supervisão no treinamento de psicólogos *

ELISA DIAS VELLOSO **

I. INTRODUÇÃO

O processo de supervisão de Psicólogos, como complemento dos conhecimentos teóricos, baseia-se em conceitos, princípios e técnicas que acreditamos válidas em qualquer campo, dentro da profissão. Mas tudo o que pudermos dizer, com relação a êste assunto, estará certamente marcado pela nossa experiência de longos anos num campo específico — o da Psicologia clínica — num Centro de Orientação, onde se realiza um trabalho de estreita colaboração interprofissional. O que procuramos sistematizar, em têrmos de supervisão, será portanto representativo de um esfôrço no sentido de conduzir o Psicólogo estagiário para um trabalho profissional que envolve aspectos de técnica, de ética e de relacionamento no campo da Clínica, tendo em vista os pacientes e os demais profissionais da equipe, a partir de uma aprendizagem anterior e tendo como objetivo uma perspectiva futura de produção. Correndo o risco de tornar ainda mais parcial o estudo do assunto, no sentido do desvio para o campo clínico, e ainda outro maior, o de introduzir um elemento de mau gôsto,

*) Trabalho apresentado em Seminário sôbre Supervisão de Psicólogos, realizado pela Divisão de Educação Especial da Secretaria de Educação do Rio Grande do Sul, de 9 a 12 de outubro de 1967, em Pôrto Alegre.

**) Psicóloga, ex-chefe do Centro de Orientação Juvenil do Ministério da Saúde.

esta exposição irá basear-se não apenas na experiência de dar supervisão, mas também de recebê-la. Isso porque, se examinada de um e de outro ângulo, o processo de supervisão torna-se muito mais rico, e ainda porque, se pudermos proporcionar alguma ajuda aos profissionais mais jovens, isso certamente resulta do que temos recebido de outros, mais capazes.

A. *ASPECTOS FORMAIS*

1. *Conceitos básicos*

a) *Função e Objetivos da Supervisão*

Num excelente trabalho sôbre as funções e o relacionamento na supervisão, Benjamim Pope [13] acentua que, embora uma das funções do supervisor seja a de instrutor em Psicologia Aplicada, o processo de supervisão vai muito além do ensino. Isso porque os valôres e atitudes, bem como a dinâmica da relação psicólogo-cliente, são tão importantes quanto a aprendizagem prática. Encarece ainda o papel específico do supervisor junto ao estagiário, caracterizando-o como mais próximo do conselheiro ("counselor") ou *quase* terapeuta. Assinala, porém, a importância da preservação do limite estabelecido pelo *quase*. Situa a supervisão numa posição de equilíbrio, intermediária, distanciando-se, de um lado, de um processo frio de transmissão de técnicas e, de outro, da invasão de áreas mais profundas da vida emocional do estagiário, com o conseqüente perigo de transformar-se numa terapia de má qualidade. Não se pode esquecer a posição administrativa do supervisor em relação ao estagiário, a qual não permite qualquer função terapêutica legítima. Lembra ainda Pope o papel do supervisor na orientação do estagiário quanto a estudos e leituras complementares, quanto a seminários e outras formas de enriquecimento de conhecimentos, em que sua formação acadêmica prévia se revele deficiente em relação ao campo de estágio.

As diferentes funções da supervisão integram-se num processo global dentro da relação supervisor-estagiário e a discriminação dos vários objetivos que se têm em vista é um artifício didático. Ao mesmo tempo em que se procura conduzir o estagiário à utilização eficiente de técnicas psicológicas — as de diagnóstico, pesquisa ou psicoterapia — à base de critérios e posições científicas, não se podem perder de vista valôres e atitudes em relação à própria profissão, ao cliente, às profissões correlatas e à comunidade. Desenvolver no estagiário a capacidade de relacionamen-

to adequado com o cliente pressupõe o relacionamento adequado com o supervisor que leve ao progresso do estagiário, como pessoa e como profissional. Supervisor e estagiário, juntos, têm compromissos para com o Serviço que proporcione o estágio, o que pressupõe o estímulo e a garantia de produção, o registro e a comunicação da experiência. Fazendo cumprir êsse compromisso, o supervisor estará concorrendo para o desenvolvimento de atitudes de responsabilidade. Do ponto de vista formal, a supervisão é um processo de crescimento e, como tal, deverá ser dosada e orientada no sentido de evitar precipitações ou estagnações, ambas nocivas de um e de outro modo. Essa dosagem terá de ser individualizada, de acôrdo com as condições de cada estagiário. Do ponto de vista dinâmico, ninguém poderá negar que a supervisão é um processo de identificação, em maior ou menor grau, do estagiário com o supervisor e com a profissão.

Até agora, focalizamos o conceito de supervisão do ponto de vista do que se deve oferecer ao estagiário. Fleming e Benedek [7] chamam atenção para o efeito recíproco do processo, dizendo que "cada membro dêsse sistema bilateral aprende e ensina". Citam, a propósito, uma frase pitoresca de Robert Oppenheimer, descrevendo a interação supervisor-estagiário: "Dissemos um ao outro o que não sabíamos, e ambos aprendemos muito nessa conversa". Em nossa experiência, essas afirmações têm sido comprovadas, em primeiro lugar pelo estímulo para estudo proveniente da responsabilidade de dar supervisão. O material do cliente é visto através da supervisão, a uma distância que permite maior nitidez na observação dos fatos. Além disso, o supervisor amplia sua experiência clínica participando da situação de cada estagiário com todos os seus respectivos clientes, funcionando, conforme assinalam ainda Fleming e Benedek, como "um observador participante".

b) *Qualificações do Supervisor*

Renata Calabresi,[3] estudando a estrutura do processo de treinamento, diz que "é sabido que competência técnica e conhecimento não significam, necessàriamente, capacidade e interêsse pelo treinamento. Mesmo os que, habitualmente, têm sucesso como supervisores não o obtêm no mesmo grau com todos os estudantes e em tôdas as situações. Alguns trabalham bem com principiantes, outros sabem lidar com os mais agressivos e exigentes. Há os que conseguem obter o máximo da relação supervisor-estagiário, e os que são mais eficientes em conduzir seminários e

pequenos grupos de estudo. Acrescentam-se, ainda, a essas diferenças, os aspectos referentes às habilidades especiais e ao interêsse nos três grandes campos de treinamento — *diagnóstico, psicoterapia* (individual ou de grupo) e *pesquisa* — bem como nas necessidades específicas de cada estudante". Assinala que não se pode esperar que todos os psicólogos da equipe se ocupem de supervisão. Como o estagiário tem direito às melhores oportunidades possíveis para desenvolvimento, devem ser acompanhados por profissionais que realmente sejam os mais capazes, nas diferentes áreas de trabalho, recebendo, por exemplo, supervisão de diagnóstico de alguém que de fato seja um especialista militante nesse campo.

Voltando à afirmação de Renata Calabresi de que "eficiência profissional" não significa necessàriamente eficiência em supervisão, gostaríamos de ilustrá-la com alguns exemplos extremos de condições pessoais negativas, as quais podem coexistir com aquela eficiência. Existem profissionais excepcionalmente dotados para o trabalho direto com o cliente e que não conseguem tolerar a conduta desajeitada do estagiário principiante, na situação a dois, ou a sensibilidade pouco desenvolvida do estudante, que não perceba aspectos do cliente, bastante claros a quem já tenha maior experiência. Outros se irritam diante de um manejo canhestro, numa identificação com o cliente, que assim estaria sendo lesado por uma falha de quem se inicia.

Em oposição, existem os supervisores que se revelam absorventes, considerando o estagiário como propriedade sua, procurando realizar-se através dêle de maneira neurótica, proporcionando-lhe oportunidades que ainda não pode assimilar. Êsse é o tipo de supervisor que utiliza uma série de técnicas de sedução, quase sempre inconscientes, no sentido de envolver o estagiário, e que fica ressentido quando êste consegue, apesar de tudo, libertar-se do jugo de tal sedução. Existem ainda outros aspectos de personalidade sèriamente prejudiciais ao trabalho de supervisão, dentre os quais se poderia citar o de quem tem mêdo de competição dos mais novos, numa preservação egoística de sua experiência que, dêsse modo, não conseguirá transmitir; o intelectualizado, que vê de preferência os problemas teóricos, não conseguindo identificar-se com o que sinta o estagiário diante do cliente.

Recorremos a essas caricaturas ou formas negativas, que parecem necessárias pelo que de cada uma delas possa existir em nós e que devemos policiar pelo perigo que representam.

Quanto às qualidades positivas, sintetizam-se principalmente na generosidade em repartir experiência, na visão ampla das necessidades de afirmação sólida da profissão e na capacidade de identificação controlada com o estagiário; isso conduzirá à compreensão das ansiedades e dificuldades dêle, com a preservação da capacidade de crítica de seu trabalho e atuação. Voltaríamos, ainda uma vez, à frase inicial de Calabresi, para acentuar que a recíproca não é verdadeira, isto é: a competência técnica é um requisito essencial no supervisor, embora não lhe baste.

A profissão de Psicólogo é ainda muito nova entre nós para que se tenham estabelecido essas condições de eficiência em têrmos de anos de experiência, de condições de formação acadêmica, de número de casos atendidos ou qualquer outro critério objetivo.

As necessidades da profissão, as de formação em novos cursos, pela precariedade de recursos, têm obrigado muitos jovens psicólogos, com breve experiência, a exercer funções de supervisor. A avaliação dos resultados dêsse trabalho fica para uma etapa posterior. É possível que uma vivência recente da situação de aprendizagem possa contribuir para bons resultados no trabalho, suprindo determinadas lacunas e estimulando aquela aprendizagem recíproca mencionada no conceito de Fleming e Benedek.[7]

c) *Seleção do Estagiário*

Encarada do ponto de vista de um serviço que recebe estudantes de Psicologia, ou Psicólogos em fase de treinamento, a seleção pressupõe um certo número de candidatos, dentre os quais se irá escolher aquêle ou aquêles que ofereçam melhores perspectivas de aproveitamento, de acôrdo com o número de vagas existentes para o trabalho com supervisão.

Cada serviço estabelecerá suas normas e condições para a escolha dêsses candidatos, dentre os quais se destaca, em primeiro lugar, como condição básica, o nível de conhecimentos ou o grau de formação acadêmica. No Centro de Orientação Juvenil, por exemplo, em virtude da complexidade das tarefas de que o Serviço se incumbe, o nível mínimo para treinamento regular é o último ano de graduação universitária. A êsse aspecto formal, acrescentou-se a exigência de experiência em técnicas básicas de diagnóstico.

Não é preciso dizer que êsse é um critério que, de per si, não ofereceria dificuldades, não fôssem as pressões e ansiedades de grande número de estudantes de 1.ª, 2.ª e 3.ª série de curso de Psicologia, os quais se candidatam a estágio. Sua atitude é louvável, pois buscam maior campo de experiência, mas só será possível permitir-lhes que preencham uma ficha de inscrição para que fiquem na lista de espera por ordem cronológica. O Centro de Orientação Juvenil concede prioridade, nessa seleção, a candidatos de outros Estados e aos que já trabalhem em instituições que utilizem seus serviços após o treinamento. É freqüente que as duas condições coincidam, como se vê nos exemplos de estagiários do Rio Grande do Sul, da Bahia, de Pernambuco, do Amazonas. A melhor referência para a inscrição do candidato a estágio é, sem dúvida, o encaminhamento da Faculdade que freqüente. Êsse encaminhamento facilita, inclusive, a avaliação do candidato sob outros aspectos de igual importância, quando se trate de escolher um só ou dois, entre vários.

A informação da Faculdade e a de ex-supervisores esclarece mais que qualquer técnica de seleção quanto a condições de personalidade do candidato e suas perspectivas de aproveitamento e progresso no campo, completando a entrevista de avaliação. Essa entrevista tem o caráter de exame para seleção, quando haja um numeroso grupo de candidatos para poucas vagas. Nesses casos, essa entrevista ficará a cargo de um ou mais membros da equipe — que não serão encarregados de dar supervisão ao futuro estagiário nem terão sido seus professôres na Universidade.

Quanto às condições a serem observadas nos candidatos, Kennelly [9] lamenta que um estudo exaustivo, realizado nos Estados Unidos pela *Veterans Administration,* conduzido por profissionais de alto nível, só tenha dado resultados precários quanto ao processo de escolha de Psicólogos, com vistas ao êxito no setor de clínica. Assinala, porém, através de sua experiência, as condições que conduziram ao fracasso do treinamento nesse setor. Depois de acentuar que, quanto às condições intelectuais, já terá havido uma seleção prévia através do curso universitário, mostra que há deficiências particulares de aprendizagem em certas áreas que podem traduzir condições negativas. Dentre estas, em primeiro lugar, cita a incapacidade de redigir relatórios adequados e a de "generalizar, a partir de dados observados, ou de elaborar observações específicas em têrmos de concepções teóricas mais amplas". Menciona ainda outras condições, como a incapacidade de chegar a conclusões diagnósticas satisfatórias e de manejar conceitos teóricos, por deficiência de ordem intelec-

tual, mesmo em pessoas que tenham tido sucesso no campo da Psicoterapia, graças a uma boa capacidade de relacionamento.

Em seguida, menciona as dificuldades de personalidade prejudiciais no treinamento. Em alguns casos, há problemas decorrentes do ambiente do estagiário; em outros, dificuldades internas dos próprios estagiários. Dentre estas últimas, cita os que parecem ter procurado a profissão em função de dificuldades que levam à necessidade de controlar e descarregar hostilidade no próximo, à identificação com o paciente, a estabelecer intensos contatos sociais com os clientes, ou a estabelecer com êles uma relação do tipo paternalista. Cita outros, ainda, de tal forma difíceis no relacionamento, que se mostram agressivos não só com os clientes mas também com os colegas, criando excessivo mal-estar na equipe. Kennelly considera que a maioria dos insucessos deve-se a problemas de personalidade que impedem a compreensão do próprio estagiário e a de seu relacionamento com o paciente. Essas pessoas não conseguem chegar a conclusões que incluam êsse relacionamento no diagnóstico ou na terapia, limitando-se a projetar suas próprias dificuldades. São rígidas em tôdas as tarefas, quer ao encarar os problemas, quer ao relatá-los ou dêles tirar conclusões.

Outras formas de rigidez têm-se apresentado em nossa experiência, impedindo sèriamente o progresso do estagiário. Numa delas, o próprio tipo de inteligência parecia constituir certa limitação ao funcionamento na Psicologia clínica, prejudicado por experiências anteriores, pois isso tornava impossível a compreensão do caso clínico, em função de múltiplos componentes etiológicos. Em outras, que também se enquadram no exemplo citado por Kennelly, há uma total incapacidade de "variar as técnicas no manejo de pacientes diferentes ou de lidar com o mesmo paciente em circunstâncias variáveis". Êste é o caso do estagiário que recorre sempre aos mesmos instrumentos, na mesma ordem, para o exame de diagnóstico, não conseguindo adaptar-se à situação clínica.

Kennelly [9] fala ainda da necessidade de entrosar cada tipo de estagiário com o supervisor que mais lhe convenha; e acentua que, não obstante as dificuldades de seleção, o número de sucessos tem sido muito maior do que o de fracassos. Embora em âmbito muito mais modesto, nossa experiência coincide com a dêle, num e noutro dêsses pontos.

Quanto aos estagiários difíceis, queremos chamar atenção para uma situação atual que é bem característica do nosso ambiente profissional no

Brasil, qual seja o suposto prestígio da Psicologia clínica em relação às demais especialidades. A busca dêsse prestígio tem levado muitas pessoas com sérias dificuldades na área de afirmação a procurar estágios nos serviços clínicos. Incluem-se nesse grupo os estudantes de pouco sucesso no curso, pessoas que buscam afirmação social, todos êles com sentimentos de desvalia, bàsicamente por condições internas, buscando compensação na especialidade clínica.

Os casos mais sérios, porém, são aquêles realmente doentes, que fantasiam encontrar na clínica, através de diagnóstico e tratamento dos outros, a cura de suas próprias dificuldades. Êsses são os que precisam ser orientados para tratamento e nunca aceitos para estágio como substituição de terapia.

Se nos alongamos na análise das características pessoais do candidato a estágio, é porque elas são da maior importância no setor clínico, onde o instrumento prioritário de trabalho do Psicólogo é sua própria personalidade na relação com o cliente.

Outros aspectos precisam ser investigados prèviamente à aceitação do estagiário, não só de parte do Serviço como do próprio candidato.

O Centro de Orientação Juvenil anexou recentemente à ficha de inscrição para estágio uma relação das condições de trabalho no Serviço, além de fornecer, como sempre fêz, na medida do possível, literatura informativa sôbre as atividades do Centro, a fim de que o candidato decida se realmente deseja a experiência a que se propõe. Da própria experiência, e dos erros que cometemos, fomos levados a tomar determinadas precauções. Assim, as exigências administrativas do Ministério ou de qualquer entidade mantenedora do Serviço precisam ser conhecidas pelo candidato a estágio, no que diga respeito à sua situação. Podemos recordar aqui o exemplo de uma excelente candidata que, após ser aceita, desistiu do estágio ao verificar que teria de assinar um documento, decorrente de exigência de Portaria Ministerial, pelo qual se comprometia a não pleitear inclusão no quadro, como funcionária, em decorrência do estágio. Sua situação econômica, naquela ocasião, determinava que ela orientasse sua atividade profissional, em primeiro lugar, no sentido de obter um emprêgo. Sua frustração, e a do Serviço, teriam sido evitadas se ela tivesse sido informada sôbre aquela Portaria, no primeiro momento em que se apresentou como candidata.

d) *Funcionamento*

Na situação de supervisão, consideramos ideal que o supervisor e o supervisionado sejam elementos integrantes da mesma equipe, vivendo a dinâmica do mesmo grupo profissional e conhecendo, ambos, pela experiência diária, tôdas as condições de trabalho. Essa situação permite, inclusive, que o supervisor possa ser consultado pelo estagiário quando lhe surgirem quaisquer dificuldades fora do horário regular de supervisão. Esta, geralmente, é uma sessão de 45-50 minutos por semana.

Quando se está habituado a tal situação, o fato de dar supervisão a alguém que trabalhe fora do serviço pode ser frustrante, pois haverá sempre certas variáveis que escapem ao contrôle do supervisor. Para resolver, em parte, essas dificuldades, utilizamos o recurso de assistir, uma vez por mês, às reuniões de equipe de um serviço em que se dava supervisão a uma estagiária.

Outra situação intermediária, existente no momento no Centro de Orientação Juvenil, é a de supervisão proporcionada por um técnico que já tenha sido membro integrante da equipe e que compareça atualmente apenas para uma supervisão, assistindo, quando possível, às reuniões gerais. Nesse caso, tôda a dinâmica do Centro estará presente no espírito do supervisor, faltando apenas ao estagiário a possibilidade de consultas eventuais, quando necessárias. Salva a situação a boa vontade e disponibilidade de outros colegas, que procuram suprir essa falta, e o valor indiscutível da supervisão por si mesma.

Receber supervisão de um profissional que não pertença à equipe, na nossa experiência pessoal, tem também certos aspectos frustrantes, que nos levaram, certa vez, a desenhar um "croquis" da sala de trabalho, sala de espera, escadas de acesso, etc., a fim de descrever ao supervisor a situação particular que estávamos vivendo no momento. No caso em questão, quando procuramos fora do Serviço o recurso dessa supervisão, buscávamos uma ajuda de tão alta qualidade que se tornou plenamente compensadora em relação às frustrações referidas.

Com relação à regularidade do horário de supervisão, é sabido que mais fàcilmente se pode cancelar ou deslocar uma sessão de supervisão que uma sessão de atendimento de cliente. As implicações de ordem emocional são, por certo, menos graves. No entanto, a ausência ou o adiamento de uma sessão de supervisão pode trazer situações de grande ansiedade para o estagiário, sobretudo na fase inicial da experiência. É de

tôda conveniência evitar essas situações ou, pelo menos, sempre que possível, repor ou compensar a hora cancelada.

Um aspecto importante a considerar do ponto de vista da estrutura do estágio é o seu tempo de duração. Acreditamos que um ano letivo é um limite razoável para que a relação supervisor-estagiário possa produzir os resultados esperados. Em se tratando de serviço que proporcione experiência em psicoterapia, um prolongamento se fará necessário. De qualquer forma, o fator tempo de duração deve ser considerado em função dos resultados, sabendo-se que uma supervisão que se prolonga eternamente pode estar ligada a uma dependência neurótica entre supervisor e estagiário.

Num serviço que funciona em equipe, duas vantagens podem ser assinaladas, desde logo, em relação à supervisão: a primeira delas é o aproveitamento de sugestões oriundas de outras profissões; outra é a colaboração do estagiário com outros profissionais que contribuam para consolidar, ampliar ou enriquecer sua experiência. Assim, na fase inicial do estágio de um psicólogo, é de tôda conveniência que êle participe de equipes em que o psiquiatra e o assistente social sejam elementos mais experientes e entrosados na rotina do Serviço.

2. *Processo de supervisão*

a) *Técnica*

No trabalho de supervisão, surge em primeiro lugar a necessidade de escolher as tarefas a serem atribuídas ao estagiário, levando em conta, de um lado, seus interêsses, seu nível de desenvolvimento profissional e suas perspectivas de trabalho futuro; de outro lado, as possibilidades e necessidades do Serviço. A rigor, estas últimas deveriam estar subordinadas aos primeiros, uma vez que o Serviço tenha finalidades específicas de treinamento. O estagiário deverá ser incumbido de tarefas que lhe proporcionem experiência, não só dosada, mas variada, que o levem ao progresso. O conflito entre essas duas áreas surge quando o Serviço necessita da "mão-de-obra" do estagiário, para dar conta das solicitações a que está sujeito, por parte da clientela ou da administração. Em seguida, compete ao supervisor proporcionar ao estagiário a preparação prévia para as tarefas de que irá ser incumbido, do ponto de vista das técnicas que vai utilizar, do material de que se vai servir, do local de trabalho e das

hipóteses com relação ao cliente. Essa preparação deverá ser realizada de forma a prever as dificuldades que vão ser encontradas, no limite do possível, deixando ao estagiário a possibilidade de enfrentar por si, uma vez amparado, as situações imprevisíveis. À proporção que êle se desenvolve, pode realizar por si todo êsse planejamento, trazendo-o, já elaborado, para estudo com o supervisor.

Nos serviços que dispõem de câmara de observação, será possível acompanhar o trabalho realizado pelo estagiário, prèviamente avisado dêsse contrôle, para discussão posterior.

O registro e elaboração do material obtido deverá, na medida do possível, ser feito pelo estagiário, que o trará então ao supervisor para consulta e crítica construtiva. Ao supervisor competirá, então, examinar prèviamente êsse material ou discuti-lo com o estagiário, após ouvi-lo, acompanhar e examinar a documentação trazida. É de tôda vantagem que ambos façam o registro das dificuldades e falhas observadas, o que, do ponto de vista do estagiário, contribuirá para fixação da aprendizagem e possibilidade de revisão.

Com a seqüência de encontros semanais, que permitam o exame da produção do estagiário e de sua qualidade, haverá possibilidade de avaliação.

Embora sendo um processo contínuo, a avaliação poderá ser realizada, de maneira formal, ao fim de determinados períodos. Fleming e Benedek [7] assinalam as dificuldades de uma avaliação objetiva, delimitando apenas em três níveis — bom, médio e fraco — os graus possíveis de apreciação do rendimento. Êste, acrescentam, não se faz por igual, apresentando sempre altos e baixos. Sugerem a avaliação de vários supervisores — se fôr o caso — para um critério mais objetivo. Como melhor critério de medir o progresso, sugerem a comparação do estagiário consigo mesmo nas diferentes etapas. Consideram útil a conferência de avaliação com o estagiário, a qual permitirá assinalar os pontos fortes de progresso, as falhas que persistam e, ainda, permitir ao próprio supervisor verificar suas próprias deficiências, como tais, ainda que inferidas do trabalho do estagiário. Deve-se ressaltar o trabalho bem feito, sempre que possível, como estímulo, pois isto impulsiona o estagiário a maior progresso.

Com base nas idéias de Eckstein e Wallerstein sôbre ensino e aprendizagem de Psicoterapia, um grupo de professôres da Universidade

de Chicago elaborou um estudo, relatado por Dorothy Large [10], sôbre o diagnóstico de aprendizagem na supervisão, no qual focaliza quatro pontos:

1. Aspectos relacionados com o fator conhecimento, isto é, a verificação da capacidade do estagiário para perceber o que o cliente expressa e para saber como orientar a situação;

2. Aspectos peculiares do caso, mobilizando sentimentos do estagiário, solicitando a clarificação dêsses sentimentos pelo supervisor, bem como a aceitação dêles e a orientação para o seu uso na relação com o cliente;

3. Fatôres relacionados com a situação de aprendizagem, isto é, as reações do supervisionado à situação de receber orientação, de modo geral, e a de recebê-la de seu supervisor, em particular;

4. Fatôres relacionados com a atuação do próprio supervisor.

Apresentando minuciosamente o que caracteriza como "os quatro processos", a autora acentua o uso individualizado dêsses critérios, de acôrdo com a maneira de ser e de trabalhar de cada supervisor.

Em qualquer situação, na conferência de supervisão, convirá que o supervisionado seja conduzido a pensar, a descobrir as motivações do comportamento e das reações do cliente, e as dêle próprio. Apresentando perguntas hábeis, o supervisor poderá estimular o hábito da reflexão e da investigação, que caracteriza o trabalho científico e é indispensável na supervisão.

Na supervisão em grupo, parece-nos importante que os estagiários estejam em nível aproximadamente homogêneo, para maior proveito de todos e para que a discussão posterior ofereça maior consistência. É, sem dúvida, um processo mais complexo, que abrangerá tôda uma dinâmica de grupo. Nessa situação pode-se livremente permitir a crítica dos diversos estagiários, após o que o supervisor dará a sua palavra final, procurando esclarecer tôdas as dúvidas. Uma modalidade de que temos experiência é a supervisão individual em duas horas consecutivas de dois estagiários, de sorte que cada um assista à supervisão do outro, opinando apenas quando convocado pelo supervisor, ou expressando suas dúvidas quando chegar a sua vez. Nesse caso, o que assiste à supervisão procederá como observador "não-participante".

Outra situação de que tivemos uma experiência casual e proveitosa foi a de apresentar material clínico diante de dois supervisores, a fim de que um completasse as observações do outro. Nesse caso, é imprescindível que ambos os supervisores tenham afinidade de pontos de vista. Um aspecto importante da técnica é a rigorosa documentação do material trazido pelo estagiário, para contrôle e consulta. O material apresentado apenas verbalmente torna a situação fluida e, por vêzes, confusa.

b) *Níveis de treinamento*

A supervisão pode visar a instruir o estagiário nas tarefas mais elementares do uso de técnicas psicológicas ou desenvolver capacidades e experiências já adquiridas em etapas anteriores de sua formação. No primeiro caso, será necessário que o supervisor esteja atento aos princípios básicos, cuja aplicação, em cada situação, terá de ser ressaltada, para que a aprendizagem se reforce e se mantenha. Detalhes que podem parecer sem importância têm de ser focalizados, como, por exemplo, o registro da data do exame no protocolo dos testes. A própria ansiedade do estagiário, em seus primeiros contatos com a clientela, pode levá-lo a esquecer êsses detalhes, suficientes, no entanto, para inutilizar êsse protocolo.

O estagiário principiante poderá necessitar de contatos e consultas mais freqüentes com o supervisor, de assistência mais próxima, mesmo para leituras ou revisão de textos básicos.

Quanto ao estagiário que traga longa experiência de técnicas psicológicas, aparentemente sua supervisão exigirá menor intensidade de acompanhamento, com menor desgaste do supervisor. Isso não acontecerá, porém, quando êle integre nessa experiência algo que se considere de importância fundamental a corrigir ou modificar.

Podemos relatar aqui, como exemplo, nossa experiência pessoal em receber supervisão em técnica psicanalística, após 14 anos de experiência em Psicoterapia de outra natureza. Estou certa de que não foi sòmente de minha parte o esfôrço para mudança, mas, principalmente, do supervisor, de sua capacidade de compreender a situação, durante muito tempo.

Na passagem de um para outro nível, torna-se, às vêzes, necessária uma mudança de supervisor.

No Centro de Orientação Juvenil, pela longa permanência de estagiários em busca de experiência, foi necessário discriminá-los em dois níveis — de estagiários "junior" e "senior", êstes já trabalhando normalmente sem supervisão, solicitando apenas consultas eventuais, submetendo seu trabalho às críticas dos colegas, em reuniões de serviço, ou recebendo supervisão em técnica psicanalítica, de supervisores de fora do Serviço, e até mesmo *dando* supervisão.[1]

Uma outra etapa se inclui na nossa experiência: a de realizar reuniões de discussão com Psicólogos que se iniciavam no trabalho de supervisão e que solicitavam uma "supervisão da supervisão", para maior segurança. Por serem êles todos bem dotados e integrados na equipe, poucas vêzes foi necessário realizar tais reuniões.

c) Etapas do estágio

A primeira etapa do estagiário deverá corresponder ao que chamamos estágio de observação, isto é, de acompanhamento das atividades do Serviço, sem contato com a clientela. Nessa fase, o estagiário se familiariza com o funcionamento geral do Serviço, assiste a reuniões de discussões de casos, a demonstrações que se realizem no momento e toma contato com a literatura indicada pelo supervisor, principalmente com os trabalhos publicados pelo próprio Serviço. Um aspecto importante dessa etapa é a leitura de protocolos, selecionados de modo a que o estagiário tome contato com uma amostra de casos típicos, que não ofereçam aspectos demasiadamente complexos à sua compreensão. Preparar sínteses dêsses casos é uma tarefa que o conduz a um esfôrço de assimilação que consideramos extremamente produtivo. É importante que o estagiário nessa fase produza algo que o faça sentir-se útil ao Serviço.

Renata Calabresi, no trabalho já citado,[3] declara que, no início do estágio, "a atribuição de algumas tarefas limitadas e temporárias é muito útil, interrompendo a monotonia de ver e ouvir sem executar; alivia a ansiedade do estudante, colocando diante dêle um problema específico, e dando oportunidade ao supervisor de conhecer suas capacidades e seu contato com situações clínicas e reações pessoais". Cooperar na reorganização de material de testes, e no arquivo dessas provas é uma tarefa que costumamos atribuir ao estagiário nessa fase, procurando familiarizá-lo com o material com que terá de lidar logo depois, e ao mesmo tempo desempenhando um trabalho indispensável ao Serviço, pe-

riòdicamente. A duração dessa etapa dependerá certamente das condições pessoais do estagiário. Se êle tiver realmente as condições necessárias para o estágio, dentro de algumas semanas estará em condições de enfrentar a segunda etapa.

A função de diagnóstico, que tìpicamente caracteriza a profissão, precede, em geral, a de Psicoterapia. Como os casos atribuídos ao estagiário iniciante são geralmente os menos complexos, é muito freqüente o não comparecimento do cliente, talvez por uma cura espontânea, durante o período de espera, o que traz para o estagiário uma decepção. O apoio do supervisor, bem como a iniciativa de escolha imediata de outro caso, são importantes. Convém ainda dosar o número de clientes, de forma que o estagiário não se veja, de imediato, com uma sobrecarga difícil de suportar. Algum tempo será necessário para que êle possa dar uma produção normal.

A passagem para a etapa seguinte — de introdução à Psicoterapia — resultará do interêsse do estagiário, mas dependerá da decisão do supervisor, que avaliará as possibilidades de realização do estagiário nesse campo.

William Languth,[12] analisando a dinâmica do Psicólogo em estágio, em relação à Psicoterapia, refere-se ao desejo de todos os estagiários de se tornarem terapeutas. Em nossa experiência nem sempre isso acontece, embora seja mais freqüente o fenômeno oposto, isto é, a extraordinária sedução exercida por êsse tipo de atividade, pelas mesmas razões que Languth analisa minuciosamente. A equipe da *Boulder Conference,* promovida pela APA em 1949,[2] também focaliza o assunto.

No Centro de Orientação Juvenil, a apresentação de trabalhos em reuniões gerais da equipe inicia-se tão logo o estagiário tenha uma contribuição a trazer, resultante de seus primeiros contatos com o cliente. Mais adiante, sempre que houver oportunidade, participará de sessões de demonstração para grupos de profissionais visitantes.

Uma vez integrado nas atividades do Serviço, o estagiário estará em condições de desempenhar tarefas que impliquem na atuação preventiva do Centro junto a grupos da comunidade. Êstes são, em geral, representados por grupos de pais de alunos de determinada escola, primária ou secundária, e por grupos de profissionais, como médicos, educadores e militares, interessados no estudo de problemas psicológicos. O convite é, muitas vêzes, dirigido ao supervisor, que transmite a tarefa ao

seu estagiário, orientando-o no seu desempenho através da preparação de palestras, material para mesas-redondas ou cursos de curta duração. Analisa, posteriormente, com o estagiário, os resultados do programa desempenhado, não só do ponto de vista das reações do grupo, como ainda das do próprio estagiário, em sua atuação, com tôda a gama de sentimentos, ansiedades e satisfações decorrentes da experiência. Como conseqüência, o estagiário que alcançar êxito passará a ter a sua própria "clientela", sendo convidado a repetir o programa em outras organizações ou a desenvolver um prosseguimento em época posterior.

Essas atribuições têm sido desempenhadas por estagiários do Centro de Orientação Juvenil, do setor de Psicologia, não só na Guanabara como na vizinha cidade de Niterói, a convite de oganizações e de associações proficionais. Constituem um sintoma do crescimento do estagiário, assumindo responsabilidades perante grupos mais amplos, externos ao Serviço, incumbido de transmitir a êsses grupos o ponto de vista do Centro em assuntos de Higiene Mental, com o estímulo e o apoio do supervisor e de tôda a equipe.

Podemos considerar ainda como etapa do treinamento, em têrmos de acompanhamento, o depoimento de antigos estagiários do C.O.J. sôbre a utilização posterior dessa experiência, por ocasião da comemoração do 20.º aniversário do Serviço.[5] Organizações como a Assistência Técnica das Nações Unidas exigem, por escrito, relatórios de *follow-up* que comprovem a aplicação posterior da experiência adquirida através de bôlsas no exterior.

d) *Supervisão e disciplina*

Para desenvolver-se dentro da realidade que o trabalho quotidiano representa, o estagiário terá de submeter-se a suas exigências, preparado e guiado pela supervisão.

O período inicial de observação fará com que êle tenha conhecimento do Serviço como um todo e, também, de como procedem os demais membros de uma equipe, dentro da organização em que trabalham, e, de modo geral, os membros de sua profissão.

Num sentido mais amplo, estará sendo informado do que se espera dêle. Com relação a detalhes, só a experiência diária poderá levá-lo a enquadrar-se numa rotina que tem aspectos menos agradáveis, de disci-

plina, e compete ao supervisor não sòmente orientar e controlar, mas também exigir.

Como exemplo, podemos mencionar o do estagiário que, não tendo tido tempo de terminar a leitura de um protocolo, desejaria continuá-la em casa. Compete ao supervisor levá-lo a aceitar a restrição do Serviço, que não o permite. Ou, ainda, o daquele que conserva em sua gaveta o Manual de apuração de um teste, impedindo que outros colegas possam fazer uso dêle, quando só existia um exemplar. Até mesmo quando uma pessoa se apresenta em trajes considerados inadequados para o tipo de tarefa que executa, competirá ao supervisor alertá-lo com habilidade.

Há certos aspectos dessa rotina que melhor chamaríamos de disciplina, em que o estagiário sofre também a pressão da equipe. Se o Psicólogo é impontual no atendimento do cliente, vai perceber a irritação do Assistente Social que atende à mãe, no mesmo horário e, se persiste na falta, ouvirá uma reclamação direta. Mas a responsabilidade, em última análise, é do supervisor.

Para Charlote Towle [15] essa disciplina é o que caracteriza o conteúdo educacional do processo de supervisão, diferenciando-o do processo terapêutico. Acentua a importância da individualização no treinamento, sem o que se tornará êle mecanizado, falho, portanto, como experiência de formação. Mas, "embora os sentimentos provocados sejam de importância primordial em determinar o que a pessoa aprende e se ela é ou não capaz de aprender, os sentimentos passam a um plano secundário, porque o conteúdo educacional e as solicitações do trabalho exigem que nos preocupemos com o aproveitamento do estudante".

Um aspecto importante da disciplina é o refletido na documentação a cargo do estagiário. Não é fácil fazer compreender o valor científico da documentação, considerada às vêzes como uma exigência burocrática. É preciso lembrar que nenhuma ciência se faz sem documentação e que não seria possível à Psicologia desenvolver-se na base da tradição oral.

O estagiário traz, por vêzes, rico material de observação clínica de seu paciente, mas compete ao supervisor, muitas vêzes, insistir para que essa observação seja registrada.

Um protocolo de teste torna-se vazio, ou quase inútil, se não fôr completado com êsses elementos. Infelizmente, até os formulários impres-

sos para registro de acertos e erros muitas vêzes não facilitam o entrosamento dêsses dados na produção da pessoa que esteja sendo examinada, humana e viva. Por si só, o número de pontos nada diz, nem mesmo em têrmos de Q.I. ou de respostas, se nessa avaliação escapa o comportamento do cliente e do examinador e o relacionamento entre ambos.

Num trabalho em equipe, mais uma vez, o registro mais completo possível propiciará o conhecimento dos demais membros da mesma. A pontualidade em produzi-los, bem como em apresentá-los, é condição a ser exigida pelo supervisor, que deverá ajudar o estagiário a redigi-lo com a clareza e a precisão necessárias.

A documentação não é apenas necessária para exame do caso no momento, mas sobretudo em estudo ulterior, para fins de consulta, treinamento ou pesquisa. Com essa finalidade, o Centro de Orientação Juvenil preenche uma "Fôlha de Encerramento", cujos dados são transpostos para uma ficha perfurada, do tipo MacBee. Êsse trabalho exige uma avaliação sucinta do caso, em trabalho de síntese, a ser feito em colaboração pelos profissionais que se tenham ocupado do cliente. É preciso dizer que essa tarefa é vista, em geral, como sobrecarga, difícil de ser obtida com a devida pontualidade.

Compreendemos melhor a resistência à documentação de relatórios de entrevistas, a serem escritas a mão ou a máquina pelo próprio Psicólogo, devido à escassez de auxiliares de secretaria e máquinas de registro, como as que são utilizadas nos Estados Unidos, em que cada profissional dita seus relatórios, depois transcritos para o papel por secretárias.

Outro ponto de resistência, muito mais sério, é o do relatório final do estágio, quando o estágio se prolonga além do período regulamentar e a documentação vai sendo adiada. Sugerimos, em geral, que o estagiário registre num caderno os casos que vá atendendo, um a um, e que cada nova experiência dessa espécie consigne as leituras em tôrno de cada nova dificuldade vencida. Êsse caderno conteria, ao fim do estágio, os elementos para a elaboração do relatório. Por dificuldade pessoal nossa, dos psicólogos ou de ambos, êsses relatórios nunca foram feitos por alguns estagiários. Em compensação, outros o fizeram, com seriedade e eficiência, encontrando-se um dêles publicado.[4]

Seja por maior eficiência dos supervisores, seja por um treinamento adquirido prèviamente, em estágios sucessivos, o certo é que as assis-

tentes sociais sempre apresentam seus relatórios finais, os psicólogos às vêzes, e os médicos, muito raramente.

O relatório do assistente social obedece a um esquema, de acôrdo com as exigências da Escola. Talvez seja então uma tarefa mais dirigida e, por essa razão, mais bem aceita como tarefa. Mas acreditamos que um profissional universitário é sempre capaz de produzir um documento dessa natureza, em que acrescente, inclusive, a avaliação de sua aprendizagem, do seu ponto de vista pessoal.

Ao supervisor compete elaborar o relatório de avaliação do trabalho realizado pelo estagiário, encaminhado à entidade que o enviou ao estágio, quase sempre a Universidade. Êsses relatórios finais, de avaliação, deveriam constituir a base para estudo das técnicas de supervisão.

Por outro lado, o próprio supervisor necessita documentar o seu trabalho, a partir do planejamento. Preparamos, por exemplo, no Centro de Orientação Juvenil, um fichário de casos adequados à leitura do estagiário principiante, com indicações sôbre o tipo do caso, um sumário do trabalho realizado e indicações sôbre a natureza do problema e do serviço prestado. Consta, no volume sôbre os primeiros dez anos de trabalho do Centro de Orientação Juvenil,[4] material específico para orientação de estagiários na aplicação do PMK e na apuração do Rorschach. Além disso, para acompanhar a apresentação do material trazido pelo estagiário à conferência de supervisão, nem sempre será possível confiar na memória, razão por que as anotações são, em geral, obrigatórias para o supervisor.

e) *Intercâmbio entre supervisores*

Já nos referimos aos encontros de supervisores recém-iniciados nessa tarefa, no Centro de Orientação Juvenil, para troca de idéias e verificação do trabalho. A partir de 1966, o Serviço iniciou reuniões periódicas, que se vêm realizando de seis em seis meses, para discussão de problemas de supervisão do ponto de vista do Serviço, como um todo. Essas reuniões são, portanto, interprofissionais. Os aspectos da técnica de supervisão não constituíram aí assunto específico de estudo, sendo o objetivo em vista muito mais uma avaliação do rendimento e da integração dos vários estagiários, as possibilidades de término da supervisão, a abertura de novas vagas para estágio e problemas correlatos. É evidente que muito se aprende quanto aos problemas de supervisão nessa troca de

experiência, sobretudo levando-se em conta a contribuição do serviço social, onde o trabalho de supervisão tem sido mais disciplinado e estruturado.

Convém assinalar que, nessa profissão, as reuniões de supervisores são freqüentes e regulares, principalmente por iniciativa das Escolas de Serviço Social, que controlam o rendimento do estagiário como exigência de formação.

Parece-nos urgente que os Psicólogos incumbidos de formação, junto à Universidade e Serviços, ocupem-se dêsse setor, que está implícito como exigência legal, em função dos estágios prescritos pela Lei n.º 4.119, de 1962. Até onde e como está sendo cumprida essa exigência, do ponto de vista da supervisão dos estágios, nada se sabe. Julgamos imprescindível que as associações de Psicólogos procurem trazer à consciência profissional a relevância do problema, discutindo-se em seminários, tratando dela em jornadas e congressos ou através de publicações.

B. *ASPECTOS DINÂMICOS*

1. *Relacionamento*

a) *Relação supervisor-estagiário-cliente*

No plano consciente, a relação entre supervisor e estagiário se estabelece quase sempre numa base de confiança, quando a supervisão é diretamente solicitada pelo estudante ou Psicólogo que pretende obter essa ajuda. Dentro da estrutura de uma Universidade ou de um Serviço, o estagiário quase sempre é *encaminhado* a quem vai orientar seu trabalho, nem sempre de acôrdo com sua preferência. Se existem afinidades entre supervisor e supervisionado, o relacionamento é predominantemente positivo, satisfatório de ambos os lados, e em geral assim permanece, estendendo-se no tempo além do período de supervisão. Terminada esta fase, com o correr dos anos, o antigo supervisionado sempre volta, com maior ou menor freqüência, a procurar o supervisor para consultas de natureza profissional, ou para visitas e encontros de cordialidade.

Mais uma vez pode-se caracterizar êsse tipo de relação como intermediário entre a que se estabelece com o terapeuta, de um lado, e a que liga o aluno ao professor comum, do outro.

O supervisionado poderá trazer ao supervisor situações pessoais que o perturbem, conflitos familiares, problemas conjugais. O apoio e a com-

preensão, nessas condições, não significa que o supervisor vá transformar-se em terapeuta, mas apenas que reconhece, no supervisionado, uma pessoa humana da qual não se poderá isolar o profissional.

Por essa mesma razão, é importante que considere e respeite as características pessoais de cada estagiário, seu ritmo próprio de trabalho, procurando conduzi-lo à maior eficiência dentro de sua maneira de ser e de produzir.

Bàsicamente, a essência do desenvolvimento profissional do estagiário é a identificação com o supervisor. Não será desejável, porém, que essa identificação se faça de forma tão maciça, que o primeiro se transforme numa "cópia de carbono" do segundo. Uma simples imitação da maneira de ser do supervisor poderá ser um mecanismo de defesa contra um sentimento de incapacidade para identificação mais desejável ou autêntica do ponto de vista profissional. Esta pressupõe a preservação das características pessoais do supervisionado, a que acima nos referimos, sem a qual não se processará verdadeiro desenvolvimento.

Tudo isso muito depende da atuação do supervisor, valorizando posições originais do estagiário, sua capacidade criadora, respeitados os limites das técnicas de trabalho adotadas.

Examinado com maior profundidade, o relacionamento entre supervisor e estagiário não fica apenas nesse plano interpessoal. A situação se torna mais complexa ao incluirmos o terceiro elemento implicado nessa relação: o cliente.

Fleming e Benedek [7] assinalam o relacionamento em três níveis que caracterizam o processo de supervisão na formação de Psicanalistas. Consideramos, como essas autoras, que as observações feitas para êsse campo são válidas para qualquer campo clínico, e temos podido verificar, através da experiência, os efeitos dessa complexa relação.

O estagiário, em relação ao supervisor, tem uma situação ambivalente. De um lado, a supervisão tem o caráter de uma ajuda, ansiosamente desejada e esperada, de um apoio com que o estagiário possa contar para maior segurança no trabalho. Por outro lado, é inevitável o caráter persecutório implicado nessa relação, pelos aspectos de crítica implícitos no encontro de supervisão, pela constatação que o supervisor terá de fazer daquela linha irregular de progresso, ora em ascenção, ora em declínio, para nova ascenção possível. Os aspectos positivos dessa relação, a segurança do apoio de quem disponha de maior experiência, irão afetar, de

maneira favorável, a posição do estagiário junto ao cliente, dando-lhe maior tranqüilidade nas tarefas de diagnóstico ou tratamento. Os aspectos paranóides, o mêdo do julgamento, poderão atingir também o relacionamento do estagiário com o cliente, tornando-o menos espontâneo, trazendo inibições que resultam em pontos cegos em seu trabalho. Essa divisão, assim apresentada, nunca aparece como tal na realidade do encontro do estagiário com seu paciente. Os dois tipos de sentimento são simultâneos e a presença de ambos, em conflito, torna a situação bem mais complexa. Não compete ao supervisor interpretá-los e, sim, percebê-los e aceitá-los, apoiando o estagiário quando êle conscientemente os manifeste.

Uma situação comum é a do estagiário que deseja aprovação e que procura aplicar, numa situação futura, o que haja sido observado pelo supervisor com relação a material anteriormente apresentado pelo paciente. Às vêzes o faz quando o cliente está longe de manifestar êsse material, o que freqüentemente acontece em Psicoterapia. Nesse caso, o estagiário deve ser esclarecido quanto à inoportunidade da intervenção, baseada embora no sincero desejo de aplicar conhecimentos adquiridos.

As autoras acima citadas assinalam as múltiplas dificuldades que essas situações oferecem, acentuando que estão em jôgo as dificuldades de três pessoas, em vários níveis de transferência e contra-transferência. Convém relembrar a cautela aconselhada por Pope[13] e o risco de transformar-se a supervisão em uma terapia de má qualidade. Bastará ao supervisor procurar compreender para si mesmo tôdas essas situações.

b) *Relação supervisor-estagiário-equipe*

Compete ao supervisor aproximar o estagiário de tôda a equipe de trabalho, não só estimulando seu relacionamento com os demais psicólogos como com os profissionais de outros grupos e com as autoridades de que o Serviço dependa. Promoverá, assim, o conhecimento e integração do supervisionado no Serviço como um todo e no contexto em que o próprio Serviço se enquadre. Dará oportunidade para que o processo de identificação — que conduz à aprendizagem e a maior desenvolvimento — não se processe apenas em relação ao próprio supervisor, pois assim a experiência do estágio se enriquecerá com múltiplas influências.

Essa ampliação de contatos se fará através das tarefas atribuídas ao estagiário, desde o início. Quando lê protocolos de casos trabalhados

por outros profissionais, poderá ser estimulado a consultá-los para esclarecer dúvidas quanto à evolução do caso ou a quaisquer outros aspectos particulares do caso estudado.

Se o estagiário fôr encarregado da coleta de dados para pesquisa ou de reorganizar o arquivo de provas psicológicas, será mais producente realizar essas tarefas em colaboração com outros psicólogos, disso resultando conhecimento recíproco e altamente benéfico.

Êsses contatos evitarão que o estagiário recém-chegado se sinta isolado ou que se sinta absorvido pelo supervisor como "propriedade exclusiva" dêle.

Poderá haver uma escolha específica de colegas com quem se promovam êsses primeiros contatos ou com quem se estimule tal cooperação, em fase posterior. Essa escolha se fará em função das condições mais favoráveis de personalidade, segundo cada estagiário em particular, ou ainda em função do que êle possa vir a aprender, em têrmos de atitudes e conhecimentos profissionais.

Nessa aproximação não se deverá esquecer o pessoal de Secretaria, de quem todos os profissionais dependem para acesso ao material de documentação e bom andamento na rotina do serviço.

Algumas situações podem ser assinaladas como dificuldades a que está sujeito o estagiário recém-admitido:

1) Rejeição, muitas vêzes encoberta sob forma de desconfiança, da equipe ou de parte dela, em relação ao estagiário nôvo, recebido como um irmão que nasce, provocando certa dose de ciúme. Alguns são, por vêzes, mais sensíveis à entrada de elementos novos, por conflitos pessoais não satisfatòriamente resolvidos. Podem êsses conflitos contaminar os demais, nêles mobilizando igual dificuldade subjacente. O estagiário mais sensível e maduro percebe e tolera essa rejeição, o que torna o problema fácil de ser resolvido. O tempo, no caso, é um fator de ajuda.

2) Como sempre acontece diante do desconhecido, há pessoas que projetam no estagiário nôvo suas próprias dificuldades que não percebem conscientemente, porque não as conseguem aceitar. É também um problema que o tempo tende a melhorar, à proporção que o estagiário se define como pessoa, com características próprias.

Em tôdas essas situações, o supervisor terá de ser isento para não se deixar atingir e envolver, para apoiar o estagiário com uma atitude

solícita e amiga. Deverá ouvi-lo e esclarecê-lo se êle trouxer tal problema, como outro qualquer, a seu exame, sem contudo tomar iniciativas de trazer à tona conflitos que, talvez, o estagiário nem sequer tenha pressentido.

O estagiário, em sua relação com a equipe de trabalho, poderá ser envolvido pelo tipo de relacionamento entre seu supervisor e os demais elementos da equipe; ou pelo relacionamento dêsse supervisor com um determinado grupo da equipe.

Cercado de certa auréola de simpatia e prestígio, o supervisor poderá, por essa mesma razão, conquistar simpatias para o seu estagiário, pois, no seu grupo, será visto como "dependente" profissional daquele. Por outro lado, se essa ligação da equipe com a pessoa do supervisor atingir certo tipo de supervalorização, ou de grande absorção, o supervisionado poderá ser encarado como um competidor e, por isso mesmo, hostilizado.

A hostilidade do grupo em relação ao supervisor poderá, por vêzes, estender-se a seu estagiário, da mesma forma que ódios e aversões contra uma pessoa vêm a atingir seus filhos ou parentes. Características pessoais do estagiário poderão ser utilizadas como escusa para essa aversão, num ou noutro dêsses dois últimos casos. Na maioria das vêzes, êle nem perceberá a razão da hostilidade.

Da mesma maneira, o supervisor invejado por razão de prestígio, projeção profissional, situação social ou econômica poderá, ser alvo de ataques inconscientes que não lhe são dirigidos abertamente, mas sim deslocados para seus estagiários. Mais uma vez, há uma procura de causas externas, no próprio estagiário, como desculpa para o ataque ou rejeição. Essas situações são das mais delicadas na dinâmica de um grupo e sua percepção dependerá muito da sensibilidade do supervisor para captá-las e de grande habilidade para enfrentá-las e resolvê-las.

Consideramos imprudente abrir a discussão do assunto com o estagiário. Sejam quais forem as causas do ataque injusto, que geralmente são múltiplas e ambivalentes, será preferível que a situação se resolva entre os elementos permanentes da equipe. A interpretação direta da situação para um dêles — de preferência, o mais maduro e mais capaz de compreender — é o processo mais adequado. A superproteção do estagiário contra a equipe, ou determinado grupo dentro dela, pode dar resultados contraproducentes. Basta que êle sinta o apoio integral do super-

visor. Há serviços que utilizam, para solução dêsses problemas, técnicas de discussão do tipo grupo T, ou treinamento de Relações Humanas. Não temos experiência pessoal dessas técnicas. Segundo informações recentes, o Serviço em que trabalha Carl Rogers, na Califórnia, está utilizando a dramatização de conflitos dentro do grupo geral (e não sòmente em relação aos estagiários), com essa finalidade.

Convém assinalar ainda que todos êsses complexos a que aludimos podem surgir em maior ou menor grau na relação estagiário-equipe. Essa variação de intensidade tenderá a crescer ou a diminuir, na dependência de situações internas que os mobilizem e de aspectos da dinâmica do próprio grupo, que os possam neutralizar ou, ao contrário, fazê-los fermentar. Podem surgir em grau tão diminuto que passem despercebidos ao observador menos sensível. Pelo supervisor, cujo estagiário esteja envolvido nessa dinâmica, não deixarão de ser notados. Pequenas intervenções de caráter externo, como tarefas a serem executadas em conjunto por pessoas que possam ter uma atuação neutralizante, por sua condição de maior maturidade, ou que possam contribuir para que o estagiário se sinta mais seguro, serão benéficas, desde que hàbilmente utilizadas na ocasião oportuna.

c) *Relações entre estagiários*

Há, em geral, sentimento de solidariedade que une os estagiários, sobretudo os que entram juntos, e que se amparam mùtuamente, numa situação de ansiedade diante do grupo desconhecido com que começam a trabalhar, e de novas tarefas pelas quais terão de responder.

Algumas vêzes organizam grupos de estudo, dentro e fora do Serviço, trocam livros e informações, tanto no campo da mesma profissão como em campos diferentes, que se completam.

Há também os estagiários mais antigos que se propõem a auxiliar os mais recentes, em têrmos de apoio pessoal e ajuda profissional. Complementam, de certa forma, a supervisão. Chegam mesmo a convidar e permitir que o colega assista à sua reunião com o supervisor, repartindo assim a assistência que lhes é prestada. Acreditamos que o supervisor deva estimular essa cooperação e êsses laços de solidariedade, desde que não assumam características de extrema dependência.

No reverso da medalha, e sempre em função de dificuldades pessoais, podem surgir rivalidade e competição, com crises de ciúme não

só entre estagiários do momento, como até mesmo com relação a antigos estagiários. Quando essas crises estejam ligadas a um problema de inveja, o que sofre dela passa a procurar denegrir o outro, aos olhos do supervisor.

A melhor atitude dêste, no caso, para não entrar numa área perigosa, é firmar-se nos aspectos objetivos da situação e evitar elaborar o assunto, sob pena de entrar no terreno de interpretação, invadindo aquela zona de terapia de má qualidade, a que temos feito referência.

Poderá existir uma razão para essa competição incômoda, se na realidade existir uma preferência ou maior afinidade do supervisor para com o estagiário invejado ou alvo de ciúme. Por mais justo que pretenda ser, o supervisor é humano, e nunca poderá ser um instrumento perfeitamente eqüidistante de todos os seus estagiários. Terá suas simpatias, preferências e afinidades, e poderá melhor controlar a discriminação, para não incorrer em injustiças, se estiver consciente delas.

Pela experiência que temos recolhido, tanto na posição de supervisor quanto na de supervisionado, êsses conflitos "fraternos" são largamente superados pelos aspectos positivos da amizade, também fraternal, que se estabelecem entre os vários supervisionados e entre os vários estagiários, mesmo de personalidade e origem cultural as mais diversas. Isso acontece dentro da mesma profissão, e entre profissões diversas.

Se as circunstâncias o favorecerem, essas amizades solidificadas na experiência comum do estágio, podem durar pela vida afora, constituindo aquisições preciosas tanto do ponto de vista afetivo como profissional.

d) *Encerramento da supervisão*

Na fase final da supervisão, surgem problemas semelhantes aos do término do tratamento, pois, consideradas as diferenças já mencionadas, a experiência de separação, de perda, de independência, como conseqüência do desenvolvimento, é ao mesmo tempo melancólica e estimuladora.

Uma supervisão que se prolongue eternamente, satisfazendo às necessidades de dependência do estagiário, limitará o processo de desenvolvimento, tornando-se prejudicial.

A duração da supervisão deverá variar de acôrdo com as condições do estagiário e a complexidade de suas tarefas, cabendo ao super-

visor perceber em que momento poderá promover a separação e permitir que o estagiário possa caminhar por si.

Alguns supervisores estabelecem, na fase final, um intervalo maior entre as sessões de supervisão. Dos encontros de uma vez por semana, passam a sessões quinzenais ou mensais.

Em nossa experiência, preferimos atender o estagiário semanalmente até o fim, avisando-o, com antecedência de um ou dois meses, da interrupção. Com essa previsão antecipada, o estagiário se prepara psicològicamente para a independência. Mostrar situações concretas que evidenciem o seu progresso e sua capacidade para caminhar por si será uma forma de ajudá-lo a aceitá-la. Na supervisão de psicoterapia, o progresso do cliente é um dêsses índices que se evidenciam por si mesmos.

O estagiário geralmente resiste a essa interrupção, o que é natural. Racionaliza quase sempre, para mostrar o quanto ainda precisa de ajuda. Concorda finalmente, mesmo porque, se de um lado existe o desejo de proteção, de outro, se o trabalho tiver caminhado bem, ficará satisfeito com o fato de, daí por diante, poder evoluir por si, embora isso lhe custe maior esfôrço e responsabilidade.

Lembramo-nos do exemplo de uma estagiária, excepcionalmente bem dotada que, no momento oportuno, foi alertada de que, dentro de certo prazo, iríamos interromper a nossa supervisão. Protestou enèrgicamente e, numa solução conciliatória, foi-lhe concedida uma prorrogação, a título de experiência. Concordou satisfeita mas, em seguida, começou a faltar às nossas sessões de supervisão. Diante dessa evidência, ela própria concordou em que realmente não seria necessária a extensão do prazo.

2. *Problemas na dinâmica da supervisão*

Embora considerados, até agora, sob o ponto de vista formal e sob o ponto de vista dinâmico, o processo de supervisão contém êsses dois aspectos de tal forma entrosados que a distinção entre êles só poderá ser admitida como um recurso de descrição.

Como *problemas* iremos considerar aqui, também para fins didáticos, as situações de crise que provocam maior ansiedade no supervisor ou na equipe, exigindo para sua solução não sòmente um desgaste maior da parte dêsse supervisor, como também, em muitos casos, o exame con-

junto da situação crítica por um grupo de supervisores e a consulta a autoridades hieràrquicamente superiores.

Êsses problemas envolvem freqüentemente aspectos da estrutura administrativa e outros que, na análise até agora feita, foram enquadrados entre os aspectos formais da supervisão. Mais uma vez convém acentuar que, na prática, êstes são inseparáveis dos aspectos dinâmicos.

Iremos, assim, considerar:

a) *Problemas da estrutura*

O estágio com supervisão dentro de um Serviço, que a abrange, entre suas finalidades é quase sempre parte de uma organização mais ampla, muitas vêzes subordinada a normas e preceitos rígidos. A flexibilidade exigida por um programa de treinamento encontra obstáculos sérios na rigidez dessas normas administrativas, que alcançam áreas completamente diversas e implicam em restrições impostas por circunstâncias diferentes.

Para exemplificar, uma lei ou decreto federal atribuiu, há anos, o direito de pleitear admissão ao serviço público a qualquer pessoa que tivesse recebido, de um Ministério, um pagamento regular durante mais de um ano. Assim, grande número de pessoas pleitearam e conseguiram admissão aos quadros do Ministério da Saúde, por direitos adquiridos na qualidade de bolsista, nas mais diversas atribuições (inclusive como telefonistas, porteiros, etc.).

Essa situação levou o Ministro de Estado a baixar uma portaria altamente restritiva, com relação a estágios. Uma das restrições foi o limite de tempo, que jamais poderia ultrapassar o prazo de um ano. A adaptação da situação dos estagiários do Centro de Orientação Juvenil a essa portaria foi um problema de estrutura, que os supervisores tiveram de enfrentar e solucionar através de medidas conciliatórias, as quais fatalmente perturbaram a autenticidade do trabalho e da relação com o estagiário.

Outro aspecto a examinar é o encaminhamento ao Serviço de estagiários ainda não qualificados, isto é, dos que ainda não apresentem os requisitos acadêmicos exigidos, encaminhamento êsse que pode ser de iniciativa de uma autoridade, com maior ou menor pressão sôbre os responsáveis pelo programa de treinamento.

Podemos citar outro exemplo, o do estagiário que pretende forçar sua aceitação em época inoportuna — quando o Serviço não tenha condições para recebê-lo — usando para tanto influência de pessoas de prestígio. Ainda que essas questões sejam resolvidas ou contornadas, o simples fato de existirem provoca situações de tensão. Admitido mais tarde, quando êsse estagiário e o Serviço estejam em condições de executar favoràvelmente seu programa de treinamento, essa pessoa pode ficar "marcada". A equipe e o supervisor têm dificuldade em esquecer tais condições de pressão, que contaminam o seu relacionamento com o estagiário, pelo menos nos primeiros tempos.

Outras situações da estrutura interna do Serviço podem conduzir a erros de sérias conseqüências. Dentre elas, podemos enumerar:

1. Inadequação do supervisor — A ansiedade em desenvolver e ampliar o programa de treinamento e em admitir maior número de estagiários pode levar o Serviço a atribuir responsabilidades de supervisão a quem ainda não esteja apto para assumi-las. As falhas decorrentes dessa supervisão inadequada poderão ter como conseqüência nada menos que a multiplicação das falhas e dificuldades do supervisor, reproduzidas em cada um dos seus estagiários, com sério prejuízo para êstes e para o Serviço como um todo. Acresce a êsses prejuízos a própria crise do supervisor inadequado se, na melhor das hipóteses, vier a ter consciência de seu fracasso.

2. Seleção inadequada de estagiário — Pode ocorrer, em conseqüência de limitações administrativas, que conduzem à aceitação de pessoas incapazes — profissional ou emocionalmente — na condição de estagiários, por já pertencerem à organização ou terem maiores possibilidades de nela se enquadrarem em caráter definitivo. Mais uma vez a motivação de base é a ansiedade de ampliar o quadro, para atender às exigências de um programa ou às solicitações da comunidade. As conseqüências, em alguns casos, são das mais graves, trazendo problemas agudos e difíceis.

Outras vêzes, o Serviço aceita um estagiário à base de informações de quem o haja conhecido em outros campos de trabalho. O estagiário vem cercado por uma auréola de referências as mais elogiosas e a equipe se dispensa de um exame mais acurado de suas condições pessoais em relação à tarefa específica que irá desempenhar. As conseqüências desastrosas não se fazem esperar. O supervisor responsável por êsse estagiário,

ao constatá-las, necessita de ajuda de colegas, de autoridades superiores, enfim, de um reforço sólido para promover a interrupção do estágio.

3. Mudança de supervisor — O afastamento do supervisor, por um período prolongado, força sua substituição junto ao estagiário, se êste ainda não estiver suficientemente seguro e capaz de funcionar por si, com eventual consulta a outros técnicos. Essa substituição é sempre um fator negativo, ficando o substituto, por mais qualificado que seja, num segundo plano, considerado menos competente, menos informado sôbre o trabalho anterior do estagiário, que recebe sua ajuda quase como um "mal menor". Êsse substituto, já sobrecarregado com outras tarefas, sabe que vai acompanhar o estagiário temporàriamente. Sua relação com êle poderá ser prejudicada pela precariedade da situação e pela insatisfação do estagiário.

Por outro lado, é possível que o substituto e o estagiário se sintam satisfatòriamente articulados no trabalho e que, na volta do primeiro supervisor, seja mais conveniente — no interêsse de todos — que êste não retorne às funções junto ao estagiário em causa.

Outras vêzes a mudança se fará necessária em virtude de dificuldades de horário, ou por alguma outra razão externa, com as mesmas conseqüências antes assinaladas. De uma ou de outra forma, não se deverá esquecer o aspecto de rejeição, quase sempre implícito, no afastamento do supervisor.

4. Treinamento em pesquisa — Como uma das grandes falhas do programa de treinamento de Psicólogos que temos desenvolvido, no Centro de Orientação Juvenil, é necessário acentuar a ausência quase total do treinamento em pesquisa.

Em geral pouco interessados no assunto, submetidos à pressão das necessidades da clientela, os serviços clínicos limitam-se a ensinar o atendimento do cliente no campo do diagnóstico ou da terapia. Sua estrutura é deficiente em programas de investigação.

Se o Serviço não estiver realizando investigação sistemática, e se não houver recursos materiais e de pessoal para fazê-lo, o estagiário se desinteressará de tal tarefa, em que o seu supervisor não esteja integrado.

Na bibliografia que já tivemos oportunidade de citar,[6], [8] e [11], as três áreas merecem a mesma atenção em trabalhos que se referem especificamente ao treinamento do Psicólogo clínico.

No Brasil, numa perspectiva imediata de planos para trabalhos futuros, temos de reconhecer que o Psicólogo, ao terminar seu treinamento, não terá possibilidades muito amplas de dedicar-se à pesquisa. Mas êsse campo, de tamanha importância, jamais se desenvolverá se o treinamento sério para as tarefas nêle implícitas não fôr estimulado.

O que temos conseguido por parte dos estagiários mais maduros e de maior interêsse científico tem sido uma colaboração, aliás muito eficiente, no exame das técnicas utilizadas no Serviço, para redação de artigos posteriormente publicados ou trabalhos apresentados em Congressos,[16] mas que não têm pròpriamente o vulto de projetos orgânicos de pesquisa.

Êste é, sem dúvida, um problema a resolver, no campo da supervisão, e a ser encarado com a maior seriedade pelos supervisores e pelas organizações onde trabalham: a inclusão sistemática no treinamento de programas substanciais de investigação em Psicologia.

b) *Problemas de disciplina*

Estreitamente relacionados com os problemas pessoais, há a destacar os problemas de disciplina, pelas dificuldades específicas que apresentam, não se devendo esquecer que, bàsicamente, são sempre um reflexo da personalidade do estagiário, do supervisor, do campo de trabalho e de serviço, como um todo.

O estagiário mais difícil, do ponto de vista de disciplina, é aquêle que não está interessado, de maneira real, na aprendizagem. O estágio, no caso, visa apenas um título que deseja obter ou é, por exemplo, uma oportunidade para afastamento do seu próprio trabalho, não correspondendo a uma necessidade em si. A produção é mínima, a atenção está desviada para outros interêsses, a participação no programa de treinamento é apenas externa e superficial. Como em outros exemplos já citados, o caso corresponde a uma falha na seleção, que deve ser prontamente reconhecida e analisada com o próprio estagiário, e o treinamento interrompido.

Dificuldades de disciplina poderão surgir, mesmo quando exista sincero interêsse pelo aperfeiçoamento profissional. Êsse interêsse, no entanto, não abrange a importância do registro do material em relatórios, a pontualidade no atendimento do cliente ou no comparecimento a reuniões. Quando essa visão limitada na experiência não possa ser am-

pliada através da influência do supervisor — por suas próprias dificuldades pessoais ou devido a limitações do próprio estagiário — o problema vem a surgir. Em certos casos, o próprio supervisor tem dificuldades nessa área, ou encara o estagiário como um "cliente" de quem não exige disciplina. Em outras situações, o próprio estagiário não consegue ver certos aspectos de rotina de serviço como essenciais para imprimir ao trabalho cunho profissional, tendendo a considerá-lo como uma "burocracia" desagradável. Muitas vêzes, isso é reflexo de uma necessidade de afirmação, de uma tendência a pretender ser "psicólogo" apenas no contato com os clientes. Infelizmente, há estagiários que encerram seu período de supervisão e que se afastam do Serviço "devendo" relatórios, fichas e outras contribuições que lhes tenham sido atribuídas.

Num programa de treinamento de pessoal universitário, não deveria ser necessário recorrer a sanções nesses casos. Mas não parece justo que o supervisor ou o Serviço forneça um documento de comprovação de experiência quando o estagiário se revelou incapaz de assimilar êsses aspectos importantes da profissão.

Convém lembrar que no trabalho já citado de Kennelly,[9] a "incapacidade para comunicação verbal por escrito" é a primeira deficiência dentre as consideradas na seleção de estagiários.

c) *Dificuldades na relação supervisor-estagiário*

Ao abordarmos êste assunto, vale a pena citar de nôvo o livro de Fleming e Benedek,[7] para valorizar a posição humilde e honesta com que reconhecem que nem o supervisor nem o estudante podem esperar um caminho suave: há problemas de personalidade de ambos os lados; ademais, dificuldades inconscientes podem surgir nas situações da aprendizagem e de relacionamento com o cliente. Note-se que essa expectativa se refere à formação de psicanalistas, já com alguns anos de tratamento, em supervisão com um didata.

Transpondo-nos para o campo de treinamento de Psicólogos, não será demais formular expectativa semelhante. Negar essas dificuldades seria recorrer a um processo de defesa que só pode prejudicar o trabalho, de ambos os lados, sobretudo ao encararmos, com R. Schaffer,[14] as motivações que influem na escolha da profissão de Psicólogo. Será preferível reconhecer tão tranqüilamente quanto possível as dificuldades que porventura existem de ambos os lados, exacerbadas pelo encontro

supervisor-estagiário, em função do cliente, o qual já constitui um problema, por definição.

Esse encontro pode, num relacionamento aparente muito favorável, transformar-se numa aliança espúria, conduzindo a satisfações neuróticas de ambos os lados. Tal seria o caso, por exemplo, do supervisor que utilize impulsos agressivos infantis (certo que também atuantes no estagiário) para expressão dos seus próprios impulsos, mais reprimidos, não, porém, elaborados ou resolvidos.

Em outros casos, observa-se uma atitude de sedução por parte do estagiário, que utiliza circunstâncias externas de prestígio ou de vantagens, nas quais o supervisor se deixe envolver, segundo sua própria ambição, o que reduzirá a objetividade necessária ao trabalho. Há, por outro lado, o supervisor que procura uma excessiva "promoção" de seu estagiário, a pretexto de estímulo, com isso tentando apenas projetar-se e promover a si próprio, sem percebê-lo.

E ainda, ao contrário, existem os que se decepcionam profundamente com o baixo rendimento de seu supervisionado, atribuindo a si próprio as fraquezas e limitações dêle. Observa-se, nesses casos, que ao invés de uma relação próxima, porém equilibrada, há uma incapacidade de separar as duas personalidades.

Cabe ao supervisor compreender essas situações quando se esboçam, e procurar impedir que se intensifiquem. Do contrário, os resultados irão aparecer depois, em efeitos negativos que se evidenciam por si mesmos.

Muitos dêsses problemas podem ser observados no treinamento com supervisão em qualquer outra profissão, até mesmo entre professôres e alunos. Não são privativos dos psicólogos.

d) *Problemas pessoais do estagiário*

No processo de supervisão, a dosagem e o equilíbrio de tarefas para o estagiário são importantes, como em qualquer outro processo de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional.

Duas tendências do estagiário podem dificultar o trabalho do supervisor. De um lado, haverá aquêles que entram em pânico diante das dificuldades crescentes, preferindo permanecer sempre no mesmo nível,

recusando-se a aceitar responsabilidades mais complexas. Isso acontece com as pessoas inibidas, com as que não confiam nas possibilidades de progredir, com aquelas que estejam submissas a um superego por demais exigente ou as que preferirem ter tão alto conceito de si mesmas que não admitirão o risco calculado de encontrar dificuldades e de falhar.

Esses são estagiários até certo ponto frustrantes para o supervisor, embora não sejam perigosos para o Serviço, os clientes ou a comunidade.

O mesmo não se poderá dizer dos onipotentes, ansiosos por enfrentarem tarefas para as quais ainda não tenham capacidade. Não encontrando apoio por parte do supervisor, que, no caso, tem de funcionar como freio que impeça o "avanço de sinal", para prevenir possíveis desastres, poderão ficar ressentidos. Entram em fantasias paranóides e procuram apoio em outros elementos da equipe, os menos equilibrados, que também necessitem dêsse apoio para obter satisfações neuróticas, atuando em função de sentimentos de competição com o supervisor. São situações de enorme complexidade, que podem comprometer todo um programa de treinamento, se o supervisor não estiver alerta para percebê-las e neutralizá-las, se possível, sem jamais ceder ao estagiário onipotente em suas ambições ou deixar-se atingir por suas fantasias paranóides.

Dentre essas situações críticas, que têm sido observadas nos vários serviços clínicos que realizam treinamento, tanto no Brasil como no estrangeiro, a mais aguda é, sem dúvida, a do estagiário cuja saúde mental se vê francamente abalada pelo contato com os aspectos doentes da clientela. Às vêzes, os distúrbios surgem através de somatizações que, se muito intensas, determinam, por si mesmas, o afastamento do estágio: a doença física torna-se a excusa para a interrupção do trabalho. É muito mais difícil afastar, por iniciativa do Serviço, aquêle que entre em manifestações evidentes de perturbação mental, logo percebidas pelo supervisor. A ajuda sugerida por êste nem sempre é aceita, pelo menos de imediato, pois a tendência, muitas vêzes, é para a negação da doença. Também nesses casos é comum a procura de apoio em outros elementos da equipe que, em geral, nada mais podem fazer senão perceber a gravidade do problema e ratificar a decisão do supervisor.

Um caso dêsse gênero nos foi relatado em Londres, por Miss Lucy Fildes, supervisora do "Child Guidance Training Center", relativo à crise de uma psicóloga estrangeira que teve de regressar sùbitamente ao seu país, em virtude de um episódio psicótico surgido durante o treinamento.

É importante acentuar que, se chamamos a atenção para tôda essa complexidade dos problemas no trabalho de supervisão, não queremos dizer com isso que o processo em si constitua um conglomerado de dificuldades e de ansiedades. Convém que estejamos cientes destas, sobretudo para uma ação preventiva e cautelosa, mas citaremos novamente Kennelly [9] para dizer que "o número de fracassos é relativamente pequeno e o de sucessos, animadoramente grande". Isso, êle afirma quanto aos estagiários. Para o supervisor, podemos dizer que as satisfações são infinitamente maiores que as dificuldades: o progresso e o êxito do estagiário são a regra geral; as relações harmoniosas e compensadoras, no sentido de equilíbrio, predominam sem qualquer sombra de dúvida.

CONCLUSÕES

1. Na formação de Psicólogos, o trabalho de supervisão é um processo dinâmico enquadrado numa estrutura formal, o qual visa à "aprendizagem da experiência, pela experiência".[7]

2. A escolha do supervisor e do estagiário, bem como as condições de entrosamento entre êles, têm importância decisiva para o sucesso do estágio supervisionado:

a) condições especiais de responsabilidade e preparo devem caracterizar o bom supervisor, dentre profissionais capacitados para as atividades da Psicologia aplicada;

b) a adequação do estagiário a um dado campo específico de treinamento será imprescindível para o aproveitamento da experiência.

3. O trabalho de supervisão proporciona ao supervisor e ao estagiário oportunidades de satisfação e aprendizagem recíprocas, a par de ansiedades e problemas decorrentes do relacionamento que a supervisão oferece em vários níveis, com possíveis dificuldades de ordem pessoal. Tais problemas e dificuldades concorrem para o progresso do supervisor e do supervisionado.

4. O processo de supervisão não pode ser isolado do ambiente em que se desenvolve e do grupo de trabalho em que se integra.

5. Como todo processo de ensino, o estágio supervisionado implica uma gradação de tarefas, progressivamente mais complexas, que permitam a independência profissional do estagiário dentro de limites de tempo ligados a condições pessoais e às tarefas que tenha em vista.

6. Os critérios atualmente utilizados para prever e avaliar a eficiência da supervisão ainda não permitem o estabelecimento de padrões seguros de julgamento, em tal trabalho.

7. Em função da essência das atividades do Psicólogo, e das exigências legais para sua formação no Brasil, é imperioso que se desenvolva um esfôrço sistematizado para a preparação de supervisores qualificados.

8. O intercâmbio entre supervisores no campo da Psicologia, bem como entre êstes e os supervisores em profissões afins, será fator de enriquecimento e maior segurança.

SUMMARY

The supervised training of psychologists is described in this paper as based on the author's experience in a federal Youth Guidance Center in Rio de Janeiro, from 1950 to 1967.

The basic features of the training process are analysed, such as the qualifications of the supervisor, the selection on the trainee, the training phases and the technique of supervision.

The dynamic aspects are also emphatized, through an analysis of the supervisor-trainee-patient relationship and of the integration of the trainee in the clinical staff.

The presentation of the author's experience in a seminar for supervisors in a southern industrialized Brazilian state leads up to the suggestion of this subject as an appropriate theme for professional conferences in the near future.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Blank, L. & David, H. *Sourcebook for training in clinical psychology*. New York, Springer Publ. Co., 1964.

2. Boulder Conf. Staff. *Training in clinical psychology*. New York, Prentice-Hall Inc., 1950.

3. Calabresi, R. Structuring the training situation. In: *Train. for Clin. Psych.*, New York, Int. Univ. Press, 1959.

4. CENTRO DE ORIENTAÇÃO JUVENIL. 1946-1956, D. N. Cr., Rio de Janeiro, 1956.

5. CONTRIBUIÇÕES AO 20.º ANIVERSÁRIO DO C.O.J., D. N. Cr., Rio de Janeiro, 1966.

6. FINN, M. & BROWN, F. (Editors), *Training for clinical psychology* New York, Int. Univ. Pess, 1959.

7. FLEMING, J. & BENEDECK, T. *Psychoanalytic supervision*, New York, Grune & Stratton, 1966.

8. GARFIELD, S. L. *Introductory clinical psychology*, New York, The Macmillan Co., 1957.

9. KENNELLY, A. T. The selection of psychological interns. In: *Train. for Clin. Psych.*, New York, Int. Univ. Press, 1959.

10. LARGE, D. Four processes of field instruction in Casework. In: *Social Service Review*, v. 36, n.º 3, set., 1963.

11. MENSH, I. *Clinical psychology, science and profession*, New York, The Macmillan Co., 1966.

12. LANGUTH, W. Psychoterapy and the intern. In: *Train. for Clin. Psych.* New York, Int. Univ. Press, 1959.

13. POPE, B. Supervisory functions and relations in internships. In: *Train. for Clin. Psych.*, New York, Int. Univ. Press, 1959.

14. SCHAFER, R. *Psychoanalytic interpretation in Rorschach Testing*, New York, Grune & Stratton, 1954.

15. TOWLE, C. The place of help in supervision. In: *Social Service*, v. 36, dez., 1962.

16. VELLOSO, E. D. et al. Aspectos da participação da família e da escola num serviço de higiene mental, In: *Anais do VI Congr. Interamericano de Psicologia*, Rio de Janeiro, FGV, 1960.