida contribuem para um entendimento completo do(a) cliente e dos seus problemas e, por isso, permitem situar a construção de planos de carreira no contexto mais alargado da construção que as pessoas fazem da sua vida. No entanto, como revela o quadro 1, problemas de carreira que são extensão de problemas noutros domínios de vida podem ser de mais difícil resolução. Uma possível explicação, fundamentada numa perspectiva narrativa da mudança (Oliveira, Gonçalves, Braga & Ribeiro, 2016), sugere que a dificuldade em impor limites, por estar presente em muitas dimensões da vida de Sofia, é a expressão de uma narrativa de si dominante, (e.g. trabalho e família). Sendo uma narrativa de si dominante tende a ser pouco flexível para integrar novas formas de pensar, sentir ou agir (novidade narrativa). Daí resulta maior resistência à mudança como forma de evitar “ameaças” à estabilidade e coerência do self pela integração de novas formas de pensar, sentir e agir.

A utilização de uma medida personalizada de resultado procurou ilustrar as possibilidades integrativas deste tipo de abordagem ao aconselhamento de carreira. De facto, no ACC a natureza ideográfica dos procedimentos de avaliação e de intervenção, caracterizada pelo foco na especificidade da experiência individual, facilita a integração de instrumentos de

avaliação e técnicas de intervenção oriundos de diferentes orientações teóricas, com o objectivo de aumentar a compreensão e eficácia da intervenção (Cardoso, 2016). As medidas personalizadas de resultado contribuem para o envolvimento dos clientes no processo pois facilitam a clarificação dos objectivos da intervenção e permitem a monitorização da evolução da intervenção (Sales & Alves, 2012). Por darem voz aos clientes, este tipo de medidas também é muito sensível às especificidades dos problemas apresentados pelo que, usado em complementaridade com medidas estandardizadas, contribui para uma avaliação alargada dos problemas do(a) cliente e da intervenção.

A finalizar uma referência à maior limitação deste caso ilustrativo da prática do ACC. O facto do autor do texto ter participado na avaliação da intervenção introduz sempre a possibilidade de viés na avaliação feita pela cliente, apesar de se ter alertado a para a necessidade de maior objectividade e para o evitamento de respostas socialmente desejáveis.

Referências bibliográficas

- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16, 252–260.
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364-369. doi: 10.1016/j.jvb.2012.09.003
- Cardoso, P. (2016). Integrating life design counseling and psychotherapy: Possibilities and practices. *The Career Development Quarterly*, 64, 49-65. doi: 10.1002/cdq.12040

- Cardoso, P., Gonçalves, M.M., Duarte, M.E., Silva, J., & Alves, D. (2016a). Life Design Counseling process and outcome: A case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 58-66. doi:10.1016/j.jvb.2016.01.002
- Cardoso, P., Janeiro, I., & Duarte, M. (2017). Life Design Counseling group intervention with portuguese adolescents: a process and outcome study. *Journal of Career Development*, 44, 1-14. doi: 10.1177/0894845316687668
- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014a). Innovative moments in Career Construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 11-20. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.001>
- Cardoso, P., Silva, J., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014b). Narrative innovation in Life Design Counseling: The case of Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 276-286. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.001
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Csikszetmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 45-63.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by*. New York: Guilford Press.
- Oliveira, J.T., Gonçalves, M.M., Braga, C., & Ribeiro, A.P. (2016). How to deal with ambivalence in psychotherapy: A conceptual model for case formulation. *Revistade Psicoterapia*, 27, 119-137.

- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2004). *Orientação escolar e profissional – Guia para decisores*. Bruxelas: Comunidades Europeias.
- Sales, C.M.D., & Alves, P.C.G. (2012). Individualized patient-progress systems: Why we need to move towards a personalized evaluation of psychological treatments. *Canadian Psychology*, 53, 115-121.
- Savickas, M. L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counselling. *Journal of Career Assessment*, 3, 188–201.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2011a). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2011b). The self in vocational psychology: Object, subject and project. In Paul J. Hartung, & Linda M. Subich (Eds.). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts* (pp. 17-33). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling:*

Putting theory and research to work (pp. 147–183) (2nd ed.).
Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M.L. (2015). *Life-Design Counseling manual*. Vocopher.com

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. -P., Duarte, M.,
Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for
career construction in the 21st century. *Journal of*
Vocational Behavior, 75(3), 239–250.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.