



Orientação Profissional

Sob o Enfoque da Análise do Comportamento

Cynthia Borges de Moura



Orientar: apresentar um rumo, mostrar o caminho. Escolher a profissão: rumo incerto, vários caminhos. Essa é a condição que encontramos ao orientar adolescentes na escolha de uma profissão: inúmeras opções, várias opiniões, muitas dúvidas, nenhuma resposta. E então, o que fazer? Este livro pretende lançar um novo olhar sobre essa questão. Como ensinar os jovens a fazer escolhas? De que forma orientar na, cada vez mais árdua, tarefa de escolher uma profissão? Quais os fundamentos de nossa prática como orientadores? Que resultados podemos esperar de uma orientação bem planejada e estruturada? Questões como essas, quase sempre, nos ocorrem quando temos tal tarefa em mãos. Principalmente, quando nos pesa a responsabilidade de orientar, frente às grandes transformações que se configuram, atualmente, no mundo profissional. Novas possibilidades de compreensão e de intervenção na área de Orientação Profissional podem se abrir para você, orientador, com a leitura desse livro. No mínimo uma nova perspectiva de encarar e discutir a questão. Orientar, na prática, pode ser um grande desafio, mas também um grande prazer. Quando se sabe o que fazer, porque, para quê e para quem, o orientador está firme, o suficiente, em suas bases, para expandir seu auxílio; seguro, o suficiente, para criar, inovar e, junto dos seus orientandos, encontrar novos rumos para sua própria atuação profissional.

Orientação Profissional Sob o Enfoque da Análise do Comportamento

Cynthia Borges de Moura



DIRETOR GERAL

Wilson Mazalla Jr.

COORDENAÇÃO EDITORIAL

William F. Mighton

COORDENAÇÃO DE REVISÃO

Roberto P. Gomes

REVISÃO DE TEXTOS

Carolina Moreira Felicioni

EDITORACÃO ELETRÔNICA

Mariselma Queiróz

REVISÃO DE FILMES

Antonia S. Pereira

CAPA

Fabio Cyrino Mortari

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Moura, Cynthia Borges de
Orientação profissional sob o enfoque da
análise do comportamento / Cynthia Borges de
Moura. -- Campinas, SP: Editora Alínea, 2004.

Bibliografia.

1. Comportamento - Análise 2. Escolha de
profissão 3. Orientação vocacional I. Título.

04-1852

CDD-158.6

Índices para Catálogo Sistemático

1. Orientação profissional: Análise do
comportamento: Psicologia aplicada 158.6

ISBN 85-7516-090-7

Todos os direitos reservados à

Editora Alínea

Rua Tiradentes, 1053 - Guanabara - Campinas-SP
CEP 13023-191 - PABX: (19) 3232.9340 e 3232.2319
www.atomocalinea.com.br

Impresso no Brasil

*À minha pequena Laís que, com sua alegria de viver,
tornou minha vida muito mais gostosa.*

Sumário

<i>Prefácio</i>	7
<i>Apresentação</i>	9
<i>Capítulo 1: Orientação Vocacional e Profissional: Evolução e Tendências Atuais</i>	11
Breve histórico da Orientação Profissional	11
Principais correntes teóricas	13
Conceituação da Orientação Profissional	19
<i>Capítulo 2: Escolha Profissional: Análise dos Fatores Pessoais e Profissionais</i>	21
A situação de escolha	21
O autoconhecimento e a escolha profissional	23
Conhecimento da realidade profissional	25
O uso de testes em Orientação Profissional	27
<i>Capítulo 3: Orientação Profissional na Análise do Comportamento: uma Possibilidade em Perspectiva</i>	31
Uma compreensão behaviorista de vocação	31
O comportamento de tomar uma decisão	33
O comportamento verbal na Orientação Profissional	36
A Orientação Profissional sob o enfoque comportamental	40

<i>Capítulo 4: Avaliação de um Programa Comportamental de Orientação Profissional</i>	45
A pesquisa: objetivos e metodologia.....	46
Resultados da avaliação pré e pós-orientação.....	49
Resultados da satisfação do consumidor e da avaliação do programa.....	50
Conclusões do estudo	54
 <i>Capítulo 5: Orientação Profissional na Análise do Comportamento: Programa-Modelo para Atendimento em Grupo</i>	57
Sessão individual pré-orientação.....	59
1ª Sessão – Definindo o problema de escolha.....	60
2ª Sessão – Conhecendo-se para escolher	64
3ª Sessão – Relacionando características e profissões.....	67
4ª e 5ª Sessões – Investigando profissões.....	71
6ª Sessão – Olhando as profissões por outra perspectiva.....	76
7ª Sessão – Selecionando critérios de decisão	79
8ª Sessão – Analisando o futuro diante da escolha presente.....	82
Sessão individual pós-orientação.....	85
 <i>Capítulo 6: Considerações sobre a Formulação de Programas Comportamentais de Orientação Profissional</i>	87
 <i>Referências</i>	91
 <i>Anexos</i>	95

Prefácio

Sinto-me privilegiada de ter assistido, de perto, ao nascimento deste trabalho, desde a concepção da idéia, em 1998, quando Cynthia ingressou no mestrado, na Pontifícia Universidade Católica de Campinas, passando pela defesa de sua dissertação, sob minha orientação, em 2000, até a primeira versão deste livro, que prefaciei em 2001, quando um primeiro esforço de compreender e fazer Orientação Profissional dentro do modelo teórico da Análise do Comportamento se concretizava.

Portanto, é para mim um prazer prefaciá-la esta nova edição. Em primeiro lugar, pela originalidade do tema, em segundo, pelo esforço teórico de que se reveste este trabalho e, em terceiro, por constatar que o trabalho cresceu, tomou novos contornos e avançou quanto às contribuições práticas e científicas a esta área de atuação.

Lembro-me de que uma das primeiras questões formuladas à autora foi sobre quais seriam as características de seu trabalho que o diferenciaria de outras práticas tradicionais de Orientação Profissional e situaria dentro dos parâmetros teóricos da Análise do Comportamento. Os esforços de análise dos comportamentos descritos como “tomada de decisão” foram muitos e, vejo com satisfação, que o conceito arduamente definido pôde, agora, ser melhor operacionalizado, principalmente, na prática que dele se deriva.

Enfatizo esse aspecto, pois, naquela época, mesmo na literatura internacional, poucos estudos que pudessem subsidiar esses esforços foram encontrados. E à autora, foi necessário, além de sua experiência anterior em orientação vocacional, muita criatividade e boa formação teórica, para que um modelo pudesse ser proposto e avaliado. E, agora, um programa reformulado e reavaliado nos é apresentado, o que, com certeza, nos fornecerá um novo e atualizado instrumental de trabalho.

Esse livro é para mim o resultado de um trabalho conjunto, que envolveu muito mais do que o pesquisar sobre um tema. Envolveu acreditar numa idéia, arriscar-se numa nova possibilidade e olhar para o objeto de estudo de forma original, curiosa, inovadora. Características essas, indispensáveis ao pesquisador que pretende contribuir, de forma significativa, para o desenvolvimento da ciência.

Acompanhei todo esse trabalho o qual foi muito bem feito. Trabalho que se expandiu, cresceu e frutificou. O resultado, agora, toma a forma de um novo livro, reformulado e atualizado, que passa a estar disponível a outros profissionais e pesquisadores que terão oportunidade de ter em mãos um programa original, bem delineado e testado, dentro dos parâmetros científicos e do modelo da Análise do Comportamento, que, segundo a própria autora, não deixa de ser um trabalho audacioso, mas é, sem dúvida, um grande passo num caminho desafiador e promissor.

Dra. Vera Lucia Adami Raposo do Amaral
Pontifícia Universidade Católica de Campinas

Apresentação

A princípio pode parecer estranho falar de Orientação Profissional em Análise do Comportamento. Mas é isso mesmo. A experiência de prática e de pesquisa tem mostrado que a Orientação Profissional pode ser entendida, também, por meio da perspectiva comportamental e que essa abordagem teórica tem muito a oferecer a essa área de atuação. Considerando os avanços teóricos e aplicados que a Análise do Comportamento tem alcançado nos últimos anos, tanto no que se refere a construção do conhecimento, quanto à sua aplicabilidade a diferentes contextos, parece óbvio que tal modelo teórico possa, perfeitamente, se adequar às necessidades de intervenção que essa problemática requer.

Talvez, o termo “vocação”, por sua conotação, tradicionalmente, mentalista, tenha afastado os analistas do comportamento do estudo e do envolvimento com a produção de conhecimento útil nessa área. Porém, um programa de Orientação Profissional baseado nos conhecimentos da Análise do Comportamento, dado seu caráter funcionalista, contextualista e diretivo, pode fornecer contribuições importantes, no que diz respeito ao desenvolvimento de uma intervenção focalizada, especificamente, na aprendizagem das respostas necessárias a resolução do problema de escolha profissional.

A idéia de desenvolver esse trabalho nasceu, no transcurso de minha atividade docente no curso de Psicologia da Universidade Estadual de Londrina. Algumas tentativas práticas deram origem aos questionamentos que produziram minha pesquisa de mestrado, cujos resultados contribuíram para a realização de um novo estudo que levou ao aprimoramento do modelo de intervenção proposto.

A primeira versão deste livro, publicada pela *Editora da UEL* em 2001, foi muito bem aceita pela comunidade acadêmica e profissional e, rapidamente, teve sua edição esgotada. Ao preparar

esta edição, decidi incluir minhas novas considerações teóricas sobre o assunto e, também, substituir o programa apresentado pelo modelo aprimorado. Assim, o terceiro capítulo foi reformulado e o quarto capítulo apresenta os resultados da última pesquisa que avaliou o modelo de intervenção comportamental de Orientação Profissional apresentado no quinto capítulo.¹

Gostaria, ainda, de agradecer às minhas assistentes de pesquisa, Ana Claudia Paranzini Sampaio, Fabiana Fernandes, Kelly Regina Gemelli, Ligia Deise Rodrigues, Luciana Augusta Paiva Negrão, Lucimara Frasson, Mirtes Viviani Menezes e Viviane Tramontina que, com dedicação e responsabilidade, colaboraram, em diferentes momentos, com o desenvolvimento desse trabalho.

Ao convidar você à leitura deste livro, desejo que ele o instigue a ir além, pois o modelo aqui exposto é apenas uma forma de atuar em Orientação Profissional. Muita coisa, ainda, está sendo pensada, estudada, elaborada e acredito que existem outras possibilidades de atuação tão ou mais efetivas do que a proposta aqui apresentada. Ao compartilhar minhas idéias, procedimentos e resultados, estou tentando aprimorar minha vocação de professora e pesquisadora: a de construir o conhecimento e aprender com o que se faz. Convido você, que se interessou em conhecer essa possibilidade e tem “vocação” para enfrentar desafios, a contribuir com a integração da Análise do Comportamento à Orientação Profissional.

A autora

1. O leitor interessado em conhecer a primeira versão do programa poderá consultar Moura (2000, 2001).

Orientação Vocacional e Profissional: Evolução e Tendências Atuais

Breve histórico da Orientação Profissional

O trabalho é um aspecto de grande importância na vida das pessoas. Anderson (1982, apud Levinson, 1987) estimou que durante o curso de 45 anos de trabalho, uma pessoa pode gastar 94 mil horas em seu emprego. O vasto investimento de tempo e energia no trabalho tem levado muitos autores (Super, 1957; Levinson, 1987) a sugerir sua influência no desenvolvimento social e pessoal dos indivíduos. Pesquisas tem sugerido, por exemplo, que o autoconceito de uma pessoa está, intimamente, relacionado ao seu desempenho e satisfação no trabalho (Dore & Meacham, 1983).

A despeito disso, a possibilidade de escolher uma profissão é uma opção, relativamente, recente. Durante muitos séculos, a ocupação de um indivíduo era determinada pela camada social ou pela família a qual ele pertencia. O nível social e o campo ocupacional de uma pessoa eram determinados pelo seu nascimento, sendo o aprendizado de tarefas realizado dentro das famílias, uma vez que os pais ensinavam seus ofícios aos filhos (Carvalho, 1995; Whitaker, 1997). Essa restrição, quase imposta pelo contexto à escolha da profissão não era vista, propriamente, como um problema, uma vez que não existia muita diversificação dos ofícios que poderiam ser exercidos.

O aumento significativo dos processos de industrialização e de intercâmbio comercial, observados no final do Século XIX, criaram formas distintas de trabalho e novos ofícios começaram a surgir. Assim, a nova realidade sócio-econômica passou a oferecer a possibilidade de se escolher entre as alternativas ocupacionais que estavam emergindo (Neiva, 1995). Conseqüentemente, surgiu, também, a necessidade de que os indivíduos fossem orientados quanto às escolhas que tinham a oportunidade de fazer.

Para cumprir essa tarefa, nasceu, em 1902, a “psicologia vocacional”, com a instalação do primeiro centro de Orientação Profissional, em Munique. Segundo Gemelli (1963), esse centro tinha como objetivo principal identificar os indivíduos desprovidos de capacidade para executar determinadas tarefas, visando minimizar acidentes de trabalho.

Percebe-se que a preocupação estava mais voltada, nesse momento, às atividades a serem desempenhadas do que às necessidades e capacidades dos trabalhadores. Porém, já se começava a realização de atividades institucionais voltadas às necessidades sociais e pessoais dos indivíduos com relação à profissão.

Segundo Dean e Meadows (1995), somente após a Segunda Guerra Mundial, é que os programas de Orientação Profissional tomaram forma, entraram em um período de rápida expansão, ampliaram seu alcance e atingiram seu *status* atual. Tais programas começaram a surgir, estimulados pelo desenvolvimento da Psicologia Industrial e Pessoal, durante o período subsequente a Primeira Guerra, pelo desenvolvimento de procedimentos e instrumentos psicométricos e pelas mudanças na filosofia educacional da época (Neiva, 1995). As mudanças educacionais estimularam a informação e a Orientação Profissional dentro desses novos programas e a preocupação com o trabalho valorizou o aprimoramento das técnicas de seleção profissional.

Assim, a Orientação Profissional no mundo vem se desenvolvendo, desde o início do século, por meio do trabalho de psicólogos preocupados em orientar as pessoas para melhores oportunidades de trabalho, inicialmente, nas fábricas e, posteriormente, nas escolas e cursos profissionalizantes.

Desde a década de 1960, esses profissionais estão organizados na AIOSP – Associação Internacional de Orientadores Escolares e Profissionais, tendo como membros, principalmente, profissionais

de países da Europa, Estados Unidos e Canadá. De acordo com Lucchiari (1999), no Brasil, desde 1993, existe a ABOP – Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, cujo objetivo é organizar e promover o desenvolvimento científico e metodológico da Orientação Profissional no país.

Principais correntes teóricas

Segundo Neiva (1995), com a consolidação da necessidade social de adaptação do homem a novas demandas de trabalho, surgiram muitas teorias tentando circunscrever a questão vocacional e propor modelos úteis de Orientação Profissional. Segundo essa autora, pode-se dividir a história da “psicologia vocacional” em duas partes, que se sucederam, em períodos históricos distintos, ao longo da evolução do conhecimento e da prática na área.

O primeiro período (de 1900 a 1950) foi dominado pela Psicometria e pela idéia de “colocar o homem certo no lugar certo”. O objetivo era “acoplar” as habilidades dos indivíduos às oportunidades profissionais. Dessa forma, muitos testes foram desenvolvidos para medir, rigorosamente, aptidões e interesses e determinar a escolha mais conveniente para o sujeito. Segundo Carvalho (1995), durante esse período, a Orientação Profissional foi, praticamente, uma modalidade de Psicologia do Trabalho, pois as técnicas empregadas visavam, prioritariamente, melhor produtividade profissional, principalmente nas indústrias.

O segundo período (de 1950 até a atualidade) foi marcado pela crescente insatisfação e conseqüente superação dos métodos psicométricos. As baterias rígidas de testes começaram a ser consideradas insuficientes, para fazer frente ao problema da adaptação do homem aos processos de trabalho cada vez mais complexos e os fatores afetivos e sociais do comportamento do trabalhador assumiram maior importância. Segundo Carvalho (1995), nessa fase, a posição de encontrar um diagnóstico e fornecer conselhos foi substituída pelo auxílio ao autoconhecimento e uma tomada consciente de posições e escolhas.

Assim, a partir de 1950, surgiram várias teorias propondo novas interpretações ao problema da escolha profissional, tentando circunscrever um novo movimento de Orientação Profissional.

independente da Psicologia do Trabalho e da Psicologia Educacional. Partindo desse novo posicionamento da Orientação Profissional, como campo psicológico de pesquisa e atuação, surgiram várias posições teóricas, com diferentes atuações práticas, as quais podem ser agrupadas em três correntes teóricas principais: a Psicodinâmica, a Decisional e a Desenvolvimental, cujos principais pressupostos serão, resumidamente, apresentados a seguir.

Teorias psicodinâmicas

Para as teorias psicodinâmicas, o fator mais significativo da escolha profissional está associado ao aspecto motivacional, ou seja, ao que impulsiona o indivíduo a comportar-se de determinada maneira e, conseqüentemente, a escolher uma determinada ocupação. A escolha profissional é vista como uma expressão concreta da personalidade (Carvalho, 1995). Os mecanismos de defesa do ego, tais como a sublimação, a compensação e a identificação, são elementos teóricos centrais para o entendimento das escolhas profissionais. Segundo Neiva (1995), esse grupo se subdivide em três linhas de pensamento:

- a. as teorias psicanalíticas, em geral, consideram que toda atividade ou *vocação* é uma forma de *sublimação* dos instintos e tendências do indivíduo, os quais são direcionados para objetivos altruístas e/ou materiais. Outro grupo de teóricos psicanalistas explicam a escolha vocacional pelo conceito de reparação, segundo o qual as vocações expressam respostas do ego diante dos objetos internos danificados que exigem ser reparados. Segundo Bohoslavsky (1977), é pela profissão escolhida que o indivíduo é capaz de recriar um objeto interno bom, que foi destruído ou danificado;
- b. o segundo grupo de teorias psicodinâmicas é representado por Roe (1972) que defende a idéia de que as primeiras experiências da criança, no seio da família (satisfação e frustração de necessidades básicas), modelam o estilo que o indivíduo escolhe para satisfazer suas necessidades ao longo da vida, determinando seus objetivos e preferências vocacionais. A autora afirma que o modo e o grau de satisfação de tais necessidades tornam-se fortes motivadores que, junto com suas experiências interpessoais, pode gerar diferentes interesses profissionais;

- d. no terceiro grupo, encontra-se Holland (1971) que considera que as pessoas podem ser distribuídas em seis tipos diferentes: realista, intelectual, social, convencional, empreendedor e artístico. Esse autor assume uma posição mais interacionista. Para ele, cada "tipo" é produto da interação entre características herdadas e a influência de fatores sociais. Também, classifica o ambiente em seis tipos idênticos, os quais utiliza para classificar as pessoas, explicando a conduta vocacional, a partir da interação entre o padrão de personalidade e o tipo de ambiente em que a pessoa está inserida.

Corrente decisional

A corrente decisional contribui para a compreensão do problema da escolha vocacional, propondo um esquema de *decisão sequencial*, em que uma série de decisões intermediárias leva a uma decisão final. No decorrer do processo de decisão, o indivíduo levanta alternativas, avalia as possibilidades que lhe são oferecidas, as consequências das várias decisões possíveis e a probabilidade de que essas consequências ocorram. Essa linha teórica parte do pressuposto de que avaliando o conjunto das prováveis decisões consideradas ao longo do processo, o indivíduo estará em melhor condição de tomar uma decisão com base em critérios concretos de escolha.

Hilton (1959) considera a *dissonância cognitiva* como a variável principal do processo de decisão e admite que o esforço para reduzi-la precede e facilita a tomada de decisão. Segundo esse autor, a dissonância cognitiva é um conceito psicológico que exprime a idéia de que a pessoa sempre tende a adaptar um novo conhecimento, dentro de um quadro de referências já conhecido, de modo a não conflitar com ele. Essa dissonância pode ser provocada por diversos fatores, como a percepção de distintas possibilidades e as pressões sociais que a impedem de adiar a decisão.

Hershenson e Roth (1966) postulam que a escolha ocupacional é determinada por duas tendências: a progressiva eliminação de alternativas e o reforçamento da análise das alternativas não excluídas. Assim, segundo esses autores, a medida que o indivíduo vai limitando o número de opções consideradas, seu nível de incerteza diminui e a

probabilidade de escolha acertada, dentre um número reduzido de opções, tende a ser maior.

Dentro desse modelo, um outro autor (Gati, 1986) propõe um modelo de escolha profissional denominado *abordagem de eliminação sequencial*. Segundo essa abordagem, o indivíduo deve fazer uma série de seleções de opções ocupacionais, até que o conjunto das opções potenciais limite-se a uma ou poucas opções. Os critérios de seleção ou de "corte" são baseados em dimensões de valor eleitas pelo próprio indivíduo.

Gati (1986) afirma que a escolha profissional envolve o investimento de recursos pessoais e socioeconômicos que leva a resultados particulares, com utilidade e probabilidade única para cada indivíduo. Ele afirma que os problemas de decisão podem ser divididos, basicamente, em dois tipos:

- a. decisões baseadas em preferências incertas, nas quais a incerteza diz respeito ao próprio "estado de espírito" do indivíduo em relação a importância dos valores ocupacionais, isto é, decisões são tomadas com base em critérios espúrios e momentâneos, sem relação com uma análise criteriosa de variáveis pessoais e profissionais;
- b. decisões baseadas em conhecimentos incompletos, acompanhados pela incerteza em relação ao futuro, isto é, indivíduo decide, com base em pouca informação, usando como justificativa o pouco controle sobre eventos futuros.

A *abordagem de eliminação sequencial*, proposta por esse autor, postula que o processo de orientação deve fornecer procedimentos sistemáticos de busca de alternativas que possam auxiliar o indivíduo a identificar um pequeno subconjunto de ocupações. Apenas quando esse subconjunto for identificado, é que o indivíduo estará em condição de explorar tais alternativas em profundidade e buscar informações ocupacionais detalhadas que orientem sua decisão.

Corrente desenvolvimental

Segundo essa corrente, a escolha profissional é considerada um processo de desenvolvimento que se inicia na infância, passa por vários estágios e se estende por um longo período da vida. Durante esses estágios, o indivíduo vai fazendo uma série de compromissos,

entre suas necessidades e as oportunidades oferecidas pela realidade social em que vive. Segundo Neiva (1995), a corrente desenvolvimental enfatiza a importância da formação e realização do conceito de si mesmo. Acredita-se que o autoconceito de uma pessoa influencia suas aquisições e contribui para a escolha profissional e a satisfação no trabalho.

Super (1953, 1962), também adepto dessa corrente, divide o processo de desenvolvimento vocacional em cinco etapas:

1. crescimento (infância);
2. exploração (adolescência);
3. estabelecimento (idade adulta);
4. permanência (maturidade);
5. declínio (velhice).

Para ele, esse processo ocorre graças a cinco tarefas que facilitam o desenvolvimento de atitudes e comportamentos específicos:

- a. **cristalização**: formulação de idéias sobre as preferências ocupacionais;
- b. **especificação**: tomada de uma decisão específica;
- c. **implementação**: início da vida profissional;
- d. **estabilização** na área de trabalho escolhida;
- e. **consolidação** da experiência profissional.

Ele enfatiza a possibilidade de guiar esse desenvolvimento vocacional, facilitando a aprendizagem das tarefas desenvolvimentistas.

Pelletier, Bujold e Noiseux (1979) propõem um modelo de ativação do desenvolvimento vocacional. Consideram quatro tarefas desenvolvimentais: *exploração, cristalização, especificação e realização*. Cada tarefa é subdividida em várias subtarefas, que seguem uma ordem estabelecida. Cada subtarefa compreende objetivos que o indivíduo deve alcançar e exigem certas habilidades intelectuais e atitudes cognitivas:

- a. a tarefa de *exploração* leva o indivíduo a ampliar seus conhecimentos sobre si mesmo e sobre o ambiente que o rodeia;

- b. a tarefa de *cristalização* permite ordenar, organizar a informação obtida sobre si mesmo e sobre o mundo profissional, eliminar certas opções, restringir o campo de preferências, chegando a uma preferência profissional provisória;
- c. a tarefa de *especificação* leva o indivíduo a converter sua preferência provisória em definitiva. Ele conhece, mais profundamente, a ocupação, objeto de sua preferência, e define, melhor, seus planos para a realização de seus interesses. Nessa tarefa, o indivíduo confronta seus projetos com fatores como seus limites pessoais, seu histórico escolar, sua situação socioeconômica, entre outros aspectos;
- d. a tarefa de *realização* permite que o indivíduo materialize o projeto profissional escolhido, iniciando os estudos na área ou buscando emprego na ocupação escolhida.

O cumprimento dessas tarefas e o conseqüente desenvolvimento das habilidades intelectuais e atitudes cognitivas requeridas permite que o indivíduo avance em seu processo de desenvolvimento vocacional. O modelo de ativação do desenvolvimento vocacional (Pelletier, Bujold & Noiseux, 1979) propõe atividades e experiências para o desenvolvimento de cada sub tarefa, as quais podem fazer parte do currículo de formação educacional ao longo da vida acadêmica do indivíduo.

Com relação a essas correntes teóricas, é importante ressaltar que, na revisão de literatura nacional e internacional, a respeito das produções na área, por autores dessas correntes, não se encontrou referências sobre pesquisas de avaliação de programas de orientação como as propostas neste trabalho. Algumas pesquisas, principalmente na abordagem decisional, avaliam efeitos de procedimentos específicos, como a informação sobre a tomada de decisão (Gati & Tikotzki, 1989; Luzzo, Luna & James, 1996). Outros autores, ainda, apresentam programas avaliados, por meio dos resultados subjetivos obtidos, a partir da experiência individual dos participantes (Soares, 1987; Oliveira, 1995; Carvalho, 1995). Tais estudos são interessantes, por apontarem questões relevantes ao avanço da intervenção na área, não fornecendo, porém, dados quantitativos que possam ser usados, comparativamente, em pesquisas futuras.

Conceituação da Orientação Profissional

Independente da linha teórica assumida, parece existir um consenso sobre a conceituação da Orientação Profissional. Carvalho (1995) apresenta a Orientação Profissional como o processo de fazer o indivíduo descobrir e usar suas habilidades naturais e conhecer as fontes de treinamento disponíveis, a fim de que consiga alcançar resultados que tragam o máximo proveito para si e para a sociedade. Segundo essa autora, essa definição não é nova. Claparède (1922) apresentou definição semelhante e tal conceituação tem sido corroborada pelo *Occupational Information and Guidance Service of the U. S. Office of Education*, o que mantém sua atualidade. Esse conceito veio ampliar a análise do indivíduo, estendendo a orientação para diferentes áreas de sua vida, de acordo com a natureza do problema focalizado.

Tendo se desvinculado da Psicologia Educacional e do Trabalho, a Orientação Profissional passou a assumir, como objetivo auxiliar, os indivíduos tanto na situação de primeira escolha profissional, quanto na reescolha ou na readaptação a novas profissões. Isso significou um avanço da concepção psicométrica, para uma concepção mais ampla, menos voltada aos problemas ocupacionais e mais sensível às necessidades das pessoas.

Essa nova concepção ficou conhecida como "modalidade clínica" de Orientação Profissional, tendo nascido, principalmente, da influência dos trabalhos de Rogers em psicoterapia, mas foi, por intermédio de Bohoslavsky (1997), que ela se fortaleceu e alcançou maior expressão. Segundo esse autor, nas formas que ele reúne, sob a denominação de "modalidade estatística", o jovem é assistido por um psicólogo que, por meio de testes, conhece suas aptidões e interesses e procura encontrar, entre as oportunidades existentes, aquelas que mais se ajustam às possibilidades e gostos do futuro profissional. Na "modalidade clínica", o jovem é apoiado no seu processo pessoal de compreensão de sua situação, para que possa, assim, chegar a uma decisão pessoal responsável sobre a escolha de uma carreira ou de um trabalho.

Lucchiari (1993) afirma que a tarefa da Orientação Profissional é facilitar a escolha ao jovem, auxiliando-o na compreensão de sua situação de vida, incluídos aspectos pessoais, familiares e sociais. Segundo essa autora, é, a partir dessa compreensão, que ele terá mais

condições de definir qual a melhor escolha, ou seja, qual a escolha possível, dado seu projeto e suas condições de vida.

Dadas essas considerações, é importante ressaltar que o termo "orientação vocacional" tem sido, atualmente, substituído pelo termo "orientação profissional", numa tentativa de evidenciar um novo posicionamento ético e filosófico da área (Lucchiari, 1993). O termo "vocacional" supõe que exista uma vocação a ser descoberta por alguém capacitado, suposição já superada pela concepção atual do homem como um ser "livre para escolher". Liberdade esta entendida dentro de uma situação específica de vida que por si só configura-se como um limite a ser descoberto e, ao mesmo tempo, ampliado. Segundo Lucchiari (1993), Orientação Profissional parece ser um termo mais adequado, à medida que remete a escolha à análise das opções disponíveis dentro situações concretas e reais, que num dado momento da vida, serão mais adequadas ao indivíduo e que, em última instância, caberá somente a ele decidir, embora ainda existam restrições, por parte de alguns autores, à utilização desse termo.

Escolha Profissional: Análise dos Fatores Pessoais e Profissionais

A situação de escolha

A dificuldade na escolha profissional não é um problema exclusivo da adolescência. Problemas com decisões profissionais e mudança de carreira são, relativamente, comuns ao longo da trajetória de vida dos indivíduos (Whitaker, 1997). Talvez, essas dificuldades sejam mais salientes nessa fase, porque é nela que o jovem se depara, pela primeira vez, com a necessidade de escolher um curso de preparação profissional ou mesmo de iniciar-se no mercado de trabalho.

O momento de escolha de uma profissão é, com certeza, um momento de muito conflito para o adolescente. Além de enfrentar as dificuldades próprias da adolescência, tendo que administrar muitas mudanças corporais, psicológicas e sociais que começam a ocorrer, o adolescente se confronta, ainda, com mais esta questão: a decisão profissional.

Toda decisão envolve uma certa dificuldade, porque implica escolhas. Decidir-se por uma profissão parece mais complicado, porque existem muitas alternativas ocupacionais a serem consideradas. Segundo Gati, Shenhav e Givon (1993), a alternativa a ser escolhida depende das preferências de "quem decide" e de vários

outros fatores ou critérios que permitem uma avaliação comparativa das opções mais viáveis.

Quando quem decide é um adolescente, essa escolha gera mais conflito em função não apenas das dificuldades próprias dessa fase, mas também pelas sérias implicações que a decisão presente pode acarretar no futuro. Dessa perspectiva, ninguém está preparado para esse momento: os pais não sabem como ajudar, alguns fazem imposições, enquanto outros deixam o adolescente "livre" para fazer suas escolhas. Por outro lado, a escola tenta fornecer informação, mas não ajuda o adolescente a vencer etapas no processo de decisão. E por fim, o próprio adolescente, que vive o conflito, acaba cedendo às exigências ou seguindo modismos em sua escolha, não conseguindo tomar uma decisão baseada na análise de suas potencialidades e possibilidades frente ao conhecimento das profissões.

Segundo Macedo (1998), a "vocação profissional" é definida por vários fatores, como por exemplo, a herança genética, que determina, em particular, as características físicas que poderão favorecer uma aptidão maior para determinadas áreas. Segundo esse autor, embora os fatores genéticos tenham importância na escolha profissional, a maior influência é exercida pelas informações, pelas experiências que o adolescente passa e pelos relacionamentos que estabelece durante a vida (com pais, parentes, professores, colegas, namorados e outros). Para compor sua tomada de decisão, além desses fatores, o adolescente deve considerar, ainda, a influência dos meios de comunicação, como rádio, revistas, jornais, programas de televisão e a mídia de forma geral, os quais são responsáveis por promover certas carreiras em determinadas épocas (Whitaker, 1997; Macedo, 1998).

Segundo Neiva (1995), uma escolha profissional madura, consciente e ajustada requer adquirir, analisar e integrar conhecimentos, desenvolvendo atitudes e habilidades que permitam aprender a decidir. Segundo esta autora dois tipos de conhecimento são importantes: o que se refere aos aspectos pessoais de quem escolhe (autoconhecimento) e o que se refere aos aspectos externos a quem escolhe (conhecimento da realidade profissional). Macedo (1998) afirma que o adolescente, neste processo de buscar o que realmente lhe interessa, deve equilibrar-se entre o receber influências e o passar por experiências, sendo que o aspecto central desse processo é a busca de autoconhecimento e de informações pertinentes.

Billups e Peterson (1994) salientam que, desde muito tempo, os autores da área estão conscientes de que escolhas profissionais são feitas pela integração do conhecimento sobre si mesmo e sobre as ocupações. Sampson, Peterson, Lenz e Reardon (1992), também, apontam o autoconhecimento (conhecimento dos próprios valores, interesses e habilidades) e o conhecimento ocupacional (conhecimento do esquema de organização das ocupações e do mundo de trabalho) como fatores fundamentais a serem abordados na intervenção profissional junto a adolescentes.

O autoconhecimento e a escolha profissional

Conhecer-se é essencial para escolher uma profissão ou ocupação. Segundo Neiva (1995), saber “quem eu sou” e “como sou” é que permite escolher “o que fazer” e “como fazer”. É pelo processo de autoconhecimento que o adolescente pode formular aspirações profissionais realistas e compatíveis com suas características pessoais, interesses, potencialidades e habilidades. Para essa autora, conhecer as características pessoais, é fundamental para a formação de uma auto-imagem real e autêntica, a qual permitirá o desenvolvimento de aspirações profissionais coerentes. Ainda, segundo Neiva, o adolescente que tem consciência de suas possibilidades e, também, de suas limitações, tenderá a levá-las em conta, ao estabelecer seu projeto profissional.

Muitos autores (Munson, 1992; Elwood, 1992; Betz, 1994; Vieira, 1997) apontam o autoconhecimento como parte fundamental do processo de Orientação Profissional. Eles apontam o conhecimento sobre as características pessoais, as motivações, interesses, potencialidades, habilidades, valores, aspirações, conflitos e ansiedades ligados ao processo de escolha, medos e expectativas em relação ao futuro, como os principais aspectos a serem conhecidos e analisados num trabalho de Orientação Profissional.

Lucchiari (1993) afirma que, para facilitar a escolha, devem ser trabalhados os seguintes aspectos quanto ao conhecimento de si mesmo:

1. quem sou eu (quem fui, quem sou, quem pretendo ser);
2. qual meu projeto de vida;
3. como me vejo, no futuro, desempenhando meu trabalho;
4. expectativas da família versus expectativas pessoais;
5. quais são meus principais gostos, interesses e valores.

Segundo Carvalho (1995), não se pode conceber uma boa escolha profissional sem que se leve em consideração as aptidões, interesses, valores, medos, inseguranças e expectativas do adolescente, assim como os dados da família e das interações familiares, da escolaridade e da realidade socioeconômica e cultural em que ele está inserido.

Macedo (1998) faz uma distinção pouco técnica, mas muito interessante entre *aptidões*, *interesses*, *potencialidades* e *competências*, e a relação desses conceitos com a escolha profissional. Para ele, *aptidão* é uma combinação de habilidades inatas e adquiridas que demonstra algo que a pessoa faz bem, algo que ela tem facilidade para fazer. Não significa, necessariamente, que esse algo lhe agrade. Coisas que gostamos estão no campo dos *interesses* e podem ter ou não relação com as aptidões que possuímos. Ainda, segundo Macedo, o termo *aptidão* relaciona-se com aquilo que a pessoa já desenvolveu, já o termo *potencialidade* refere-se ao que ela poderá desenvolver, enquanto *competência* diz respeito às capacidades já desenvolvidas, a partir de aptidões ou potencialidades. Para ele, conhecer esses fatores é condição essencial, para que uma pessoa entenda melhor sua vocação e possa delinear um projeto profissional.

Esses mesmos aspectos são apontados por Sampson, Peterson, Lenz e Reardon (1992). Esses autores desenvolveram um modelo de tomada de decisão que se inicia pela tomada de consciência sobre si mesmo (conhecimento de seus valores, interesses, habilidades), passa pelo conhecimento das opções profissionais (desde a compreensão sobre ocupações específicas e cursos universitários até sobre como as ocupações estão organizadas), para chegar à integração desses conhecimentos com o próprio estilo de tomada de decisão de cada adolescente e, assim, proporcionar um contexto mais adequado à escolha.

Apesar de o desenvolvimento do autoconhecimento ser apontado pelos autores como objetivo inicial da orientação, nenhum deles descarta sua importância durante todo o processo.

Até mesmo nas fases em que os aspectos ocupacionais estão sendo abordados, pode-se desenvolver autoconhecimento pelo confronto das informações específicas das profissões com as características pessoais de cada adolescente.

Conhecimento da realidade profissional

Não se pode escolher uma profissão sem primeiro conhecer as possibilidades ocupacionais existentes (Blustein, 1992). É importante saber quais profissões existem e quais estão mais acessíveis à realidade do adolescente e podem corresponder às suas expectativas de estudo e de trabalho futuro.

Biggers (1971) afirma que é importante que o adolescente disponha de um mínimo de conhecimento sobre as profissões existentes ou, pelo menos, saiba qual é a atividade principal de cada uma delas. Esse conhecimento mínimo lhe permitirá eliminar uma grande parte delas e interessar-se por aprofundar-se em outras. Um conhecimento mais profundo das profissões de interesse, segundo Neiva (1995), deverá abarcar os seguintes pontos:

- a. objetivos da profissão;
- b. atividades específicas: permanentes e ocasionais;
- c. curso de formação: escolas ou universidades, currículos, duração, titulação, exigências etc.;
- d. áreas de especialização;
- e. mercado de trabalho: quem emprega, oferta versus demanda de emprego e faixas salariais.

Lucchiari (1993), também, afirma que a Orientação Profissional deve incluir informações sobre profissões: o que são, o que fazem, como e onde fazem; as possibilidades de atuação, os currículos dos cursos, o mundo do trabalho dentro do sistema político-econômico vigente, entre outros. Essas informações, segundo ela, facilitarão ao adolescente identificar as profissões que mais correspondem a seus critérios pessoais de escolha.

Critérios de escolha, segundo Carvalho (1995), referem-se àqueles valores pessoais ou sociais, que fazem a profissão ser vista como meio para alcançar prestígio, dinheiro, cultura, poder e/ou

garantir acesso a outros bens tangíveis ou intangíveis. Macedo (1998), também, aponta a questão da compensação financeira versus a satisfação pessoal, como critérios a ser, seriamente, considerados na escolha de uma profissão, uma vez que, para ele, as pessoas, dificilmente, conseguirão obter sucesso profissional exercendo uma atividade em que não haja algum nível de satisfação.

Para estar apto a selecionar seus critérios pessoais de escolha, o adolescente deve buscar ampliar, ainda mais, a coleta de informações sobre aquelas profissões que lhe interessam, por meio de entrevistas com profissionais e estudantes e visitas a instituições educativas (Neiva, 1995; Rappaport, 1998). Recolher opiniões e impressões variadas e conhecer diferentes realidades profissionais e institucionais propiciará a obtenção de informações específicas, a formulação de uma opinião própria sobre as profissões e as instituições (Macedo, 1998).

O contato direto com uma realidade, a mais próxima possível, do contexto profissional real permite corrigir informações distorcidas, desfazer fantasias e estereótipos, perceber limitações e dificuldades, assim como vantagens e desvantagens das profissões e, principalmente, tomar consciência de que nenhuma carreira preenche, completamente, todos os critérios e requisitos de uma pessoa. Segundo Neiva (1995), o adolescente precisa ser realista e consciente para encontrar a carreira que mais se adapte às suas características pessoais, à sua forma de ser e ao que espera de seu futuro.

Carvalho (1995) afirma que não se pode pensar um processo de Orientação Profissional que não proporcione ao adolescente um melhor conhecimento das instituições de educação e produção a que ele pretende se vincular, mostrando a importância de um conhecimento real das possibilidades de estudo e trabalho, por meio do fornecimento de informações e fontes de pesquisa.

Para Biggers (1971), assim como para Gati (1986), esse exercício, aparentemente simples, de coleta de informações de múltiplas fontes tem como objetivo responder às questões pessoais de cada adolescente em relação a suas opções de consideração e, auxiliá-lo a estimar a probabilidade de sucesso de cada alternativa pela integração dos dados profissionais com os dados de autoconhecimento.

O uso de testes em Orientação Profissional

O uso de testes em Orientação Profissional parece ser uma herança do seu berço na psicomетria. Muitos dos primeiros processos seletivos profissionais envolviam, apenas, a aplicação e o uso consistente dos resultados dos testes vocacionais, para "encaixar", apropriadamente, os indivíduos às ocupações. Os testes utilizados visavam medir, rigorosamente, as aptidões, interesses, personalidade e inteligência dos sujeitos e determinar a escolha mais conveniente em termos de produtividade profissional.

Com a evolução da área, a posição de encontrar um diagnóstico e fornecer conselhos passou a não ser mais suficiente para atender às necessidades de adaptação dos indivíduos, em um mundo de trabalho cada vez mais complexo. Dessa forma, outros procedimentos foram sendo implementados e, aos poucos, os testes foram sendo substituídos pelo auxílio ao autoconhecimento e a tomada de decisão consciente.

A gama de opções profissionais, hoje, é muito grande e sua configuração tende a sofrer contínuas alterações. As mudanças tecnológicas criaram profissões que não existiam há pouco tempo e muitas ocupações desapareceram. Com elas, desapareceu, também, o poder que o orientador tinha de "desvendar aptidões e aconselhar melhores opções". Por outro lado, fortaleceu-se o papel do orientador, como um facilitador, que cria os meios pelos quais o indivíduo pode analisar suas opções profissionais, frente às suas opções pessoais e tomar sua decisão. A orientação estanque e isolada da participação ativa do sujeito deu lugar a um processo mais dinâmico, em que o orientando se envolve com a aprendizagem de tomada de decisão e assunção da responsabilidade pelas próprias escolhas.

Dessa forma, os modelos atuais de Orientação Profissional têm atribuído maior importância à construção do processo de seleção e escolha pelo próprio sujeito do que aos resultados circunstanciais e relativos dos testes. Como já dito, os atuais avanços tecnológicos mudaram não só a configuração das profissões, como também dos cursos de formação. E, conseqüentemente, mudou-se, também, a forma como se auxilia as pessoas a se decidirem por uma profissão. Os testes tradicionais de aptidão e interesses deixaram de ter tanto

peso no processo de orientação, por não mais corresponderem à configuração de opções profissionais do mundo contemporâneo.

A Orientação Profissional, hoje, entende que, para um conjunto de habilidades de um indivíduo, existe um conjunto de opções profissionais ao qual ele poderia muito bem se adaptar, dependendo de seus valores, aspirações, nível socioeconômico e estilo de vida. Muitas dessas informações não são acessadas pelos testes tradicionais e a melhor combinação entre elas, em última análise, só o próprio indivíduo pode fazer. Essa parece ser a premissa básica sobre a qual os orientadores têm se apoiado para abolir o uso de testes e mudar, radicalmente, sua intervenção junto aos orientandos.

Abaixo, segue um quadro comparativo que apresenta as principais razões para o uso de testes vocacionais dentro do processo de orientação e sua contrapartida, em termos da orientação, baseada na autodescoberta pelo próprio indivíduo.

Quadro 1. Razões favoráveis e desfavoráveis ao uso de testes vocacionais nos processos de Orientação Profissional.

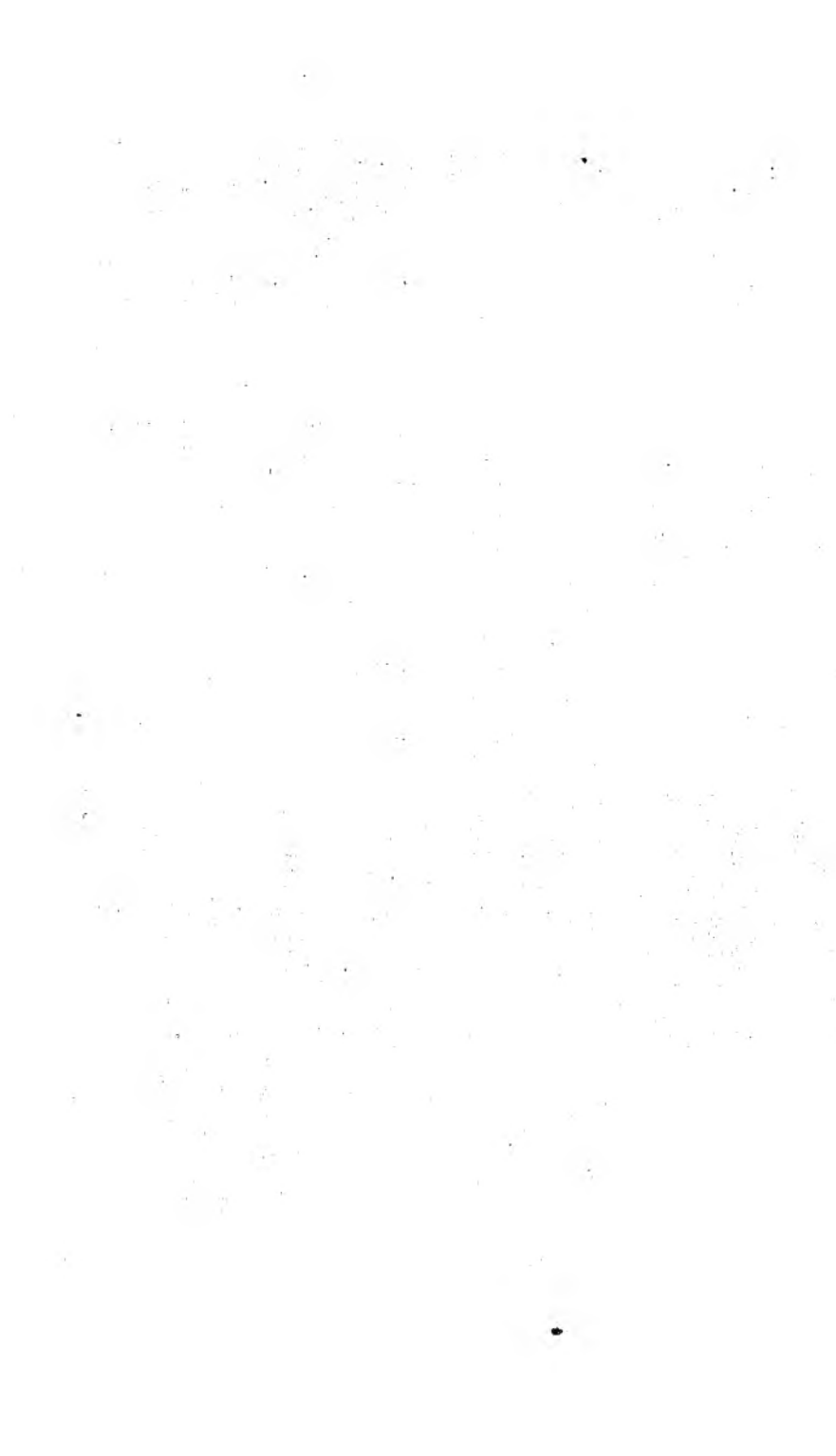
Razões favoráveis ao uso de testes	Razões contrárias ao uso de testes
1. Agiliza o processo. O orientando pode se valer de menos tempo e de informações mais objetivas e obter um resultado também mais objetivo.	1. O que agiliza o processo não são os instrumentos, mas a motivação e o engajamento do orientando em seu processo de autodescoberta.
2. Testes não determinam a profissão, delimitam uma área de atuação mais favorável ao indivíduo, dentro da qual ele pode selecionar uma profissão.	2. Áreas de atuação são muito relativas. As profissões podem se combinar de várias formas dependendo dos critérios classificatórios adotados.
3. Testes criam um clima de neutralidade em relação a análise realizada. O sujeito tem parâmetros mais concretos e menos emocionais para decidir.	3. Neutralidade é indesejável. O orientando precisa engajar-se no processo de escolha e analisar todos os aspectos possíveis (inclusive os subjetivos) para poder tomar sua decisão.
4. Atende às expectativas. Orientandos esperam responder testes vocacionais e obter respostas norteadoras por parte do orientador.	4. Orientandos esperam ser orientados. Eles, realmente, preferem um caminho mais fácil, mas respondem bem ao processo que produz autodescoberta e conduz às próprias respostas.
5. Aplicação e devolução dos resultados dos testes facilita ao orientador atender um número maior de orientandos que buscam pelo aconselhamento vocacional.	5. O orientador deve preocupar-se com a adequação do resultado da orientação ao indivíduo orientado e não com um grande número de sujeitos atendidos, que podem continuar desorientados.

Por outro lado, com uma proposta diferente dos testes tradicionais, novos instrumentos de medida, seja do repertório de entrada ou saída do sujeito, seja dos componentes do processo e seus resultados, estão surgindo. Esses instrumentos fornecem um outro tipo de dado que pode ser muito útil, como *feedback*, para o orientador, a respeito do seu trabalho e, como avaliação, para o orientando, dos progressos alcançados.

Os instrumentos citados, nessa pesquisa, tem esse objetivo. O *ISC – Inventário de Satisfação do Consumidor* (adaptado de Eyberg, 1993) é um instrumento muito útil para avaliar o grau de satisfação dos orientandos com o programa do qual participaram. Satisfação com o programa pode não corresponder, diretamente, à obtenção de resultados satisfatórios. Orientandos podem não avançar, significativamente, no seu processo de decisão e, ainda, assim, relatar alto grau de satisfação com o programa do qual participaram. O uso desse instrumento, associado a outras formas de avaliação de resultados (como as propostas no Capítulo 5), dá ao orientador condições de avaliar, separadamente, tais variáveis e analisar, mais objetivamente, quais delas favoreceram ou dificultaram a produtividade dos orientandos durante o processo.

Existem outros instrumentos que podem servir à propósitos semelhantes. O *EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional* (Neiva, 1999) é um instrumento que visa dimensionar a maturidade do adolescente, para fazer sua escolha profissional. A escala é composta de duas dimensões: *Atitudes e Conhecimentos* e pode ser usada para detectar alunos que necessitem de Orientação Profissional; para diagnosticar e planejar o processo de Orientação Profissional; para avaliar o desenvolvimento do indivíduo ao longo do processo de Orientação Profissional; assim como para fins de pesquisa.

A utilização de testes vocacionais não mais ocupa papel central na Orientação Profissional. Porém, podem, ainda, em casos específicos, com bastante cautela, serem usados em processos individuais, dentro de um contexto em que outros procedimentos permitam ao orientando refletir sobre seus resultados, concordar ou discordar e, principalmente, descobrir novas possibilidades sobre si mesmo e seu futuro profissional. Cabe ao orientador avaliar os riscos, as vantagens e desvantagens e optar pela melhor forma de intervenção. Cabe a ele, ainda, criar novas formas de “testagem” ou novos instrumentos que permitam uma melhor adequação do processo de orientação às novas demandas dos orientandos e do mundo de trabalho.



Orientação Profissional na Análise do Comportamento: uma Possibilidade em Perspectiva

Uma compreensão behaviorista de vocação

Para se fundamentar um modelo de intervenção em Orientação Profissional, segundo os princípios behavioristas, há de se definir, em primeiro lugar, o conceito de “vocação” para a Análise do Comportamento.

Dado que a Análise do Comportamento assume uma concepção monista de homem, parece evidente a discordância com o modelo tradicional de compreensão da vocação, segundo a qual “vocação” é entendida como algo inerente à pessoa, que é determinada internamente e precisa apenas ser desvelada ao seu portador. Segundo Carvalho (1995), a conotação mentalista do termo deriva-se do significado da palavra na língua portuguesa, em que ela é usada com o sentido de chamamento interior, apelo irresistível para uma atividade. No *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa* (1986), o termo vocação, também, é definido de modo similar, como chamamento, predestinação. Segundo Carvalho (1995), esse sentido já não ocorre com o termo em inglês, por exemplo, em que a palavra vocação significa emprego regular, ocupação, profissão.

Abandonando a concepção mentalista e partindo de uma visão de homem, completamente, diferente (Skinner, 1974; 1989), a Análise do Comportamento entende vocação como um conjunto de comportamentos resultantes do arranjo único de variáveis filo e ontogenéticas, a que cada indivíduo está exposto desde o seu nascimento. Assim, a vocação de uma pessoa é, socialmente, determinada pela combinação de sua história genética, familiar e cultural.

As variáveis genéticas se referem às características hereditárias que podem favorecer ou dificultar o desempenho de certas atividades. Atributos como estatura, acuidade visual e estrutura física estão, diretamente, relacionados, por exemplo, a maior ou menor habilidade para atividades esportivas ou artísticas. Outras características herdadas podem participar da gênese de outros comportamentos que favoreçam uma maior aptidão para determinados conjuntos de atividades profissionais (Macedo, 1998).

As variáveis familiares referem-se à história de aprendizagem do indivíduo no convívio com pais e outras pessoas do núcleo familiar. Tal aprendizagem pode se dar, tanto por modelação quanto por modelagem, como conviver com alguém que exerce uma certa atividade e ser reforçado por expressar interesses e/ou habilidades na mesma direção (cantar ou tocar um instrumento numa família de músicos, correr ou chutar uma bola numa família de esportistas). À medida que a criança vai sendo ensinada, gradualmente, ela adquire e melhora o desempenho nas habilidades valorizadas pela família.

Já as variáveis culturais referem-se, entre outras coisas, à valorização social de determinadas atividades profissionais (*status*, respeito, hierarquias e melhores remunerações) em detrimento de outras. Diferentes valorações das profissões podem ser observadas em diferentes culturas, como por exemplo, o maior ou menor *status* do "professor" em determinadas regiões ou países. As profissões "da moda", também, são uma questão cultural. As mudanças culturais e tecnológicas trazem consigo a supervalorização de determinadas carreiras, influenciando, grandemente, as escolhas profissionais.

O arranjo destas variáveis (genética, familiar e cultural), ao longo da vida da pessoa, modela certos interesses e habilidades que, numa análise mais refinada, poderão corresponder a várias profissões e/ou combinações de atividades e áreas de atuação. Dessa forma, entender a vocação de uma pessoa significa observar e descrever seus

padrões comportamentais (o que ela faz com frequência e destreza) e relacioná-los com as possibilidades ocupacionais às quais ela tem acesso.

Os padrões comportamentais atuais podem auxiliar, em muito, na “descoberta da vocação”, pois, com certeza, funcionarão como repertórios de base importantes, para que outros comportamentos similares, mantidos por reforçadores similares, sejam, futuramente, adquiridos. Por exemplo, se relações com o público, contatos, amizades são importantes reforçadores para uma pessoa, esses interesses, com certeza, tenderão a se modificar, muito pouco, durante sua vida, havendo uma alta probabilidade de realização pessoal em profissões que requeiram contato social.

Assim, para a Análise do Comportamento, a vocação é construída ao longo da vida e pode ser descoberta, isto significa que o indivíduo pode aprender a discriminar quais classes dê reforçadores exercem controle sobre o seu comportamento (interesses) e quais comportamentos foram modelados e fortalecidos por tais reforçadores (habilidades). Esse conhecimento colocará o indivíduo em melhor posição frente às decisões profissionais.

“Descobrir a vocação” implica então, que ambos – orientador e orientando – engajem-se em diversos comportamentos relacionados ao levantamento e análise de alternativas pessoais e profissionais, comportamentos esses ligados tanto às habilidades de resolução de problemas, quanto às de tomada de decisão. Tais habilidades, quando aplicadas às questões de escolha profissional, podem auxiliar no levantamento de uma variedade de respostas, potencialmente, efetivas à situação-problema (Mendonça & Siess, 1976), levando, assim, a um aumento na probabilidade de que o indivíduo selecione uma resposta efetiva dentre as alternativas de que dispõe.

O comportamento de tomar uma decisão

Escolher ou tomar uma decisão são comportamentos operantes que podem ser ensinados e, logicamente, aprendidos. Aprender a tomar uma decisão significa, para Skinner (1989), aprender a manipular variáveis. Segundo ele, o comportamento de decidir é, essencialmente, um processo de criar condições que

tornem um dado curso de ação mais provável do que outro. Ele afirma que para decidir-se entre diferentes cursos de ação, o indivíduo precisa manipular algumas variáveis das quais seu comportamento é função, isto é, a pessoa precisa controlar o curso de seu próprio comportamento. Assim, "decidir-se" é, para Skinner, antes de tudo, um processo de manipulação de classes específicas de estímulos que pode ser efetuado pela própria pessoa que está se decidindo. Ensinar como se escolhe algo significa, então, ensinar a identificar e analisar as variáveis envolvidas na situação.

Ensina-se alguém a tomar uma decisão, quando essa pessoa conhece as respostas alternativas frente a uma situação-problema, mas não conhece as conseqüências a serem produzidas por cada uma delas (Nico, 2001). Nesse caso, auxiliamos na manipulação de variáveis, de modo a produzir maior conhecimento acerca das prováveis conseqüências de suas opções (ganhos e perdas), para que o indivíduo se torne capaz de tomar uma decisão, com base no seu julgamento, quanto a maior probabilidade de reforçamento. Na orientação, auxiliamos a tomada de decisão, quando o indivíduo selecionou algumas opções profissionais, mas desconhece informações importantes sobre elas, como: atividades envolvidas, áreas de atuação, possibilidades ocupacionais e mercado de trabalho. Segundo Skinner (1989), quando a análise das variáveis envolvidas altera o valor reforçador de alguma das opções disponíveis, haverá avanço no comportamento de decidir-se.

Quando, porém, o indivíduo não identifica qual resposta levaria à produção das conseqüências reforçadoras previstas, temos uma situação de resolução de problemas. Uma situação-problema é aquela diante da qual o indivíduo não dispõe da resposta que produziria reforço (Nico, 2001). Para ensinar alguém a resolver um problema, deve-se auxiliar no levantamento de uma variedade de respostas, potencialmente, efetivas a situação-problema (Goldfried & Davison, 1994). Quando o indivíduo levanta as alternativas, ele passa a saber o que fazer, isto é, quais respostas produzirão reforço e, então, as estratégias de tomada de decisão podem ser, novamente, administradas, aumentando, assim, a probabilidade de seleção da resposta mais efetiva dentre as várias alternativas.

Outra situação se configura, quando o indivíduo não tem preferência por nenhum curso de ação, como ocorre na Orientação Profissional, quando o adolescente, ainda, não selecionou suas alternativas ou selecionou alternativas, inicialmente, equivalentes

quanto a preferência na escolha. Segundo Skinner, se, mesmo após o levantamento das alternativas disponíveis, os cursos de ação apresentarem probabilidades similares de emissão, o auxílio à decisão deve consistir em encontrar fontes suplementares de probabilidade. Tais fontes podem ser “dicas” adicionais, as quais podem alterar o valor reforçador das opções e fazer avançar o comportamento de decidir-se (Skinner, 1989).

Assim, no contexto da Orientação Profissional, o tomar uma decisão pode ser entendido como o resultado de um processo de aprendizagem de habilidades de resolução de problemas. Ao promover a aquisição e análise das informações pessoais e profissionais, estamos ensinando aos adolescentes como levantar alternativas para a situação de indecisão. Identificar e descrever interesses e habilidades, buscar fontes de informação relevante sobre profissões e combinar dados na composição de critérios de escolha são, talvez, as habilidades mais relevantes para a resolução do problema de escolha profissional. Entendido dessa forma, o decidir-se não é, então, apenas a execução do ato decidido, mas também os comportamentos anteriores responsáveis pela emissão da resposta final.

É a esse repertório anterior que o orientador deve estar atento pois, se os comportamentos relevantes não foram aprendidos, poderão ser desenvolvidos a partir de uma orientação bem planejada. Segundo Catania (1999), o comportamento do solucionador de problemas depende muito desses repertórios anteriores, os quais podem facilitar a resolução do problema. Assim, sob essa perspectiva, a Orientação Profissional deve se preocupar em produzir um aumento geral na efetividade da pessoa em solucionar problemas, pelo treinamento de habilidades que permitirão a ela tomar decisões de forma independente. A importância dessa aprendizagem reside no fato de que tais habilidades parecem ser, altamente, requeridas do indivíduo, tanto no momento de decidir-se por uma profissão, quanto no seu exercício futuro.

A prática da Orientação Profissional, sob o enfoque da Análise do Comportamento, pressupõe, então, a modelagem de classes comportamentais relacionadas à escolha e à decisão que são, em si mesmas, “processos” (Moura & Silveira, 2002). Isso significa que tais classes fazem parte de uma cadeia comportamental complexa que não se finaliza com o término da orientação, cujas respostas tomam mais

prováveis a ocorrência de outros comportamentos importantes ligados ao repertório profissional.

Assim, a Orientação Profissional deve promover o desenvolvimento de um conjunto de habilidades que aumentem a probabilidade de seleção de critérios consistentes de tomada de decisão (Sampson, Peterson, Lenz & Reardon, 1992), e que se estendam, tanto ao repertório profissional, quanto a outras situações de escolha que a profissão exigirá. Decorre dessa análise que o produto ou o conteúdo da escolha são de menor relevância, quando comparados à primazia da aprendizagem de decidir e/ou escolher, que caracteriza o objetivo central da orientação.

O comportamento verbal na Orientação Profissional

A análise do comportamento verbal, durante o processo de Orientação Profissional, é de suma importância, visto que tanto o problema de escolha, quanto as estratégias utilizadas para solucioná-lo, são, indiscutivelmente, de natureza verbal. Dado que é, amplamente, conhecido o efeito que o comportamento verbal exerce sobre o comportamento não-verbal subsequente (Catania, Matthews & Shimoff, 1982; 1990; Vyse, 1991; Vyse & Heltzer, 1994), torna-se importante considerar os aspectos relativos ao controle verbal na proposição de um modelo comportamental de orientação.

Ao tomar uma decisão profissional, o adolescente está lidando com um problema concreto, mas pouco tangível, em que a análise das alternativas e suas conseqüências não mantêm relação contingencial específica com os eventos do ambiente que se seguirão à sua decisão. É um comportamento cujos eventos reforçadores atuais não são, exatamente, os mesmos que controlarão o desempenho futuro da profissão escolhida e tais reforçadores, isto é, as conseqüências decorrentes do exercício da profissão, não estão presentes na situação de decisão. Além disso, o adolescente não tem controle sobre a ocorrência futura de tais conseqüências e, na melhor das hipóteses, pode apenas estimar, com pequeno grau de segurança, a probabilidade de que elas venham, realmente, a ser reforçadoras.

Olhando a escolha profissional por essa perspectiva, em que as contingências reforçadoras atuais são fracas, mantendo frágil relação

com as contingências futuras, pode-se hipotetizar que as contingências verbais imediatas exerçam controle maior sob tal comportamento. Assim, pode-se supor que as ações, posteriormente, derivadas da tomada de decisão (comportamento não-verbal) estejam ligadas à formulação verbal, a respeito de sob quais parâmetros decidir (regras), estando mais sensíveis às contingências propostas pela intervenção (Catania, Matthews & Shimoff, 1982).

Dessa forma, pode-se perguntar: É, então, o comportamento de decidir-se uma instância do comportamento governado por regras? Em que medida o processo de orientação pode proporcionar contato direto com contingências? Que tipo de contingências verbais atuais podem controlar tal comportamento, de forma a assegurar alguma efetividade futura?

Em resposta à primeira questão, vamos considerar como Skinner (1969), diferencia o comportamento governado por regras do comportamento modelado por contingências. Segundo ele, o primeiro é um comportamento sob controle de estímulos especificadores de contingências e o segundo é o comportamento controlado pelas consequências decorrentes do próprio comportamento. Luzia (1996) esclarece que, embora a contraposição de tais expressões possa levar à interpretação inadequada de que o comportamento governado por regras não é afetado por suas consequências, na verdade o que se tem, é um comportamento desenvolvido e mantido por contingências distintas daquelas que contribuem para a modelagem e manutenção dos demais comportamentos. Assim, pode-se afirmar que o comportamento modelado por contingências é mantido por consequências naturais (decorrentes do próprio comportamento) e o comportamento governado por regras é mantido por contingências sociais (consequências mediadas por outros).

Voltando ao problema anterior de que a consequência natural do comportamento de decidir-se é remota, pois o exercício da profissão ainda não ocorreu, supõe-se, então, que o controle maior da decisão seja, atualmente, exercido pelas consequências mediadas pela comunidade sócio-verbal do adolescente. Assim, parece que na Orientação Profissional, como coloca Skinner, o processo de manipulação de variáveis envolve a exploração de opções profissionais, segundo critérios ditados pelas regras sociais implícitas no contexto verbal de controle do comportamento de escolha. Isso quer dizer que o adolescente não está livre para

escolher, a partir da análise de suas habilidades e aptidões. Os critérios que usará para compor sua decisão, necessariamente, envolverão variáveis de expectativa social quanto a *status*, nível socioeconômico e estilo de vida proporcionado pela profissão.

Se o controle verbal permeia todo o problema de decisão profissional, desde seu estabelecimento até sua resolução, pode-se afirmar, então, que o comportamento de decidir-se é uma instância do comportamento governado por regras e dentro de uma perspectiva behaviorista, a análise e combinação de características pessoais (autoconhecimento) e profissionais (conhecimento das opções de cursos e áreas de atuação) são repertórios verbais e merecem, assim, ser considerados no processo de orientação, com todos os desdobramentos que tal consideração requer.

Como, então, o processo de orientação pode proporcionar contato direto com contingências, para que regras funcionais quanto a tomada de decisão sejam formuladas? Como já dito anteriormente, a orientação deve promover a manipulação de variáveis, tanto pessoais, quanto profissionais. Uma vez que a pessoa aumenta seu conhecimento, tanto de si mesmo (aprendendo a observar e relatar seu próprio comportamento), quanto do mundo do trabalho (cursos, carreiras, áreas de atuação e especialização), ela torna-se mais capaz de controlar o curso de sua decisão. Na orientação, isso implica que o adolescente, ao reconhecer e descrever para si mesmo (e também publicamente) seus interesses e habilidades, entendendo os que o mantém, pode explorar as fontes de informação profissional de forma mais consciente e direcionada e formular mais, acuradamente, os critérios e parâmetros que permitirão um melhor gerenciamento do curso de sua decisão profissional.

A compreensão dos processos verbais, envolvidos na escolha profissional, exerce importante influência sobre a forma com que as estratégias de Orientação Profissional serão propostas e implementadas, para que a escolha atual tenha alguma efetividade futura. Uma vez que parte da ação do indivíduo que escolhe deve ocorrer em função de eventos que não estão presentes na situação de escolha, as manipulações de estímulos verbais (como propõe Moore, 1998), principalmente, pelo controle instrucional, são de especial interesse para a orientação, pois podem produzir comportamentos que não estavam disponíveis anteriormente.

Conhecendo as respostas componentes do repertório de tomada de decisão, o orientador pode instruir, verbalmente, alguns comportamentos que servirão de pré-requisitos para que outros possam ser modelados, facilitando, assim, a decisão. O conhecimento da capacidade do comportamento verbal de ocasionar novas respostas que produzem consequências importantes para os indivíduos pode ser muito útil na orientação. Segundo Catania (1999), o controle pelas instruções pode substituir as contingências naturais pelos antecedentes verbais e vir a modificar o comportamento em situações em que as contingências naturais são ineficientes ou serão eficazes, apenas, a longo prazo (exatamente a condição presente no processo de escolha profissional).

Em suma, quanto ao controle verbal, a orientação deve proporcionar contato com:

1. o contexto atual de vida e a história de aprendizagem em tomada de decisão;
2. as regras formuladas a partir dessas experiências.

O contexto de vida envolve, basicamente, duas variáveis: o custo de resposta (o quanto a escolha implica no enfrentamento de condições aversivas subseqüentes, até que os reforçadores sejam alcançados) e a história passada do indivíduo (história de reforçamento para determinada atividade por modelagem ou modelação). As regras verbais, também, incluem duas variáveis: instruções sobre como se comportar frente a situação de decisão (fornecidas por pais, amigos etc.) e hipóteses que o próprio sujeito elabora (auto-instruções sobre como enfrentar ou se esquivar da situação de escolha).

A orientação deve proporcionar o contato com essas variáveis, via descrições das contingências, via comportamento verbal de outros, bem como via contato direto com as próprias contingências, quando possível (Catania, 1999). Assim, a probabilidade de que as decisões atuais tenham efeitos reforçadores futuros pode aumentar, em função de estarem baseadas na análise dos padrões comportamentais referentes a habilidades e características compatíveis com as exigências de um determinado campo profissional. Padrões esses, que devem compor os elos iniciais de uma cadeia de repertórios potenciais a serem desenvolvidos na direção das competências profissionais para os quais apontam.

A Orientação Profissional sob o enfoque comportamental

A existência de um conjunto de conhecimento produzido na área de Orientação Profissional, sob outros enfoques, pode trazer indicações úteis, como ponto de partida para a proposição de um modelo behaviorista. Os modelos psicodinâmicos (Holland, 1971; Roe, 1972; Bohoslavsky, 1977) apontam a importância de que os processos de orientação incluam metas voltadas, tanto para o autoconhecimento, quanto para o conhecimento das profissões. Esse conhecimento é útil para analistas do comportamento, a medida que tais objetivos incluem, em sua consecução, análise de contingências pessoais e ambientais já prescritas pelo modelo de análise funcional do comportamento. Os modelos decisoriais (Hilton, 1959; Hershenson & Roth, 1966; Gati, 1986; Gati, Shenhav & Givon, 1993) contribuem com a delimitação de um procedimento seqüencial para orientar o processo de tomada de decisão. Dessa forma, tal procedimento metodológico se parece, em muito, com a modelagem, pois auxilia o orientando a avançar, sucessivamente, em sua escolha, analisando alternativas passo a passo, segundo alguns critérios selecionados, rumo a uma decisão terminal.

Dentro do enfoque comportamental, Azrin e colaboradores (Azrin, Flores & Kaplan, 1975; Azrin & Besalel, 1980) desenvolveram um programa de reabilitação vocacional que, apesar de trabalhar com uma população diferente — pessoas desempregadas que buscam recolocar-se no mercado de trabalho —, aponta vários pressupostos da orientação vocacional que podem nortear intervenções na área com outras populações. Segundo esses autores, a Orientação Profissional Comportamental tem várias características que a diferencia de outras abordagens:

- a. estratégias, prioritariamente, orientadas para o resultado;
- b. foco da intervenção na aprendizagem, como determinante do comportamento, ao invés das habilidades ou predisposições inatas;

- c. treinamento adequado para o alcance das habilidades necessárias ao exercício profissional;
- d. uso do reforçamento de múltiplas fontes para obtenção de mudanças comportamentais e fortalecimento dos comportamentos de autodescoberta e busca de informação.

Segundo Moura e Silveira (2002), um procedimento de intervenção comportamental em Orientação Profissional deve:

1. arranjar condições para que o indivíduo discrimine as variáveis dos diferentes contextos de controle (familiar, social, cultural e econômico) às quais seus comportamentos de escolher e decidir estão expostos;
2. proporcionar informação relevante sobre as profissões de interesse, relacionando-as aos dados de autoconhecimento;
3. aumentar a probabilidade de ocorrência de comportamentos relacionados à escolha e/ou à tomada de decisão.

Com base em toda a análise teórica anterior, pode-se, então, supor que a situação de escolha profissional envolva a consideração de três grandes grupos de variáveis: às pessoais, às quais o adolescente, normalmente, já se encontra exposto (controle e expectativas dos pais, influência de amigos, professores, meios de comunicação, história de reforçamento para determinada atividade por modelagem ou modelação etc.), as profissionais, às quais ele precisará se expor para ser capaz de analisar as informações obtidas relacionando-as com suas capacidades, interesses e habilidades pessoais e as ligadas à tomada de decisão (seleção de critérios de escolha e restrição de opções profissionais), as quais o adolescente, também, precisará se expor. A intervenção pode fornecer contingências específicas para análise desses três conjuntos de variáveis e aquisição das respostas necessárias.

A Figura 1 mostra, esquematicamente, os grupos de variáveis envolvidas na situação escolha profissional:

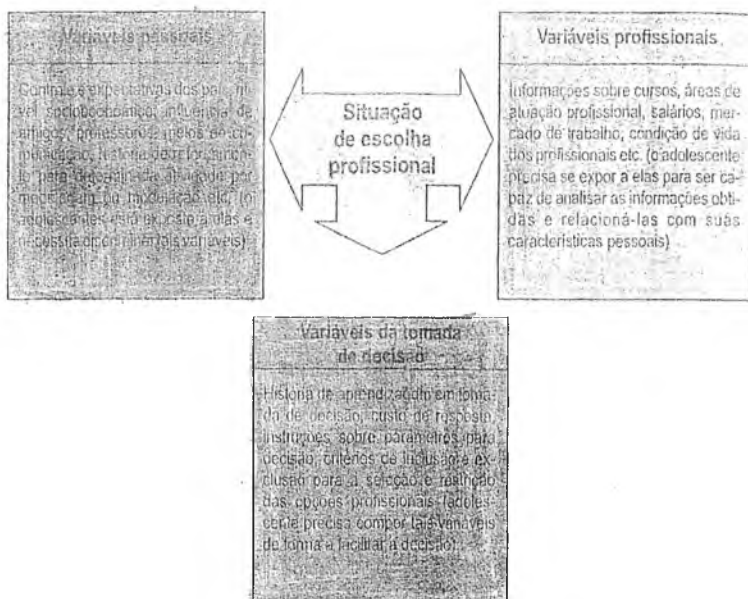


Figura 1. Agrupamento descritivo das variáveis envolvidas na situação de escolha profissional.

Com base nessa compreensão, Moura (2000) propõe um modelo de Orientação Profissional comportamental em três etapas:

1. autoconhecimento;
2. conhecimento da realidade profissional;
3. apoio a tomada de decisão.

Assim, a orientação deve, primeiramente, proporcionar uma ampliação do repertório pessoal de autoconhecimento circunscrito às características de relevância para a escolha profissional, para, em seguida, proporcionar ampliação semelhante no repertório de consideração de opções profissionais. Essas duas etapas têm como objetivo promover a análise do maior número de possibilidades pessoais e profissionais, cujos dados obtidos auxiliarão no refinamento dos critérios sob os quais a escolha se apoiará. Apenas quando tais repertórios estiverem ampliados e, com eles, a capacidade de análise do indivíduo, é que a orientação deve avançar a terceira e última etapa e promover situações de restrição e exclusão de opções e critérios de escolha, facilitando, assim, a ocorrência da tomada de decisão.

A Figura 2 mostra, esquematicamente, as etapas para condução de programas de Orientação Profissional sob a perspectiva comportamental.

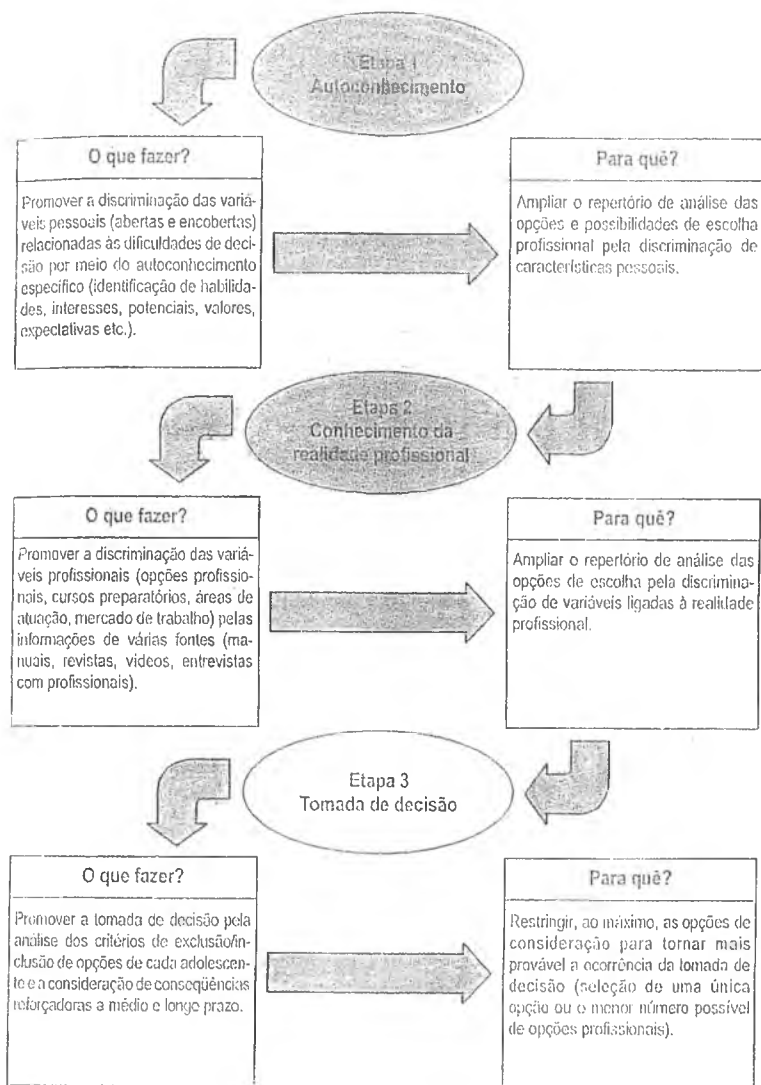


Figura 2. Descrição das etapas de intervenção comportamental em Orientação Profissional.

Conforme pode-se visualizar na Figura 2, a primeira e segunda etapas da intervenção têm como objetivo fortalecer a capacidade do adolescente de seleção de critérios de escolha, a partir da consideração e análise do universo pessoal e profissional. A partir dessa ampliação de repertórios, a orientação deve promover situações de restrição e exclusão de opções (terceira etapa) rumo à tomada de decisão.

Considera-se que diferentes respostas podem ser atingidas ao final da intervenção, pois o repertório de saída de quem escolhe depende, diretamente, de seu repertório de entrada no programa de orientação. Para que tais respostas finais sejam consideradas avanços no processo, elas devem, necessariamente, estar voltadas para a restrição de opções ou de critérios de escolha, como por exemplo:

- a. seleção de uma única opção ou restrição no número de opções consideradas;
- b. pequena ampliação de número de opções pela consideração de outras possibilidades;
- c. seleção de critérios mais consistentes de escolha;
- d. aprendizagem do processo de tomada de decisão;
- e. aumento dos sentimentos de segurança relacionados à aquisição de habilidades de resolução da situação-problema.

Dessa forma, a Análise do Comportamento pode contribuir com essa área de conhecimento, à medida que se apóia em um referencial teórico que coloca a escolha profissional sob uma perspectiva pragmática, torna o orientando sujeito ativo em sua escolha e disponibiliza procedimentos metodológicos que norteiam uma intervenção focalizada nos aspectos centrais da tomada de decisão. Essas contribuições parecem, suficientemente, amplas para abarcar o conjunto de variáveis envolvidas nessa questão e fornecer ao adolescente o apoio necessário para a superação de seus conflitos, rumo a uma escolha consciente, baseada em suas possibilidades concretas de vida.

Avaliação de um Programa Comportamental de Orientação Profissional

A pretensão inicial de todo o trabalho descrito, neste livro, era a realização de um estudo exploratório na área de Orientação Profissional, na tentativa de se iniciar uma sistematização teórica e metodológica das contribuições da Análise do Comportamento para esse campo de atuação. O programa foi estruturado de forma a abarcar os aspectos citados pela literatura como relevantes à facilitação da escolha (Lucchiari, 1993; Seligman, 1980; Levinson, 1987), que, ao mesmo tempo, pudesse compor um processo de modelagem do repertório de tomada de decisão, conforme os pressupostos da Análise do Comportamento (Skinner, 1974; 1989; Azrin & Besalel, 1980; Catania, 1999).

Desde que a primeira versão do modelo de Orientação Profissional em grupo, proposto neste livro, foi desenvolvido, duas pesquisas foram conduzidas, com o objetivo de avaliar se os procedimentos empregados seriam efetivos para produzir mudanças comportamentais facilitadoras da tomada de decisão profissional de adolescentes, que se encontravam no momento de sua primeira escolha profissional.

Os resultados do primeiro estudo (Moura, 2000) indicaram que algumas mudanças na estrutura do programa poderiam ser feitas, a fim de melhorar os procedimentos de modelagem do repertório de tomada de decisão e, também, de eliminar os fatores geradores de abandono do programa. Assim, o programa foi reformulado e um segundo estudo

foi conduzido com os mesmos objetivos, o qual apresentou melhores resultados, tanto em relação às respostas finais atingidas pelos adolescentes, quanto à facilitação da participação integral deles durante todo o processo de orientação.

Os procedimentos e resultados desse segundo estudo descritos, neste capítulo, fornecem apoio empírico para o programa apresentado no quinto capítulo.

A pesquisa: objetivos e metodologia

O presente estudo teve como objetivo avaliar a efetividade de um programa de Orientação Profissional para adolescentes, em situação de primeira escolha, quanto a produção de mudanças indicadoras de melhora no comportamento de tomada de decisão. De forma mais específica, o estudo objetivou:

- a. verificar se o programa, da forma como está estruturado, produz efeitos positivos quanto a melhora no repertório de tomada de decisão dos adolescentes;
- b. identificar quais procedimentos do programa, tanto em termos de estratégias, quanto de comportamentos dos orientadores, têm melhores efeitos na produção de mudanças comportamentais facilitadoras da tomada de decisão.

Participaram, dessa pesquisa, 18 adolescentes com idades entre 15 e 17 anos, sendo 13 do sexo feminino e 05 do sexo masculino, alunos da 2ª e 3ª série do Ensino Médio, provenientes tanto de escolas públicas quanto particulares, da cidade de Londrina – Paraná. Esses adolescentes procuraram, espontaneamente, o serviço de Orientação Profissional da Clínica Psicológica da Universidade Estadual de Londrina e foram distribuídos, aleatoriamente, em dois grupos: o Grupo A, composto por 10 adolescentes e o Grupo B, composto por 08 adolescentes. Os critérios para participação, nos grupos, eram estar em condição de primeira escolha profissional e não ter nenhuma experiência anterior com o vestibular.

A equipe de orientadores era composta por cinco pessoas: quatro estagiárias, alunas dos últimos anos do Curso de Psicologia da UEL e a docente-supervisora. Cada grupo estava sob a responsabilidade de duas

alunas orientadoras, sendo que a docente e demais alunas assistiam às sessões em sala-espelho. O procedimento de observação, em sala-espelho, teve como objetivo uniformizar, ao máximo, a forma de condução das sessões, uma vez que o programa empregado foi o mesmo para ambos os grupos.

Os instrumentos de avaliação utilizados na pesquisa foram:

1. ***Instrumento de pré e pós-orientação***: elaborado e adaptado a partir de Vasconcellos, Oliveira e Carvalho (1976), de forma a avaliar o repertório do adolescente quanto a escolha profissional. O instrumento apresenta questões fechadas sobre a posição do adolescente quanto à escolha da profissão; opções profissionais que está considerando e sentimentos decorrentes do processo de tomada de decisão.
2. ***Escala de Maturidade para a Escolha Profissional – EMEP***, (Neiva, 1999) avalia o nível de maturidade para escolha profissional de alunos do Ensino Médio, por meio de várias subescalas, como determinação, responsabilidade, independência, autoconhecimento e conhecimento da realidade educativa e socioprofissional. Apresenta padronização brasileira para a população de escolas públicas e particulares.
3. ***ISC - Inventário de Satisfação do Consumidor***: adaptado do Therapy Attitude Inventory – TAI (Eyberg, 1993), avalia a satisfação dos adolescentes com o programa ao qual foram submetidos. Consta de nove questões sobre o impacto do programa no aumento do autoconhecimento, conhecimento das profissões e habilidades de tomada de decisão. Para cada item, o sujeito atribui uma pontuação em uma escala de 1 a 5, em que 1 indica insatisfação com o programa e 5 indica satisfação máxima com o programa proposto. A pontuação individual total, no instrumento, poderia variar entre 9 e 45, sendo que pontos entre 9 e 18 indicam insatisfação com o programa e/ou agravamento das dificuldades de escolha; pontuação entre 36 e 45 indicam satisfação com o programa e/ou avanço no processo de escolha e escores intermediários (entre 19 e 35) indicam neutralidade, ou seja, indiferença em relação ao programa e/ou manutenção das dificuldades iniciais apresentadas.

4. **Questionário de avaliação do programa:** elaborado para avaliar pontos específicos do programa e detectar quais aspectos foram, mais ou menos, relevantes para promover avanços no processo de tomada de decisão. Consta de questões abertas para o adolescente expressar sua opinião sobre os itens do programa e uma questão fechada para avaliar o quanto cada atividade, exercício ou situação realizada, em cada sessão de grupo, contribuíram para os avanços na decisão profissional.

A pesquisa foi assim desenvolvida:

- **Avaliações pré-orientação:** todos os adolescentes foram entrevistados, individualmente, antes do início dos grupos. Nessa entrevista eram esclarecidos os objetivos e o formato geral do programa de Orientação Profissional e obtinha-se consentimento dos adolescentes quanto a participação na pesquisa. Foi aplicado o *Instrumento de pré-orientação* e o *EMEP* para o levantamento preliminar da situação de cada adolescente em relação a escolha da profissão.
- **Orientação:** o programa de Orientação Profissional (descrito no capítulo 5) consistiu de oito sessões semanais com duas horas de duração e estruturadas para a discussão da problemática vocacional dos adolescentes. O programa constou de três etapas:
 - *Etapa 1:* desenvolvimento do autoconhecimento quanto a interesses e habilidades – sessões de 1 a 3;
 - *Etapa 2:* informação sobre profissões, cursos, carreiras e mercado de trabalho – sessões de 4 a 6;
 - *Etapa 3:* apoio ao processo de tomada de decisão – sessões 7 e 8.
- **Avaliações pós-orientação:** após o encerramento dos grupos, foi realizado com cada adolescente nova entrevista individual em que eles responderam aos instrumentos de avaliação final: *Instrumento de pós-intervenção*, *EMEP*, *Inventário de satisfação do consumidor* e *Questionário de avaliação do programa*.

Resultados da avaliação pré e pós-orientação

Os dados provenientes dos instrumentos de pré e pós-intervenção foram analisados, estatisticamente, adotando-se o índice de significância de 0,05. Embora tenham sido conduzidos dois grupos de intervenção, A e B, os dados foram agrupados, porque a análise estatística de comparação entre os grupos (Teste de Mann-Whitney – para comparação entre amostras independentes) mostrou que eles não apresentavam diferenças significativas (conforme pode ser observado na Tabela 1), sendo, portanto, provenientes de amostras semelhantes, o que justifica o agrupamento dos dados.

Tabela 1. Escores médios dos Grupos A e B quanto ao número de opções de entrada e saída, escores obtidos no EMEP e valores auto-atribuídos de segurança e decisão quanto a escolha.

		Grupo 1	Grupo 2	p
Número de opções	Pré	2,8	2,25	0,32*
	Pós	1,5	1,75	0,45*
EMEP	Pré	147,9	148,25	0,75*
	Pós	207,0	175,63	0,15*
Grau de segurança	Pré	2,4	2,37	1,0*
	Pós	4,3	3,75	0,09*
Grau de decisão	Pré	2,3	2,5	0,72*
	Pós	4,9	4,5	0,15*

* Diferença estatisticamente não significativa.

A partir desse agrupamento, os dados quantitativos das avaliações pré e pós-intervenção foram comparados por uma análise intragrupos (Teste do Sinal – para comparação entre amostras dependentes). Para todos os fatores avaliados, observou-se diferença, estatisticamente, significativa da condição pré para a pós-orientação, conforme mostra a Tabela 2.

Tabela 2. Escores médios quanto ao número de opções, escores do EMEP e valores auto-atribuídos de segurança e decisão quanto à escolha na condição pré e pós-orientação.

		Média	p
Número de opções	Pré	2,55	0,038**
	Pós	1,61	
EMEP	Pré	148,05	0,000062**
	Pós	182,22	
Grau de segurança	Pré	2,38	0,0001**
	Pós	4,05	
Grau de decisão	Pré	2,38	0,0001**
	Pós	4,72	

** Diferença estatisticamente significativa.

A análise estatística dos resultados obtidos mostrou que o programa foi efetivo para promover as mudanças satisfatórias observadas, em relação ao posicionamento, quanto a escolha profissional. Após o término do programa de orientação, o número de opções profissionais consideradas pelos adolescentes sofreu significativa redução, indicando possível melhora no repertório de critérios de seleção e na exclusão de opções. Em relação ao EMEP, os resultados mostram diferença, altamente significativa quanto à maturidade dos sujeitos, para efetuar sua escolha profissional, ao final da intervenção. Os valores auto-atribuídos quanto ao posicionamento de decisão em relação às opções selecionadas, e quanto aos sentimentos de segurança decorrentes, também, demonstram que os adolescentes se sentem mais preparados para efetuar sua escolha com os recursos disponibilizados pela intervenção.

Resultados da satisfação do consumidor e da avaliação do programa

Os resultados provenientes do Inventário de Satisfação do Consumidor indicaram alta satisfação dos sujeitos com o programa. A grande maioria dos sujeitos (94,5%) atribuiu escores na faixa dos 36 aos 45 pontos. Destes, 72,2% atribuíram escores entre 41 e 45 pontos, resultado indicador de que os participantes, em sua maioria, apresentaram alta satisfação com o programa, provavelmente em

função de terem suas expectativas atendidas e alcançado um avanço no processo de escolha profissional.

Outro resultado significativo da pesquisa foi que 100% dos adolescentes concluíram o programa, sendo a porcentagem média de participação, nas sessões, de 83,8%. No caso de ausência ao encontro, uma sessão de reposição individual, com uma das orientadoras, era realizada e o adolescente participava, normalmente, da sessão seguinte. A média de sessões repostas foi de 1,2 sessões por sujeito.

Os resultados provenientes do Questionário de Avaliação do Programa mostraram os vários fatores que, segundo os adolescentes, contribuíram, significativamente, para os avanços alcançados, indicaram, ainda, que a estruturação atual do programa alcançou a coerência e consistência desejada, uma vez que promoveu mudança significativa na condição pós-orientação em comparação ao repertório de entrada dos sujeitos e alcançou linearidade na avaliação da adequação e efetividade dos procedimentos empregados.

Os adolescentes relataram que gostaram mais das atividades realizadas durante os encontros (52,9%), tais como os exercícios de busca de informação e exercícios de autoconhecimento; em segundo lugar disseram ter gostado da forma de condução do programa (18,6%), citando a promoção de debates, a postura das orientadoras e o incentivo ao posicionamento pessoal. É interessante notar que 40,4% dos adolescentes destacaram as atividades de busca de informação sobre profissões, como o que mais gostaram no programa.

Por outro lado, em relação aos aspectos que os participantes menos gostaram nos encontros, pode-se extrair duas categorias:

1. aspectos dependentes da estrutura do programa (75%), como as redações, atividades repetitivas e pouco contato direto com profissões;
2. aspectos independentes da estrutura do programa (25%), como conversas paralelas dos participantes durante as sessões e auto-exposição exigida nos encontros.

Com relação à avaliação do quanto a atividade, exercício ou situação realizada em cada uma das sessões, auxiliou no processo de decisão, observou-se que, em quase todas as sessões, a nota média atribuída pelos adolescentes aproximou-se ou foi acima de quatro (ver Tabela 3). A homogeneidade nas pontuações atribuídas às sessões observada pelos valores baixos de desvio-padrão indica que o programa

assumiu um formato mais linear quanto aos procedimentos empregados. A maior nota média foi atribuída para as sessões 4 e 5, em que os adolescentes realizaram pesquisa sobre as profissões nos materiais oferecidos, indicando, novamente, ser essa uma atividade atraente e esperada no processo de orientação, além de exercer importante relevância no processo de escolha profissional.

Tabela 3. Média dos escores atribuídos* às sessões pelos adolescentes quanto a contribuição fornecida para a decisão profissional.

Sessões/estratégias	N	Média	Desvio Padrão
Sessão 1: relato escrito sobre sua dificuldade de decisão profissional e discussão em grupo.	18	3,22	0,94
Sessão 2: exercício <i>gosto e faço</i> – análise de características pessoais, habilidades e interesses.	18	4,22	0,81
Sessão 3: cartaz: agrupamento das profissões segundo características dos profissionais que as exercem.	18	3,94	0,94
Sessão 4/5: pesquisa sobre profissões de interesse em manuais, guias e artigos de revistas.	18	4,66	0,59
Sessão 6: realização e dramatização da entrevista com profissionais da área de interesse.	16	4,37	1,71
Sessão 7: realização do exercício de análise de critérios de escolha.	18	4,28	0,83
Sessão 8: análise escrita sobre o processo de tomada de decisão proporcionado pelo grupo.	18	4,17	0,86

*Valores dos Escores: 0=não participei da sessão; 1= contribuiu quase nada; 2=contribuiu pouco; 3=contribuiu o suficiente; 4=contribuiu bastante; 5=contribuiu demais.

Os adolescentes avaliaram, ainda, sua própria participação no programa, sendo que 63,59% avaliou como boa e suficiente sua participação, afirmando ter usufruído, ao máximo, das atividades propostas. Em relação às dificuldades de aproveitamento do programa, a maior parte dos adolescentes referiu-se às dificuldades pessoais, como a dificuldade de expor-se no grupo (21,16%) e de comparecimento às sessões (15,1%).

A maioria dos adolescentes (83,3%) avaliou, como muito importante, o fato do programa disponibilizar duas sessões para pesquisa em manuais e guias, alegando ser essa uma atividade importante na tomada de decisão, e que ter tempo disponível para pesquisa auxilia no aprofundamento da informação e na descoberta de novas possibilidades.

A entrevista com profissionais, também, foi bem avaliada por 61,5% dos adolescentes que afirmaram que tal atividade lhes proporcionou uma visão das profissões, sob outra perspectiva, menos teórica e mais realista. Cerca de 23% dos adolescentes afirmaram que a entrevista com o profissional foi decisiva para sua tomada de decisão, por ter viabilizado o contato direto com o local de trabalho e o esclarecimento de dúvidas, diretamente, com um profissional da área.

A porcentagem de adolescentes que considerou as orientadoras, como tendo desempenho ótimo, foi de 48,3%, sendo que 50% não opinaram. Dentre os aspectos positivos apontados, destacou-se a promoção de reflexão, por meio dos questionamentos e das discussões (35,4%) e a postura atenciosa, paciente e interessada delas, a qual, segundo 16,1% dos adolescentes, expressavam confiabilidade quanto às orientações realizadas.

Finalmente, 55,5% dos adolescentes disseram que nada precisaria ser mudado para que a qualidade do programa e a participação dos adolescentes fossem melhorados. Das poucas alterações apontadas, 27,7% solicitou a inclusão de visitas ao Campus Universitário e palestras com profissionais, seguido por 11,1% que solicitou aumento no número de sessões de pesquisa em manuais e guias. O tempo de duração do programa – oito sessões – foi avaliado como adequado e suficiente por 94,4% dos participantes.

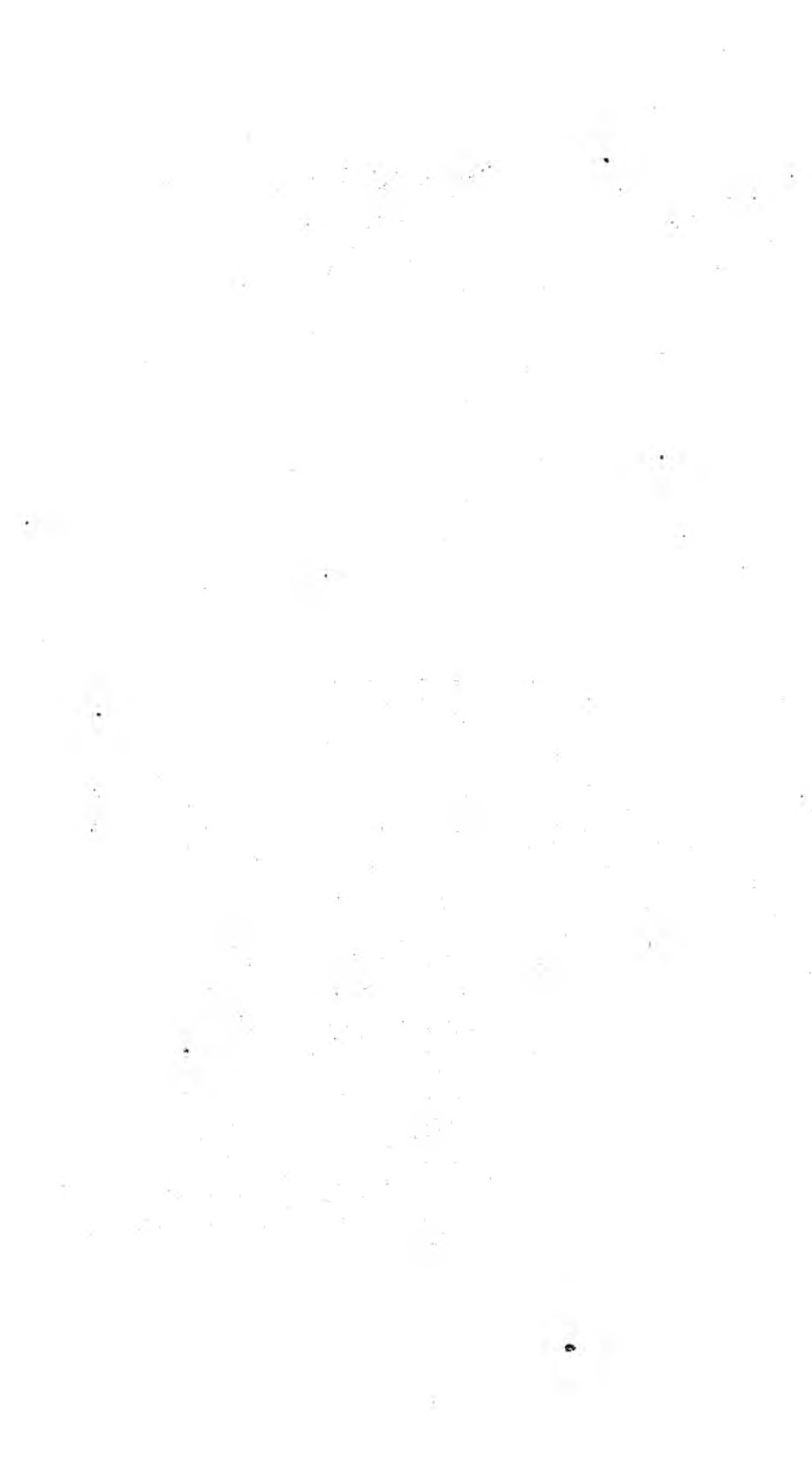
Tecendo, livremente, suas considerações finais sobre o programa, 46,1% dos adolescentes relatou que valeu a pena participar da Orientação Profissional, porque o programa os auxiliou a ter autoconfiança e repertório de análise para a tomada de decisão, com conseqüente sentimento de “estar preparado” para a escolha profissional. A ampliação do conhecimento sobre si mesmo e o fortalecimento de seu repertório de enfrentamento de dificuldades foi citado por 19,2%, como razão para considerar que foi importante participar da orientação. Cerca de 11,5% reconheceu ter mudado seus conceitos sobre cursos e profissões por meio do conhecimento da realidade profissional proporcionado pelo programa de orientação.

Conclusões do estudo

As principais conclusões extraídas dos resultados apresentados, quanto aos efeitos do programa sobre o repertório dos adolescentes e a adequação da reformulação do programa ao atendimento dos objetivos propostos, foram:

1. *O programa pareceu altamente efetivo para promover mudanças comportamentais indicativas de melhora na capacidade de tomada de decisão.* Os adolescentes reduziram, significativamente, o número de opções consideradas ao final da orientação, melhoraram, consideravelmente, seus escores de maturidade para escolha e obtiveram o fortalecimento dos sentimentos de segurança e confiança quanto a decisão a ser tomada.
2. *A estruturação do programa atingiu um nível ótimo, quanto à seleção e inserção gradual dos procedimentos, de forma a maximizar os resultados do processo de orientação.* Os resultados, estatisticamente significativos, a alta satisfação com o programa e o índice zero de desistências nos dois grupos conduzidos indicam que a reformulação do programa atingiu a meta programada. Sendo estruturado com objetivos crescentes, a cada sessão, esperava-se que o programa atingisse um formato ideal, tanto para facilitar a adesão dos participantes, quanto para modelar os comportamentos relevantes à tomada de decisão, fatos esses que ocorreram e confirmam a hipótese de adequação do programa proposto.
3. *O fornecimento de informação profissional continua sendo um dos aspectos melhor avaliados no programa.* Isso permite concluir que introduzir a informação, mais cedo, no programa, foi efetivo para manter a motivação, aumentar a adesão e prevenir desistências. Isso não significa que o valor do autoconhecimento na orientação possa ser subestimado, uma vez que promover aumento no conhecimento de si mesmo parece maximizar o efeito do fornecimento de informação na composição dos critérios de escolha, sendo o segundo componente do programa melhor avaliado pelos adolescentes.

4. *Os comportamentos das orientadoras que mais auxiliam no processo de tomada de decisão são os ligados a elaboração das bases da escolha: perguntas, esclarecimentos, questionamentos específicos, avaliação de prós e contras, promoção de discussões e reflexões.* A condução de dois grupos de orientação por diferentes orientadoras não teve impacto diferencial no resultado final da aplicação do programa. Porém, a habilidade das orientadoras exerceu papel importante, como parte dos componentes efetivos, que promovem o desenvolvimento das bases da escolha. Dessa forma, um programa estruturado, como o testado nesse estudo pode auxiliar orientadores inexperientes a atuar, com mais competência e segurança, por especificar os passos da orientação, sem os quais, atingir resultados positivos poderia ser complicado e custoso.
5. *A aprendizagem em tomada de decisão parece ser o resultado mais relevante da orientação e, não necessariamente, a escolha de uma profissão.* Embora o programa tenha propiciado redução no número de opções consideradas, ao final da orientação, nem todos os adolescentes saíram com uma única opção profissional. A significativa melhora na maturidade para escolha e os 46,1% que relataram, espontaneamente, melhora nas habilidades de tomada de decisão, indica que o programa, da forma como está estruturado, enfatiza o processo mais do que o resultado e, provavelmente, proporciona instrumental necessário para o avanço posterior dos sujeitos que não definiram sua opção.



Orientação Profissional na Análise do Comportamento: Programa-Modelo para Atendimento em Grupo

Este capítulo apresenta na íntegra um programa-modelo de Orientação Profissional. Conforme exposto no capítulo quatro, o programa de Orientação Profissional aqui apresentado, foi elaborado a partir de pesquisas realizadas pela autora, cujos resultados mostraram avanços significativos no processo de tomada de decisão profissional dos adolescentes participantes. As pesquisas mostraram também, que o modelo proposto apresenta consistência quanto à contribuição do conteúdo das sessões para um avanço sequencial na aprendizagem dos comportamentos envolvidos na escolha de uma profissão.

As sessões descritas a seguir foram planejadas para o formato de orientação em grupo e para atender adolescentes que se encontrem no momento de fazer sua primeira opção profissional. Cada sessão é descrita detalhadamente em termos de objetivos (quais comportamentos espera-se que os adolescentes apresentem) e procedimentos (exposição detalhada dos exercícios e aspectos a serem discutidos) visando facilitar a condução das sessões por orientadores principiantes. A descrição da racional teórica comportamental tem como objetivo situar o orientador no raciocínio subjacente a aplicação das estratégias propostas e assim direcionar suas intervenções ao longo da sessão.

De forma geral, são objetivos do processo a ser desenvolvido:

1. Analisar junto aos adolescentes as variáveis controladoras (pessoais, familiares, sociais, contextuais) implicadas na escolha de uma carreira profissional;

2. Levar o adolescente a observar e discriminar as relações existentes entre escolha profissional e história de vida e, como a escolha de uma profissão está diretamente ligada as escolhas que aprendemos a fazer ao longo da vida;
3. Desenvolver habilidades necessárias para a escolha, a partir do fortalecimento das respostas que compõem o comportamento de tomada de decisão.

Todos os procedimentos e estratégias propostos pelo programa visam ampliar ao máximo o repertório de análise e consideração de possibilidades por parte do adolescente, para em seguida propor uma restrição gradativa dessas opções, considerando os critérios eleitos por cada adolescente durante a intervenção, rumo à resposta terminal: a escolha profissional. Neste sentido, conforme exposto no terceiro capítulo, o trabalho parte do autoconhecimento e exploração de profissões para finalmente propor estratégias facilitadoras da tomada de decisão.

A estruturação do programa visa organizar e facilitar a atuação dos orientadores, os quais passam a ter melhores condições de focar suas intervenções em aspectos do funcionamento do grupo, e/ou da problemática pessoal de cada adolescente.

De forma geral os orientadores devem atuar de forma a:

1. Proporcionar oportunidade de auto-exposição quanto ao momento de escolha profissional de forma a facilitar o processo de tomada de decisão;
2. Auxiliar os adolescentes no conhecimento de si mesmo como forma de aumentar a "consciência" quanto aos critérios pessoais de escolha profissional;
3. Fornecer informações e orientar o adolescente na procura de informação atual sobre cursos, profissões, universidades e mercado de trabalho, possibilitando uma decisão baseada, o máximo possível, em dados de realidade;
4. Dar e propiciar *feedbacks* entre os elementos do grupo quanto aos comportamentos implicados no processo de busca de informação, análise das opções e tomada de decisão.

O orientador pode ainda utilizar sistematicamente uma estratégia apelidada de "cenas dos próximos capítulos". No início de cada sessão, explica-se aos adolescentes os objetivos da mesma, de forma a contextualizar o papel daquela sessão dentro da proposta maior de orientação que está sendo desenvolvida. Ao final, resume-se a aprendizagem ocorrida e apresenta-se brevemente o conteúdo do próximo encontro. Com isso, espera-se aumentar as expectativas positivas quanto às próximas sessões e exercer algum impacto sobre a adesão ao processo como um todo.

Sessão individual pré-orientação

Objetivos

- Conhecer e concordar com os objetivos e formato geral de funcionamento do programa.
- Responder os instrumentos de Pré-Intervenção para posterior análise comparativa.

Procedimentos

- Inicia-se a entrevista, expondo ao adolescente, os objetivos e formato geral do programa: composto por três etapas, o programa visa aumentar a reflexão dos adolescentes sobre si mesmos (autoconhecimento – etapa 1), promover o conhecimento das profissões existentes pelos materiais informativos (etapa 2) e por fim, integrar as informações obtidas nas etapas anteriores, com o objetivo de restringir as opções profissionais selecionadas e favorecer a tomada de decisão (etapa 3).
- Informa-se o número de sessões necessárias para a conclusão da orientação, assim como o dia da semana e horário em que os encontros deverão ocorrer.
- Acrescenta-se que o programa, na forma como está estruturado, não é composto de testes que fornecem a profissão a ser seguida, mas de exercícios e reflexões que auxiliam no processo individual de escolha profissional.
- Aplica-se o Instrumento de pré e pós-intervenção (Anexo 1) e o EMEP, solicitando ao adolescente que responda, sinceramente, aos instrumentos tendo como referencial seu momento atual, pois os resultados finais serão comparados aos iniciais, como forma de avaliação de sua evolução durante o processo de Orientação Profissional. É importante acompanhar o preenchimento dos instrumentos, questionando acerca de dúvidas e verificando se todos os campos foram, devidamente, preenchidos.
- Encerra-se a entrevista confirmando o dia e horário do primeiro encontro grupal.

1ª Sessão – Definindo o problema de escolha

Objetivos

- Conhecer e integrar-se aos membros do grupo e aos orientadores.
- Expor suas expectativas em relação ao processo de Orientação Profissional.
- Definir seu problema de escolha profissional (identificar fatores que estão dificultando sua tomada de decisão profissional).

Racional teórica

Quando o adolescente se defronta com o momento de escolha profissional, geralmente, sua tarefa envolverá a análise minuciosa de dois importantes conjuntos de variáveis que, combinadas, podem facilitar a ocorrência de uma tomada de decisão segura, com maior probabilidade de acerto. Por um lado, ele deverá considerar a si mesmo: qual o controle que as expectativas dos pais estão exercendo sobre sua escolha? Os pais têm sido facilitadores ou estão contribuindo com o conflito e a indecisão? Os amigos, professores, meios de comunicação também tem influenciado? Como? Qual sua história de vida quanto à tomada de decisão? O que faz quando necessita fazer uma escolha? Quais são meus principais interesses e habilidades? Por outro lado, o adolescente deverá, também, considerar as questões ligadas ao mundo do trabalho: o que fazem as diversas profissões? Quais são os cursos e universidades preparatórias? Áreas de atuação, ocupações e especializações? Mercado de trabalho e remunerações? Supõe-se que a análise de ambos os conjuntos de fatores aumentará sua capacidade de combinar as informações obtidas, o que contribuirá para uma decisão mais segura, com maior probabilidade de sucesso futuro.

Assim, nessa sessão os orientadores devem auxiliar o adolescente a discriminar os fatores pessoais relacionados às dificuldades apresentadas e ajudá-los a avaliar o quanto podem estar interferindo com sua capacidade de analisar, corretamente, as informações e decidir-se por uma profissão. É importante verificar se as experiências pessoais estão restringindo muito a capacidade de análise do adolescente e se sua história de aprendizagem em tomada de decisão é facilitadora para a escolha profissional. Considera-se condição restritiva do repertório de análise, a exposição a um controle muito rígido, em que outras pessoas decidem

pelo adolescente, ou muito frouxas, em que qualquer um decide, de qualquer jeito. Ambas as condições indicam falhas no processo de aprendizagem de tomada de decisão e podem interferir na escolha. Quando isso ocorre, o adolescente pode restringir as opções profissionais consideradas a um conjunto muito pequeno e assim não ser capaz de identificar outras possibilidades importantes que poderiam facilitar sua análise e nortear sua tomada de decisão.

Nessa primeira sessão, os orientadores têm a tarefa de proporcionar um contexto adequado, para que o adolescente discrimine a que controles está respondendo e como isso está dificultando sua tomada de decisão. Espera-se que essa discriminação enfraqueça o controle restritivo exercido por tais fatores sobre o repertório de análise, de forma que as novas contingências estabelecidas pela orientação possam exercer controle importante sobre o processo de escolha profissional durante as próximas sessões.

Procedimentos

Apresentação geral dos participantes do grupo

- *Técnica do objeto representativo*: pede-se para que cada participante escolha, dentre os objetos que usa ou carrega, um objeto que lhe represente. Em seguida, o orientador inicia a apresentação pessoal, dizendo seu nome, mostrando o objeto escolhido e relatando porquê e em quê ele lhe representa, salientando dados, qualidades ou valores pessoais. É interessante que um dos orientadores inicie tal apresentação, para fornecer modelo do tipo de descrição pretendida. Se os participantes se restringirem a descrições breves, deve-se fazer perguntas, abrindo-as, também, aos demais, para que haja uma maior exposição de cada um. As perguntas podem explorar: local de estudo, idade, características pessoais, qualidades, interesses etc. Todos os membros do grupo devem apresentar-se.

Exposição da proposta de Orientação Profissional e estabelecimento do contrato de trabalho

- Os orientadores explicam para o grupo o esquema de funcionamento do programa de Orientação Profissional, do qual eles estão participando, destacando os objetivos e as etapas do processo. Cada etapa (Autoconhecimento/Conhecimento das profissões/Tomada de Decisão) é descrita brevemente, em

termos de objetivos gerais. Explicam-se; também, os aspectos formais do contrato, como o número de sessões; duração; horário; procedimento em caso de faltas; pagamento e sigilo. Destaca-se a importância da participação em cada passo do processo que será desenvolvido, pois cada sessão traz um conteúdo único que é pré-requisito para a próxima, por isso a necessidade do comparecimento a todas as sessões.

- A proposta de Orientação Profissional também é explicada em contraposição à utilização de testes vocacionais. Expõem-se as vantagens da orientação, como um processo de aprendizagem do fazer escolhas, enfatizando que uma escolha tão importante, quanto à vida profissional, não pode ser tratada de forma im-pessoal, sem o envolvimento ativo da pessoa.
- Finalmente, enfatiza-se a participação ativa de todos na tarefa conjunta que será empreendida. Todos podem e devem expor suas idéias, perguntar, responder, dar *feedback*, auxiliar, trazer informações, dar opiniões, enfim, ajudar e ser ajudado pelo grupo.

Sondagem de expectativas e identificação do problema de decisão

- Os orientadores explicam que, nessa primeira etapa do processo, identificação do problema de decisão, cada participante deverá relatar sobre suas expectativas em relação ao programa de Orientação e as dificuldades enfrentadas nesse momento de escolha profissional.
- Solicita-se que, inicialmente, todos façam um relato escrito, recebendo para isso, caneta e papel com a seguinte proposição: O que me trouxe para o processo de Orientação Profissional (Anexo 2). Os orientadores explicam aos adolescentes que eles devem relatar as dificuldades que estão enfrentando e as expectativas que tem quanto a orientação. Pode-se auxiliar os adolescentes na organização de seus relatos com perguntas tais como: por que você está aqui? O que já pensou em fazer? Por que está difícil escolher? O que você queria ser quando criança? O que seus pais dizem sobre sua escolha ou indecisão? O que está sentindo frente a essa tarefa de escolha? Pede-se, ainda, para que cada adolescente escreva sem interferir no relato dos demais.
- Após o término dessa atividade, solicita-se que cada participante conte ao grupo sobre o que escreveu. Caso prefiram ler

seu relato, poderão fazê-lo. Os orientadores devem auxiliar a auto-exposição dos adolescentes, dizendo que todos, provavelmente, estão passando por dificuldades semelhantes, que não há relatos “certos ou errados” e que somente com a exposição clara e sem receios das dificuldades os orientadores terão condições de compreender o grupo e oferecer a ajuda necessária.

- Durante ou ao final da exposição de cada adolescente, os orientadores podem intervir, solicitando esclarecimentos quanto às situações vivenciadas, na tentativa de promover uma maior conscientização sobre as dúvidas e os sentimentos relacionados.
- Após essa etapa, o grupo é solicitado a relatar semelhanças e diferenças observadas nos relatos apresentados, em termos de dificuldades e expectativas em relação ao processo de orientação. Discutir as influências sobre a escolha (que não são sempre negativas), pois todos somos influenciados de um modo ou outro e o importante é perceber que as influências existem e detectar o quanto elas estão nos impondo um certo tipo de comportamento e como podemos lidar com isso.

Conclusão da sessão

- Para concluir a sessão, os orientadores definem com os adolescentes o *problema* de escolha profissional como sendo de *aprendizagem de tomada de decisão* e não, apenas, de escolha de uma profissão. Para isso, utiliza-se uma figura que ilustra o “os caminhos de escolha” e suas prováveis conseqüências (ver Anexo 3). É, novamente, destacada a responsabilidade de cada um em relação à resolução de seu problema e a sua tomada de decisão, com o auxílio da orientação, que fornecerá condições para essa aprendizagem. Destacar que esse processo teve início com essa primeira sessão, ao observarem, relatarem e se tornarem mais conscientes de suas próprias dificuldades. Salientar que, aprendendo a fazer a escolha da profissão (e não alguém dando a solução), aprende-se, também, a fazer outras escolhas na vida. Colocam-se, assim, os adolescentes diante da primeira escolha a ser feita: “Eu quero participar de um processo de Orientação Profissional com essa proposta?”
- Em seguida, os crachás são retirados e pede-se para que cada um fale o nome dos demais, numa determinada seqüência estabelecida, com o objetivo de descontrair os adolescentes, entrosar o grupo e facilitar o conhecimento de seus membros.

2ª Sessão – Conhecendo-se para escolher

Objetivos

- Identificar e descrever características pessoais, habilidades e atividades de interesse.
- Discutir a relação entre interesses, habilidades e potencial de aprendizagem e suas implicações para o desempenho de qualquer atividade profissional.

Racional teórica

Após a definição do problema de decisão, isto é, da identificação dos fatores que estão dificultando a escolha, os adolescentes necessitam discriminar, de forma mais refinada, suas características pessoais antes de analisar quaisquer alternativas profissionais. Considera-se que a identificação e descrição de características pessoais (como eu sou?), interesses (do que eu gosto?) e habilidades (que coisas faço bem?), pode promover um aprofundamento do autoconhecimento de forma a auxiliar na “escolha” das opções profissionais a serem consideradas. Assim, tanto a estratégia quanto a forma de condução da sessão pelos orientadores, deve fornecer ao adolescente condições para a discriminação de seus interesses (que coisas eu gosto e me chamam a atenção?), habilidades (em quais atividades tenho um bom desempenho?, o que sei fazer com destreza?), potencialidades (o que gostaria de aprender?) e limitações (o que reconheço que não sei fazer satisfatoriamente?).

Isso significa que a intervenção deve levar a discriminação dos reforçadores atuais que podem manter forte relação com reforçadores potenciais na mesma direção. Se o adolescente conhece, hoje, o que é reforçador para ele, certamente, fará escolhas que impliquem na presença de tais reforçadores no futuro. Supõe-se que quanto maior for a probabilidade de que tais reforçadores estejam envolvidos em sua atividade profissional, maior será, também, a satisfação com o envolvimento nos estudos preparatórios e o sentimento de segurança quanto a escolha realizada.

Assim, nesta sessão, espera-se que ao estabelecer contingências, tanto para a discriminação de características pessoais quanto para a discriminação de reforçadores atuais e potenciais (aqueles que tem

grande probabilidade de vir a controlar o comportamento futuro), os adolescentes possam ampliar seu repertório de autoconhecimento, de forma a estarem mais preparados para a seleção de possibilidades profissionais a serem consideradas.

Procedimentos

Exercício combinado de autoconhecimento

- Cada adolescente recebe o exercício (Anexo 4), composto de uma lista de 74 características pessoais, e uma folha de resposta, em que ele deverá distribuir cada uma das características listadas em um dos quatro quadrantes: "Gosto e faço"; "Gosto e não faço"; "Não gosto e faço"; "Não gosto e não faço". As instruções do exercício são lidas conjuntamente e os adolescentes têm um tempo para realizar, individualmente, seu exercício. Salienta-se que as dúvidas podem ser esclarecidas a qualquer momento.
- É importante acompanhar a realização da atividade, dirimindo, individualmente, as dúvidas e observando o preenchimento dos quadrantes. Ressaltar que todas as características devem ser escritas e não apenas seus respectivos números colocados nos quadrantes; que nenhuma característica deve ser excluída, embora outras características ou atividades possam ser incluídas; que nenhuma característica deve fazer parte de mais de um quadrante.

Discussão do exercício

- Cada participante é solicitado a relatar, de uma maneira geral, o resultado de seu exercício e, durante sua exposição, os orientadores questionam sobre as descobertas feitas quanto a si mesmo, quais as semelhanças entre as atividades agrupadas num mesmo quadrante.
- Os orientadores devem chamar a atenção para a distribuição das características/atividades nos quatro quadrantes para que os adolescentes observem em qual dos quadrantes se concentra o maior e o menor número de atividades ou se os quadrantes estão em equilíbrio.
- Em seguida é pedido para que avaliem as características ou atividades neles expostos, de acordo com este significado: o

“Gosto e faço” sinaliza interesses e habilidades já desenvolvidos; o “Gosto e não faço” sinaliza algum interesse e pouca habilidade, enquanto o “Não gosto e faço” sinaliza o inverso, falta de interesse e alguma habilidade, o que leva a análises mais detalhadas para determinar se vale a pena investir naquelas áreas; e o “Não gosto e não faço”, sinaliza falta de interesse e habilidade do indivíduo, devendo-se evitar profissões que envolvam, prioritariamente, aquelas características.

- Após essa explicação, é importante levantar discussões sobre:
 - a. a possibilidade de desenvolver gostos e habilidades: “O que é mais fácil: aprender a gostar de alguma coisa, ou aprender a fazer alguma coisa?”;
 - b. o que estaria dificultando ou facilitando a realização das coisas que gosta. Nesse momento, obstáculos são re-avaliados, com levantamento de alternativas para isso;
 - c. a necessidade de realizar coisas não prazerosas, mas que trarão benefícios a médio e longo prazos (avaliação custo/benefício);
 - d. a importância de compatibilizar interesses, e habilidades, atuais ou potenciais, com profissões de interesse.
- Os adolescentes deverão ser lembrados que, se durante a discussão desejarem alterar a lista (mudar alguma característica de quadrante), poderão fazê-lo, desde que tal mudança seja decorrente do amadurecimento das reflexões realizadas.

Recomendação aos orientadores: atenção especial deve ser dada àqueles que “gostam de tudo” ou “não gostam de nada”, devendo-se auxiliá-los, mais de perto, a reverem seu exercício e refletirem melhor sobre as atividades descritas.

Conclusão da sessão

- É apresentada uma figura com a seguinte frase: “Quando você não sabe onde quer chegar, todos os caminhos estão errados.” (Anexo 5), destacando-se a importância da etapa de autoconhecimento, para que, a partir dele, cada um possa empreender ações mais adequadas, que venham a auxiliar na escolhas futuras.

3ª Sessão – Relacionando características e profissões

Objetivos

- Relacionar características, capacidades e habilidades das pessoas frente às exigências das profissões e áreas de atuação selecionadas.
- Discutir a relação entre as profissões (profissão-profissão e indivíduo-profissão) e as diversas formas de classificação e combinação das profissões.
- Refletir sobre critérios para a seleção de alternativas profissionais e tomada de decisão.

Racional teórica

Essa é uma sessão de transição entre a análise de características pessoais e a análise da realidade profissional. Ao focar outro importante conjunto de variáveis (profissões, cursos, mercado de trabalho), a intervenção deve considerar que os adolescentes podem estar respondendo a um conjunto de regras pré-estabelecidas por agentes externos de controle, isto é, podem estar escolhendo com base nos estereótipos das profissões, ou nas informações superficiais e idealizadas sobre as atividades que envolvem a prática profissional. Agindo dessa forma, deixam de obter informações importantes e de analisá-las com base em seus critérios pessoais de escolha. Por essa razão, regras e controles impróprios precisam ser enfraquecidos, para que o contato direto com a informação sobre a realidade profissional possa levar o adolescente a considerar e analisar novas possibilidades de escolha.

Assim, nessa sessão, ao promover a discussão de que não existe uma combinação linear indivíduo-profissão, mas diversas combinações possíveis entre características do indivíduo e áreas de atuação profissional, espera-se, não apenas enfraquecer os controles impróprios, mas principalmente promover um aumento da variabilidade comportamental, aumentando, também, a probabilidade de que os adolescentes selecionem seus próprios arranjos de forma apropriada. Se os adolescentes puderem discriminar as contingências restritivas ou

inapropriadas (quando existentes) que exercem controle sobre a forma com que selecionam suas opções, talvez, possam responder, de forma mais acurada, a informação sobre profissões fornecida pela intervenção, e assim compor o comportamento de analisar opções e de decidir-se por uma profissão.

Procedimentos

Técnica combinação profissões-características

Técnica adaptada de Soares (1987, p. 98-101):

- Antes de começar a técnica, pede-se a cada participante que faça uma lista de profissões de seu conhecimento ou de seu interesse. Deve-se insistir para que listem de 08 a 10 profissões.
- Depois, a partir das listas individuais, fazer uma única lista, contendo todas as profissões citadas nas listas individuais (não é necessário repetir a mesma profissão). A lista única deve ficar em lugar visível (lousa ou cartaz).
- Os orientadores devem preparar, de antemão, dois conjuntos de tiras de papel sulfite, um em branco e outro com as características do Exercício combinado de autoconhecimento (Anexo 4).
- Na sessão, após a execução da lista conjunta, o grande grupo deve ser dividido em subgrupos de 3 ou 4 participantes.
- Cada subgrupo recebe primeiro o conjunto de tiras em branco, nas quais deverão escrever os nomes das profissões da lista conjunta. Receberão, também, cola, canetas hidrográficas e papel bobina, para que o trabalho seja apresentado em forma de um painel.
- Em seguida, as tiras deverão ser agrupadas, considerando-os aspectos em comum entre as profissões, a critério dos grupos.

- Concluída essa etapa, receberão as outras tiras com os itens do Exercício combinado de autoconhecimento, cada tira deve ser acrescentada a apenas um dos agrupamentos realizados, de acordo novamente com os critérios eleitos pelo grupo.
- As características não podem ser repetidas para dois agrupamentos de profissões. Quando o grupo achar que dois agrupamentos apresentam a mesma característica deve decidir em qual deles ela está mais presente (pode ser observada com maior frequência).
- Os agrupamentos devem ser nomeados e outras características podem ser adicionadas aos conjuntos (com o que trabalham essas profissões? O que fazem em comum esses profissionais? As características das pessoas que exercem tais profissões...).
- Ao final, os subgrupos apresentarão os cartazes, realizados ao grande grupo, explicando os critérios usados na sua confecção.

Recomendação aos orientadores: as instruções devem ser dadas passo a passo (a próxima instrução só é dada após completada a anterior). Se possível, os orientadores deverão acompanhar, de perto, o trabalho dos subgrupos, de maneira a facilitar as discussões, assegurar que todos participem e observar a dinâmica do grupo.

Discussão da técnica

- Identificam-se, inicialmente, os critérios utilizados por cada grupo nos agrupamentos realizados nos cartazes. Levantam-se as semelhanças e diferenças encontradas, enfocando-se as inter-relações entre as profissões, características dos profissionais e mercado de trabalho.
- Discute-se, então, que as diferenças encontradas nos critérios de cada grupo ocorrem em função das diferenças entre as pessoas. Explica-se que, se cada pessoa montasse seu próprio agrupamento, com certeza, não haveria nenhum cartaz idêntico ao outro.

- Aponta-se a importância de que cada um identifique, claramente, os critérios pessoais sobre os quais pretende apoiar a sua escolha profissional. Destaca-se o impacto dessa consideração grupal, realizada por meio dos cartazes sobre a seleção dos critérios de decisão individual.

Recomendação aos orientadores: alertar o grupo de que essa sessão pode gerar um aumento no número de opções a serem consideradas, com respectivo aumento de sentimentos de angústia e indecisão. Salientar que tais respostas são esperadas em função do procedimento de resolução de problemas adotado. Explicar que a orientação, a partir desse momento, começará a priorizar a restrição dos critérios e, conseqüentemente, das opções de escolha.

Conclusão da sessão

- Devolve-se aos adolescentes a folha do exercício de auto-conhecimento e solicita-se que observem o quadrante do “gosto e faço” e comparem com o painel realizado, verificando em que grupo de profissões concentra-se a maior parte de suas características.
- Em seguida, apresenta-se um cartaz que representa uma outra forma de agrupamento das profissões (Anexo 6) para que cada adolescente possa compará-lo seu perfil, levantado na sessão anterior.
- Solicita-se a cada membro a elaboração de uma nova lista de profissões, a partir dos cartazes e da discussão realizada, para investigação detalhada na próxima sessão.

4ª e 5ª Sessões – Investigando profissões

Objetivos

- Selecionar as profissões de interesse para investigação e busca de informação.
- Realizar leituras, em material informativo, sobre as profissões de interesse.
- Discutir a importância da pesquisa e da informação profissional sobre a seleção dos critérios de tomada de decisão.

Racional teórica

Após promover uma ampliação no repertório de consideração e análise de alternativas pessoais e profissionais, parece necessário que a intervenção se direcione para o aprofundamento da busca de informação, como forma de promover uma restrição de opções rumo a tomada de decisão. Hipotetiza-se que, se o adolescente tiver contato direto com informações seguras sobre profissões e carreiras, o que significa ser exposto às contingências relevantes sobre profissões, provavelmente, ele restringirá suas opções, pela confrontação de tais informações com suas expectativas e dados de autoconhecimento.

Além das estratégias de pesquisa profissional, essa sessão deve incluir discussão sobre mudanças nas escolhas atuais em função de mudanças ambientais. Se o contexto muda, uma nova opção profissional pode ser necessária para que o indivíduo se adapte a ele. A funcionalidade das opções pessoais e profissionais podem se alterar ao longo da vida e uma nova escolha não significa erro na escolha anterior. Nesse sentido, essa sessão tem como objetivo adicional ensinar os adolescentes a pesquisar e fazer uso apropriado das fontes de informação sempre que precisarem redirecionar sua escolha profissional ou área de atuação.

Assim, nessa sessão, espera-se que os adolescentes iniciem a restrição de suas opções profissionais pela confrontação das informações sobre profissões, cursos, carreiras, áreas de atuação profissional e mercado de trabalho com seus dados de autoconhecimento e aprendam a pesquisar e acessar fontes de

informação profissional e a usar tais informações para compor as variáveis que tornarão mais provável uma tomada de decisão apropriada e consciente.

Procedimentos

(Condução da 4ª sessão)

Instruções para a pesquisa

Os orientadores devem proceder da seguinte forma:

- Levar preparado um cartaz com o nome do adolescente e as profissões que ele escolheu para pesquisar.
- Distribuir as listas com as profissões, elaboradas na sessão anterior, para cada participante.
- Solicitar que os adolescentes verifiquem o cartaz De olho no seu potencial (Anexo 6), no caso de existir a necessidade de acrescentar mais alguma profissão.
- Acrescentar a profissão no cartaz, se algum participante tiver alterado a sua lista.
- Distribuir o material informativo sobre cursos e profissões e orientar para que seja feita a pesquisa das profissões de interesse (mostrar onde eles podem ler, pedir que leiam mais de um manual – para ter mais de uma opinião sobre o assunto) – (vide Anexo 7 – Relação de manuais e sites para pesquisa de profissões).

Recomendação aos orientadores: acompanhar a busca de informações, individualmente, mostrando materiais específicos; questionando acerca de aspectos que apontam como compatíveis e incompatíveis ao seu perfil; incentivando, pela procura conjunta, a busca de um maior número de informações.

Discussão

- Requerer que cada adolescente relate o que foi lido, o que achou de interessante, o que descobriu de diferente na profissão que pesquisou, o que já sabia e que informações complementares e relevantes obteve.

- Solicitar, também, relato das possíveis relações entre as profissões pesquisadas e seus interesses e características. Se possível, finalizar com a apresentação de vídeo sobre profissões de interesse.
- Se necessário, retomar discussões anteriores, como por exemplo, a possibilidade de desenvolver habilidades para atender as necessidades de uma profissão de interesse.
- A partir das profissões que foram lidas, solicitar a cada adolescente que exclua das profissões listadas no cartaz, aquelas que pretende desconsiderar, relatando a razão da eliminação. O orientador pode dizer que o momento da escolha está começando e a primeira parte disso será feita por exclusão. Sugere-se ao orientador que não deixe o adolescente excluir a profissão por qualquer motivo. Assim, somente é considerado argumento aceitável de exclusão aquele que apresenta incompatibilidade entre a habilidade pessoal do indivíduo e as características requeridas para aquela profissão. Recomenda-se que o orientador abra a discussão, para que o grupo, também, avalie se o critério de exclusão parece aceitável.

Conclusão da 4ª sessão

- Passar como tarefa de casa, para a 6ª sessão, a realização de uma entrevista com um profissional. Explicar que eles podem começar a se organizar para entrevistar o profissional, realizando contatos e agendando entrevistas.
- Distribuir o roteiro (Anexo 8) com algumas perguntas-chave e esclarecer que trata-se de um modelo, que nem todas as perguntas precisam ser feitas, ou ainda que, a partir dele, outras perguntas podem ser acrescentadas.
- Recomendar que a entrevista seja feita, de preferência, com profissionais já experientes (nem alunos, nem recém-formados), porque eles já estão inseridos no mercado de trabalho e podem dar uma visão mais real da profissão;
- Avisar aos adolescentes que a pesquisa continua na próxima sessão, na qual, também, serão fornecidos alguns endereços

eletrônicos (ver lista de *sites*) para aqueles que têm Internet e tem interesse em pesquisar mais, ou trazer material novo para a discussão;

- Mostrar para os adolescentes a figura com a frase “Abra seus horizontes” (Anexo 9), salientando a importância de uma atitude aberta para obtenção de informações, postergando qualquer restrição de opções profissionais.

Procedimentos

(Condução da 5ª sessão passo a passo)

Instruções para a pesquisa

1. Seleciona-se previamente as profissões de maior interesse de cada um, que resultaram da discussão da sessão anterior, e providencia-se cópias de manuais acadêmicos das Universidades locais ou de interesse, os quais contém a relação de disciplinas de cada ano dos cursos com as respectivas emendas (para que os adolescentes percebam como se estrutura cada curso e o que é ensinado em cada ano);
2. Solicita-se aos adolescentes que retomem a pesquisa, para que leiam o que não tiveram tempo de ler no material informativo disponível (Anexo 7).
3. Distribuem-se as cópias para cada participante conforme os cursos de interesse. Orienta-se que, para facilitar a análise das informações, durante a leitura, grifem, com caneta azul, as “informações positivas” (aspectos que mais lhes agradam, que acham interessantes, que coincidem com suas habilidades) e com caneta vermelha as “informações negativas” (aspectos que lhes desagradam ou que coincidem com áreas de inabilidade reconhecida).

Discussão

- Iniciar a discussão do que foi pesquisado, colocando o cartaz com todas as profissões escolhidas por cada adolescente, para nova análise e exclusão.

- Solicitar exposição oral dos resultados da pesquisa e escolha de qual(is) profissão(ões) vai excluir e porquê. Novamente, o adolescente só poderá excluir aquela profissão com um argumento convincente (o indivíduo não tem habilidade para aquilo e não pode, nem quer aprender a desenvolver). O orientador aceitará, apenas, argumentos que incompatibilizem interesses, habilidades e eventuais valores, com as características requeridas pelas profissões. Discutir se aquela disciplina que ele não gostou se refere a um conhecimento necessário dentro do curso ou se faz parte da ocupação da profissão (a profissão não poderá ser excluída, se o conteúdo da “disciplina desagradável” não fizer parte do dia-a-dia da profissão).
- Pedir aos adolescentes que avaliem as profissões que pesquisaram e atribuam um valor para cada curso restante (5 estrelas, 4 estrelas, 3 estrelas e assim por diante) conforme, subjetivamente, avaliarem seu interesse ou a atratividade da profissão. (Essa avaliação subjetiva, depois de realizada no concreto – desenhar estrelas para cada profissão restante –, auxilia na avaliação objetiva do interesse pela profissão).
- A partir da atribuição de estrelas aos cursos, aprofundar os questionamentos para que o refinamento não se dê apenas por exclusão, mas pela descrição dos critérios relevantes que estão exercendo controle sobre a permanência de tais profissões na pauta de opções consideradas.

Conclusão da 5ª sessão

- Distribuir o roteiro que fala sobre a entrevista para a próxima sessão (Item *Instruções para a realização das entrevistas*), ler com os adolescentes, verificar se alguém já a realizou e quem está com dificuldades de encontrar um profissional para realizar a tarefa (Anexo 10).
- Explicar que, na próxima sessão, as entrevistas serão discutidas e que, para isso, é importante que sejam realizadas. Esclarecer que, se alguém, por alguma razão, não conseguir realizá-la, não deve ausentar-se da sessão seguinte.

6ª Sessão – Olhando as profissões por outra perspectiva

Objetivos

- Aprofundar o conhecimento das profissões, desfazendo informações incorretas ou distorcidas sobre cursos e carreiras, por meio da realização e dramatização de entrevistas com profissionais de diversas áreas.
- Analisar, em grupo, a compatibilidade entre características pessoais e características exigidas pelas profissões de maior interesse de cada um.
- Tomar consciência de quais variáveis da realidade profissional devem compor os critérios individuais de escolha profissional.

Racional teórica

Essa sessão marca outro momento de transição no processo de intervenção. Ela deve proporcionar tanto o “fechamento” do assunto de pesquisa profissional, quanto o início do processo de tomada de decisão. Como essa fase final tem como objetivo restringir as opções, para levar a uma decisão terminal, os adolescentes têm, agora, a tarefa de “escolher” um profissional para discutir os dados da realidade profissional. Hipotetiza-se que a escolha (aparentemente simples) de um profissional a ser entrevistado envolva um repertório complexo, composto de respostas adquiridas durante a intervenção, e também se constitua numa resposta anterior (e talvez facilitadora) à tomada de decisão. Por outro lado, a realização de uma entrevista com um profissional pode auxiliar na restrição das opções pelo fornecimento de mais informações, que podem compor os critérios de inclusão e exclusão de cada adolescente.

Um terceiro ganho parece ser que a experiência dessa sessão – “colocar-se no lugar do profissional”, “vivenciar, mesmo de forma artificial, a condição de profissional de uma determinada área” – pode proporcionar uma análise da condição de exercer essa profissão “a partir da minha própria perspectiva”, facilitando, ainda mais, o processo de incluir/excluir opções. Assim, nessa sessão, espera-se que

o ensaio comportamental proporcione um contexto de avaliação do impacto das conseqüências positivas e negativas (relação custo/benefício) advindas da escolha profissional a ser realizada; crie um contexto de aprendizagem de tomada de decisão, por meio do treino de vários comportamentos, como escolher, avaliar a escolha, escolher de novo, vivenciar o papel, avaliar a escolha do outro etc., aumentando assim, a probabilidade de emissão de um comportamento apropriado de restrição de alternativas e tomada de decisão.

Procedimentos

Instruções para a dramatização das entrevistas

- Preparar o local da sessão com acessórios representativos de diversas profissões: jaleco, mesa, cadeira, calculadora, porta lápis, telefone etc.;
- Iniciar a sessão, dizendo que eles vão dramatizar (vivenciar) a entrevista realizada (os adolescentes que fizeram mais de uma entrevista escolhem aquela que preferem dramatizar);
- Relatar a entrevista, colocando-se no papel do entrevistado (falando da experiência do outro como se fosse a dele – em primeira pessoa) e escolher alguém para ser o entrevistador (os orientadores podem participar da primeira dramatização, para servir de modelo e promover descontração);
- Realizar *role-play* da conversa com o profissional. O adolescente dramatizará ele mesmo como profissional, a partir das informações obtidas na entrevista que realizou, como se ele já estivesse formado e trabalhando naquela área. É importante que o participante que não realizou a entrevista também participe do *role-play*, como entrevistador ou como entrevistado, para que perceba a importância das informações coletadas na entrevista para a composição de seus critérios de escolha.

Discussão

- Ao final das dramatizações, questiona-se ao adolescente a razão pela qual escolheu aquela entrevista para dramatizar.

- Questiona-se, também, os que não realizaram a entrevista, sobre qual profissional teriam escolhido para dramatizar.
- Solicita-se, ainda, que o adolescente relate quais informações foram acrescentadas por meio da entrevista, quais considerou importantes e a vivência nos dois papéis, de entrevistador e entrevistado, em relação à profissão escolhida.
- Questiona-se se a entrevista auxiliou a refinar os critérios de tomada de decisão, enfatizando que a escolha de um profissional para entrevistar indica melhora substancial na capacidade de decisão, que, com certeza, terá impacto importante sobre a escolha terminal.
- Auxilia-se cada membro a discriminar quais aspectos, evidenciados na dramatização, indicam compatibilidade das características envolvidas naquela profissão com as de quem entrevistou. Deve-se, finalmente, discutir sobre as reflexões que fizeram após a conversa com o profissional.

Recomendações aos orientadores: quando a maioria dos participantes realizou a entrevista, solicite que cada um selecione as principais questões que gostaria de responder na dramatização. Isso evita prolongar, por muito tempo, as dramatizações, permite que todos participem e que haja tempo para as discussões necessárias. Ao final, realiza-se uma síntese do que foi observado e relatado em comum entre todas as dramatizações.

Conclusão da sessão

- Esclarecer aos adolescentes que, na próxima sessão, será realizada uma análise da compatibilidade entre os critérios e valores pessoais e as características exigidas pelas profissões de maior interesse de cada um. Lembrar ao grupo a proximidade do final da orientação e a importância do comparecimento para fechamento do processo. Para quem ainda não fez a entrevista, existe a possibilidade de fazê-la antes da próxima sessão, pois será aberto um espaço para o adolescente contar para o grupo como foi a experiência.

7ª Sessão – Selecionando critérios de decisão

Objetivos

- Identificar ou definir valores pessoais que comporão os critérios envolvidos na tomada de decisão (definir o que conta mais na hora de decidir).
- Definir metas pessoais ligadas ao alcance de metas profissionais a médio e longo prazo.
- Discutir alternativas de resolução dos problemas relacionados a tomada de decisão: como operacionalizar as informações obtidas em comportamentos direcionados à meta de escolha profissional.

Racional teórica

Hipotetiza-se, que tendo chegado a esse estágio do processo, os adolescentes, agora, se encontram em melhores condições de realizar uma análise, mais aprofundada, de sua realidade e suas perspectivas futuras, rumo a tomada de decisão. Para isso, a análise do repertório pessoal será retomada, a fim de promover um refinamento do autoconhecimento, enfocando, agora, a discriminação de valores pessoais implicados na escolha profissional. Entende-se que a discussão de valores pessoais, após a etapa de informação, tem a função de complementar a análise das opções selecionadas, como forma de refinar os critérios de escolha e tornar mais provável a ocorrência da tomada de decisão.

Assim, nessa sessão, a intervenção deve focalizar o reconhecimento dos valores pessoais, seus sentimentos em relação a eles no presente e como gostariam que fizessem parte de seu futuro profissional. Essa discussão parece auxiliar no avanço do processo de tomada de decisão, na medida que pode proporcionar um aumento na probabilidade de que os adolescentes formulem critérios próprios de escolha e estabeleçam metas pessoais e profissionais adequadas e realistas.

Além disso, espera-se que a intervenção estabeleça contingências para o refinamento dos critérios de escolha, a partir da combinação de características e valores pessoais com as informações profissionais. Espera-se, também, que essa análise tenha impacto sobre a forma como o adolescente irá concluir sua seleção de alternativas e de critérios de escolha para a tomada de decisão, por fortalecer comportamentos que levem a elaboração de metas futuras concretas e factíveis.

Procedimentos

Instruções para a realização do exercício de análise de critérios de escolha

- Passam-se as instruções para a realização do Exercício de análise de critérios de escolha (Anexo 11). Os orientadores entregam a folha dobrada (para que os adolescentes visualizem somente a primeira parte do exercício) e explicam o que deverá ser feito. Nessa primeira parte do exercício, os adolescentes, eventualmente, questionam os orientadores sobre os significados dos valores listados. Nesse caso, deve-se devolver a pergunta e levar os adolescentes a estabelecerem seus próprios conceitos sobre os valores relacionados no exercício.
- Solicita-se que os adolescentes virem a folha e façam a segunda parte do exercício selecionem os cinco valores mais importantes e as três profissões de maior interesse para comparação dos resultados. Se o adolescente colocar apenas uma opção, solicite que inclua uma segunda para que a comparação seja possível. Esclareça que para uma mesma linha do exercício a atribuição de probabilidade pode ser a mesma.
- Na terceira parte do exercício, pede-se que os adolescentes somem as colunas e verifiquem qual profissão obteve maior pontuação. Explica-se que a profissão de maior pontuação indica maior probabilidade de corresponder aos valores pessoais de cada um. Esclarece-se que esse exercício apenas demonstra uma forma de ponderação dos valores, os quais podem se constituir em critérios finais, quando se escolhe o estilo de vida que se quer ter no exercício da profissão.

Discussão do exercício

- Pergunta-se aos adolescentes em quais aspectos o exercício ajudou a refletir sobre a escolha; e quais outros valores deveriam ser acrescentados ao exercício pela sua importância no auxílio a tomada de decisão.
- Solicita-se aos adolescentes que descrevam qual a ordem de importância que atribuiu aos valores e quais as três profissões colocadas no exercício. Se o resultado surpreendeu ou confirmou as profissões que já estava considerando.
- Verifica-se se o exercício auxiliou na restrição de opções: se pôde restringir e refinar a escolha; se o estilo de vida implícito nos valores escolhidos pode ser contemplado pela profissão em escolha; se as metas ligadas a profissão e estilo de vida são reais ou ideais; e como pretende conciliar vida pessoal e trabalho, dentro do estilo pessoal-profissional descrito.
- Ressalta-se, também, a importância da adequação dos critérios pessoais de escolha à realidade de cada um, discutindo como adaptar as metas ideais às possibilidades reais de vida, e traçando metas factíveis, com maiores possibilidades de realização.

Conclusão da sessão

- Esclarecer que, na próxima sessão, se realizará o “fechamento” do processo de Orientação Profissional, no qual se discutirá em que o grupo ajudou na decisão e os passos que podem ser tomados para a continuação do processo de escolha profissional, após o término do processo de orientação formal.

8ª Sessão – Analisando o futuro diante da escolha presente

Objetivos

- Avaliar os resultados alcançados em relação aos objetivos da Orientação Profissional: escolha de uma profissão, restrição das opções profissionais e/ou aprendizagem do processo de tomada de decisão.
- Relatar as metas profissionais selecionadas e definir alguns passos para a concretização de tais metas a partir da aprendizagem ocorrida.
- Responder os instrumentos de Pós-Intervenção.

Racional teórica

A última sessão do programa visa avaliar o processo e seus resultados, bem como esclarecer que outros resultados podem advir, futuramente, do amadurecimento da aprendizagem ocorrida no grupo. Entende-se que o presente programa de Orientação Profissional, da forma como está estruturado, pode ter como resultado vários comportamentos dos adolescentes, como decidir-se por uma única profissão, restringir suas opções profissionais, aprender o processo de tomada de decisão para utilizar-se dele mais tarde etc. Entende-se, também, que uma decisão terminal não precisa, necessariamente, coincidir com o término da intervenção, pois o processo de crescimento profissional é algo processual, que pode se dar ou se concretizar em vários momentos da vida.

Avaliar a experiência presente e seu impacto futuro pode auxiliar o adolescente a reorganizar as aprendizagens adquiridas e o curso de ação selecionado. Descrever os passos de seu processo de desenvolvimento no grupo, pode ser útil no sentido de treinar o adolescente na aplicação de tal habilidade em decisões futuras sobre carreiras (identificar o ponto de partida, o de chegada e os passos intermediários para o alcance de tais metas). Nessa última sessão,

espera-se que, ao levantar os resultados obtidos e avaliar aspectos que podem ainda estar dificultando a análise das contingências profissionais e a emissão do comportamento de decidir-se por uma profissão, se possa criar um contexto favorável para o planejamento e o engajamento efetivo do adolescente, em estratégias de ação que o conduza a assunção e concretização de sua escolha.

Procedimentos

Instruções para as atividades da sessão

- Por ser a última sessão em grupo, ao iniciá-la, os orientadores devem fazer uma breve retrospectiva de todas as etapas e exercícios realizados durante o programa de Orientação Profissional (qual foi o ponto de partida e os passos dados durante o programa).
- Devem fazer, também, a realização da auto-avaliação individual por escrito, a partir da proposição: Em que cresci com este grupo e em que acho que ainda poderei crescer (Anexo 12).

Discussão

- Solicitar aos adolescentes que relatem ou leiam para o grupo o que escreveram em sua auto-avaliação final. Após todos terem exposto seus relatos, solicitar que apontem o que observaram em comum entre eles.
- Fazer uma síntese para o grupo das avaliações individuais acerca do grupo de Orientação Profissional, por meio dos relatos, mostrando ao grupo o ponto de partida (como chegaram na orientação), os pontos intermediários (como se deu a aprendizagem) e o ponto de chegada (o que eles estão avaliando como resultados obtidos).

- Salientar o fato de que várias decisões são tomadas ao longo da vida, que o processo de decisão profissional não se esgota com o término do grupo, e que mudanças, no decorrer da vida, podem acarretar transformações e adaptações na escolha profissional, não implicando erro na escolha inicial.
- Dar um *feedback* geral para o grupo, valorizando a perseverança no programa e o conseqüente enfrentamento do custo requerido pela proposta da orientação nesse formato de auto-descoberta. Apontar tais características como essenciais para o enfrentamento dos desafios e a obtenção de sucesso na carreira profissional que escolherem.

Recomendações aos orientadores: nessa sessão, deve-se evitar questionamentos que abram discussões que não poderão ser aprofundadas em função do término do grupo. Os orientadores devem, preferencialmente, auxiliar os adolescentes a realizarem sínteses conclusivas a respeito da experiência vivida durante a orientação.

Conclusão da sessão

- Distribuição e leitura do resumo final dos tópicos discutidos ao longo da intervenção (Anexo 13);
- Preenchimento do Instrumento de pré e pós-intervenção (Anexo 1) e da *Escala de Maturidade para a Escolha Profissional* – EMEP (Neiva, 1999). Solicita-se ao adolescente que responda aos instrumentos, de acordo com o momento presente, pois os resultados finais serão comparados aos iniciais e discutidos, individualmente, na sessão devolutiva.

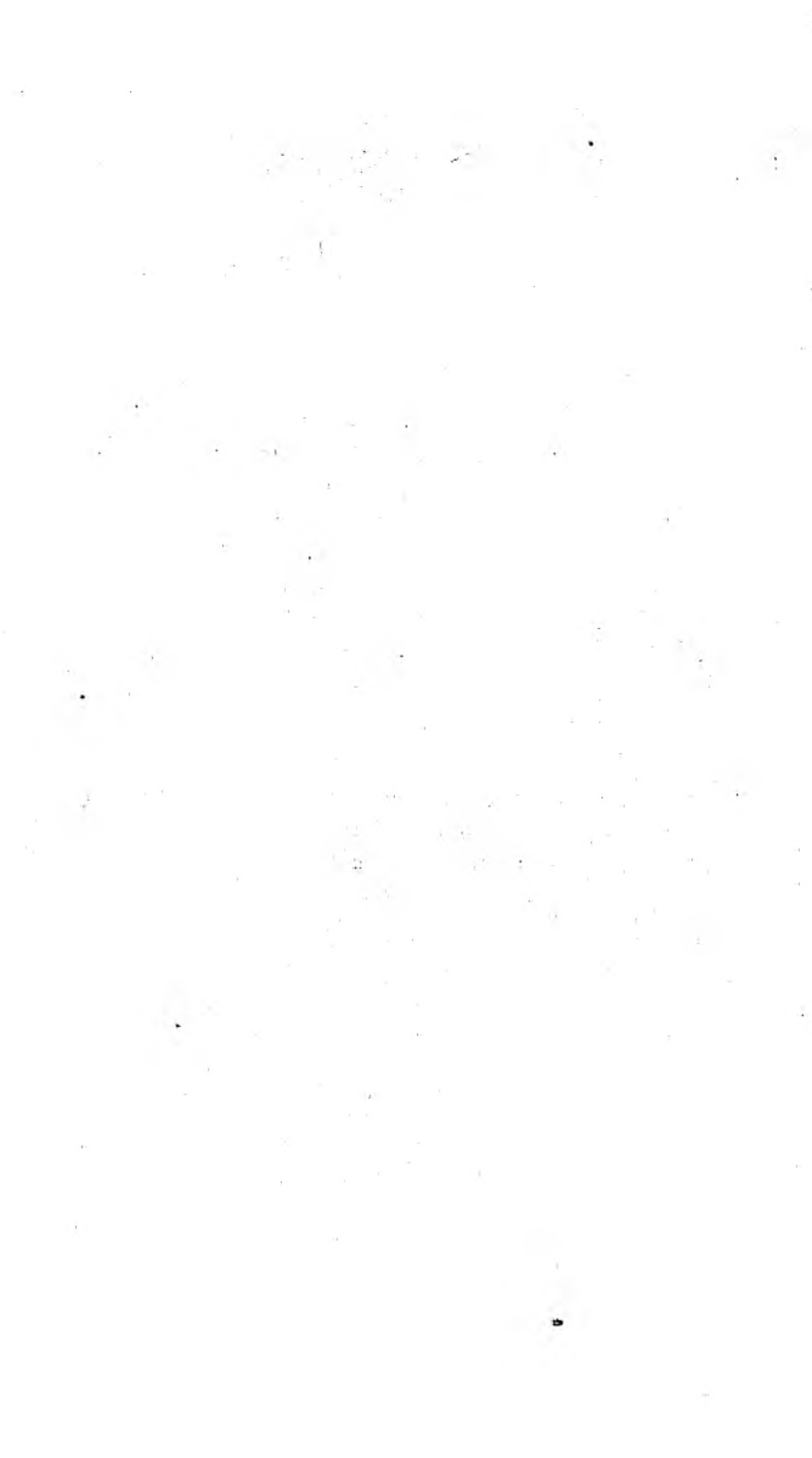
Sessão individual pós-orientação

Objetivo

- Fornecer *feedback* a cada participante sobre seu desempenho e desenvolvimento ao longo do processo de orientação.

Procedimentos

- Uma entrevista devolutiva individual, é realizada com cada adolescente em que serão discutidos seu desempenho e desenvolvimento ao longo do processo de orientação, com base nas observações, durante a intervenção, nos relatos escritos e nos resultados comparativos obtidos com a *Escala de Maturidade para a Escolha Profissional* (EMEP) e com o Instrumento de Pré e Pós-Intervenção.
- O *feedback* ao adolescente não inclui considerações do orientador sobre a profissão que deve ser escolhida. Salienta-se seu desenvolvimento e crescimento, quanto ao amadurecimento do raciocínio de análise, para a tomada de decisão.
- Qualquer informação mais objetiva, oriunda das observações do comportamento do adolescente, durante as sessões, deve, sempre, ser checada com ele quanto a correspondência com sua experiência e autopercepção.
- Questões não abordadas com profundidade durante as sessões de Orientação Profissional, mas importantes de serem pontuadas individualmente, quanto a avaliações ou encaminhamentos, poderão, ser feitos nesse momento. O orientador deve se colocar a disposição, para auxiliar a dirimir dúvidas que ainda existam após o término do programa.
- O orientador, realizando pesquisa ou interessado em avaliar os resultados de um grupo de orientação, conforme descrito no capítulo quatro, poderá fazer uso dos seguintes instrumentos: ISC – Inventário de Satisfação do Consumidor (Anexo 14) e Questionário de avaliação do programa (Anexo 15).



Considerações sobre a Formulação de Programas Comportamentais de Orientação Profissional

A Orientação Profissional, hoje, tem sido vista como um importante e, cada vez mais necessário, recurso para auxiliar o jovem a escolher uma profissão. Muitas das atuais mudanças educacionais, por um lado, beneficiam o processo pedagógico do adolescente e, por outro, trazem dificuldades ao seu processo de escolha profissional (Macedo, 1998). Tais mudanças tem “forçado” uma decisão, cada vez mais prematura, na vida do jovem, sem dar a ele o tempo e os recursos necessários para que avance no processo de tomada de decisão.

A preocupação de orientar, adequadamente, os jovens, nessa importante decisão, permeia, atualmente, o contexto escolar, o qual tem oferecido recursos, dentro de suas possibilidades, na tentativa de atender tais necessidades dos estudantes. Porém, muitos dados sugerem que eles são insuficientes para auxiliar o jovem a superar suas dificuldades com essa questão (Chapman & Katz, 1983). A partir dessa constatação, muitos programas extra-escolares (Lucchiari, 1993; Carvalho, 1995; Moura, 2000) têm sido desenvolvidos, com o objetivo de fornecer ao adolescente recursos apropriados à tomada de decisão profissional.

Tais programas assumem várias formas, por partirem de diferentes pressupostos teóricos, porém, até o momento, o trabalho descrito, neste livro, parece ser pioneiro na conceitualização e operacionalização da Orientação Profissional, dentro dos conhecimentos atuais da Análise

do Comportamento. Alguns poucos estudos anteriores foram conduzidos com esta mesma preocupação: a de sistematizar uma forma de atuação, nessa área, coerente com os pressupostos comportamentais (Azrin & Besalel, 1980; Moura & Silveira, 2002).

Assim, o programa descrito, na segunda parte deste livro, foi elaborado de forma a abarcar os aspectos citados pela literatura, como relevantes à facilitação da escolha (Lucchiari, 1993; Seligman, 1980; Levinson, 1987) e, também, de forma a compor um processo de modelagem do repertório de tomada de decisão, conforme os pressupostos da Análise do Comportamento (Skinner, 1974; 1989; Azrin & Besalel, 1980; Catania, 1999). Sua avaliação pareceu confirmar a hipótese de que a Análise do Comportamento pode contribuir, significativamente, com uma forma diretiva de abordar o problema da escolha profissional, com procedimentos específicos de aprendizagem em tomada de decisão e, também, com o desenvolvimento de instrumentos de mensuração dos avanços dos sujeitos ao longo do processo de escolha profissional.

Por ser um estudo pioneiro na área, com certeza, vários aprimoramentos metodológicos poderão ser feitos em pesquisas futuras. Porém, a avaliação realizada permitiu identificar, mesmo que de forma preliminar, alguns procedimentos, estratégias e comportamentos dos orientadores que são efetivos na produção de mudanças comportamentais facilitadoras da tomada de decisão. Dessa forma, a partir dos estudos realizados, (Moura, 2000) foi possível delinear algumas considerações importantes à formulação de outros programas comportamentais de Orientação Profissional. Com a identificação das respostas dos sujeitos à intervenção e da relação delas com os procedimentos implementados, foi possível, também, compreender melhor o processo pelo qual a aprendizagem do complexo repertório de tomada de decisão pode ser promovida, por meio de uma intervenção, cuidadosamente, programada.

Abaixo, estão apresentadas as diretrizes que nortearam o programa proposto neste livro. Ao formular um programa comportamental em Orientação Profissional, o Analista do Comportamento deve:

1. *Definir o problema e o repertório inicial dos orientandos e, em seguida, especificar, claramente, os objetivos e procedimentos comportamentais, assim como os passos da condução do processo.* Os problemas de decisão dos adolescentes podem variar bastante, assim como o repertório inicial, tanto com relação a aprendizagem anterior em tomada de decisão, quanto as opções profissionais já

consideradas até o momento. Por essa razão, o primeiro passo é a definição de quais são os problemas a serem trabalhados, para, em seguida, proceder a seleção dos procedimentos mais adequados à orientação.

2. *Descrever os comportamentos esperados em resposta aos procedimentos propostos, para favorecer uma conduta mais direcionada por parte do orientador, que poderá intervir com base numa discriminação mais acurada dos componentes do processo.* Isso facilita a observação da ocorrência dos comportamentos esperados e o reforçamento necessário à modelagem dos repertórios-alvo da intervenção (Ferster, 1979, Kohlenberg & Tsai, 1987).
3. *Facilitar a identificação e a descrição verbal das variáveis familiares, culturais e socioeconômicas ligadas às dificuldades de decisão por parte dos orientandos e selecionar os arranjos necessários a discriminação de tais variáveis.* Aumentando a discriminação dos adolescentes em relação a tais controles, aumenta-se, também, a probabilidade de emissão de comportamentos relacionados à análise, seleção de critérios próprios de escolha e o repertório de enfrentamento da situação-problema.
4. *Fornecer acesso a fontes de informação pessoal e profissional, com o objetivo de fortalecer os comportamentos de explorar e selecionar os critérios sob os quais a escolha profissional deverá ser realizada.* A aquisição de informação, sobre si mesmo, tem valor reforçador, condicionado por estabelecer os critérios sob os quais a aquisição de informação profissional, provavelmente, também terá efeito reforçador.²
5. *Promover a combinação das informações relevantes sobre o ambiente presente e passado, por meio da descrição e análise da tomada de decisão em termos da história de aprendizagem e do efeito dessa história sobre o controle de estímulo presente.* Levar o adolescente a relacionar sua aprendizagem passada com suas habilidades e interesses atuais pode criar

2. Segundo Fantino (1998), "a redução da incerteza gerada pela aquisição de informações pode ser reforçadora por diminuir a aversividade incondicionada, presumivelmente, presente na condição de incerteza". Isso significa que, na orientação, a obtenção de informação pessoal e profissional pode ser reforçadora, porque as dicas verbais que a compõem permitem ao indivíduo rastrear, com mais precisão, as contingências que, realmente, estão envolvidas e mantêm relação direta e significativa com a resolução de seu problema de decisão.

um contexto significativo de aquisição e combinação de informações que fortaleçam os sentimentos de segurança, quanto a tomada de decisão, pela percepção de que sua "vocação" veio sendo construída ao longo de sua história.

6. *Levar os orientandos a identificar seus padrões comportamentais atuais e reforçadores que os mantêm.* A discriminação de quais reforçadores atuais estão ligados a quais desempenhos profissionais pode remeter a escolhas que se mantenham, ao longo do tempo, em função da alta probabilidade de que exerçam efeitos reforçadores similares no futuro;
7. *Levar o orientando a entender a tomada de decisão, como resultado de um processo de aprendizagem de habilidades de resolução de problemas, que, não necessariamente, coincide com o término do processo de orientação.* Objetiva-se, com isso, redimensionar os resultados esperados e os efeitos do programa, tanto sobre a escolha presente, quanto sobre outras que advirão da preparação e exercício profissional posterior.

A adoção dos pressupostos comportamentais na Orientação Profissional a diferencia de outros modelos desenvolvidos sob outros enfoques teóricos. Tais diferenças permeiam todo o processo e estão presentes, desde a definição de objetivos e planejamento de estratégias, até a forma de condução da intervenção pelos orientadores e pela avaliação dos resultados obtidos. O delineamento e a avaliação de um modelo de intervenção em Orientação Profissional, coerente com a postura teórica e os pressupostos behavioristas, demonstra que a Análise do Comportamento pode dispor de um instrumental teórico-prático útil a essa área de conhecimento.

Assim, espera-se que o conteúdo deste livro possa servir, como estímulo, à pesquisa e ao desenvolvimento de instrumental próprio à atuação dos Analistas do Comportamento, que tem se arriscado nessa tarefa. A demonstração da efetividade da adoção do enfoque behaviorista na proposição e implementação de um programa de Orientação Profissional parece ser um passo promissor, para a consolidação de uma nova forma de entender e atender a essa questão e da possibilidade de aproximar ambas as áreas na construção de objetivos e conhecimentos comuns.

Referências

- Azrin, N. H., Flores, T. & Kaplan, S. J. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behaviour Research & Therapy*, 13, 17-27.
- Azrin, N. H. & Besalel, V. A. (1980). *Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Austin: Pro-ed.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43, 32-42.
- Biggers, J. S. (1971). The use of information in vocational decision-making. *Vocational Guidance Quarterly*, 19, 171-176.
- Billups, A. & Peterson, G. W. (1994). The appreciation of career literature in adolescents. *The Career Development Quarterly*, 42, 229-237.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 174-184.
- Bohoslavsky, R. (1977). *Orientação vocacional: A estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação profissional em grupo: Teoria e técnica*. Campinas: Workshopsy.
- Catania, A. C. (1999). *Aprendizagem: Comportamento, linguagem e cognição*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Catania, A. C., Matthews, B. A. & Shimoff, E. H. (1982). Instructed versus shaped human verbal behavior responding. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 38, 233-248.
- Catania, A. C., Matthews, B. A. & Shimoff, E. H. (1990). Properties of rule-governed behavior and their implications. In Bladsman, D. E & Lejeune, H. *Behavior analysis in theory and practice*. Hove, V. K.: Lawrence Erlbaum Associates, 215-230.
- Chapman, W. & Katz, M. R. (1983). Career information systems in secondary schools: A survey and assessment. *Vocational Guidance Quarterly*, 1, 165-177.
- Claparède, E. (1922). *L'orientation professionnelle - ses problèmes et ses méthodes*. Genebra: Kundig.

- Dean, L. A. & Meadows, M. E. (1995). College counseling: Union and intersection. *Journal of Counseling & Development*, 74, 139-142.
- Dore, R. & Meacham, M. (1983). Self-concept and interests related to job satisfaction of managers. *Personnel Psychology*, 26, 49-59.
- Elwood, J. A. (1992). The pyramid model: A useful tool in career counseling with university students. *The Career Development Quarterly*, 41, 51-54.
- Eyberg, S. (1993). Consumer satisfaction measures for assessing parent training programs. In VandeCreek, L., Knapp, S. & Jackson, S. T. L. (Eds.). *Innovations in clinical practice: A source book*. Sarasota, FL: Professional Resource Press.
- Fantino, E. (1998). Behavior analysis and decision making. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 69, 355-364.
- Ferreira, A. B. H. (1986). *Novo dicionário aurélio da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Ferster, C. B. (1979). Psychotherapy from the standpoint of a behaviorist. In Keehn, J. D. (Ed.). *Psychopathology in animals: Research and clinical implications*. Academic Press: New York.
- Gati, I. (1986). Making career decision - A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Shenhav, M. & Givon, M. (1993). Process involved in career preferences and compromises. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (1), 53-64.
- Gati, I. & Tikotzki, Y. (1989). Strategies for collection and processing of occupational information in making career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 36 (3), 430-439.
- Gemelli, A. (1963). *Orientação profissional*. Rio de Janeiro: Livro Ibero-Americano.
- Goldfried, M. R. & Davison, G. C. (1994) Problem solving. In *Clinical behavior therapy*. Cap. 9. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hershenson, D. S. & Roth, R. M. (1966). A decisional process model of vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 13 (3), 368-370.
- Hilton, T. L. (1959). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 291-298.
- Holland, J. (1971). *Técnica de la elección vocacional: Tipos de personalidad y modelos ambientales*. México: Trillas.
- Kohlenberg, R. J. & Tsai, N. (1987). Functional analytic psychotherapy. In Jacobson, N. S. (Ed.). *Psychotherapist in clinical practice: Cognitive and behavioral perspectives*. New York: Guilford.
- Levinson, E. M. (1987). Children and career development. In Thomas, A. & Grimes, J. (Eds.). *Children's needs: Psychological perspectives*. Maryland: NASP.
- Lucchiari, D. H. P. S. (Org.). (1993). *Pensando e vivendo a orientação profissional*. São Paulo: Summus.

- Lucchiari, D. H. P. S. (1999). *As diferentes abordagens da orientação profissional no Brasil*. Texto extraído do site do Conselho Federal de Psicologia. Disponível: www.psicologia-online.org.br.
- Luzia, J. C. (1996). *Intervenção terapêutica: Aplicação dos princípios do comportamento verbal e do comportamento governado por regras*. Monografia. Universidade Estadual de Londrina.
- Luzzo, D. A., Luna, M. & James, T. (1996). Effects of attributional retraining on the career beliefs and career exploration behavior of college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 415-422.
- Macedo, R. B. M. (1998). *Seu diploma, sua prancha: Como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Mendonça, J. D. & Siess, T. F. (1976). Counseling for indecisiveness: Problem solving and anxiety in management training. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 330-347.
- Moore, J. (1998). *Thinking about thinking and feeling about feeling*. [on-line]. Disponível: [ftp://alpha1.csd.uwm.edu/pub/Psychology](http://alpha1.csd.uwm.edu/pub/Psychology).
- Moura, C. B. (2000). *Orientação profissional: Avaliação de um programa sob o enfoque da análise do comportamento*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
- Moura, C. B. (2001). *Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento*. Londrina: Editora da UEL.
- Moura, C. B. & Silveira, J. M. (2002). Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: Avaliação de uma experiência. *Estudos de Psicologia*, 19 (1), 5-14.
- Munson, W. W. (1992). Self-esteem, vocational identity and career salience in high school students. *The Career Development Quarterly*, 40, 361-368.
- Neiva, K. M. C. (1995). *Entendendo a orientação profissional*. São Paulo: Paulus.
- Neiva, K. M. C. (1999). *Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP)*. São Paulo: Vetor.
- Nico, Y. C. (2001). O que é auto-controle, tomada de decisão e solução de problemas na perspectiva de B. F. Skinner. In: H. J. Guilhardi, (Org.). *Sobre comportamento e cognição: Expondo a variabilidade*, vol. 7. Santo André: ESETEC Editores Associados.
- Oliveira, M. B. L. (1995). Programa de intervenção em orientação profissional com um grupo experimental. *DOXA: Revista Paulista de Psicologia e Educação*. UNESP, 1 (2), 89-108.
- Pelletier, D., Bujold, C. & Noiseux, G. (1979). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal*. Petrópolis: Vozes.
- Rappaport, C. R. (1998). *Escolhendo a profissão*. São Paulo: Ática.

- Richman, D. R. (1993). Cognitive career counseling: A rational-emotive approach to career development. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 11 (2), 91-108.
- Roe, A. (1972). *Psicologia de las profesiones*. Madrid: Marova.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 67-74.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in developmental career counseling*. Cranston, RI: Carroll.
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1974). *Sobre o behaviorismo*. São Paulo: Cultrix.
- Skinner, B. F. (1989). *Ciência e comportamento humano*. São Paulo: Martins Fontes.
- Soares, D. H. P. (1987). *O jovem e a escolha profissional*. Porto Alegre: Mercado Aberto.
- Super, D. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8 (5), 185-190.
- Super, D. (1957). *The psychology of career*. New York: Harper & Row.
- Super, D. (1962). *Psicologia de la vida profesional*. Madrid, Rialp.
- Vasconcellos, M. J. E., Oliveira, A. L. Q. & Carvalho, M. A. V. (1976). *Curso de informação profissional*, Belo Horizonte: Vigília, Rio de Janeiro: FENAME.
- Vieira, A. F. (1997). *Autoconhecimento e identificação profissional*. Anais do III Simpósio Brasileiro de Orientadores Profissionais. Canoas: ULBRA.
- Vyse, S. A. (1991). Behavioral variability and rule generation: General, restricted and superstitious contingency statements. *The Psychological Record*, 41, 487-506.
- Vyse, S. A. & Heltzer, R. A. (1994). Intermittent consequences and problem solving: The experimental control of "superstitious" beliefs. *The Psychological Record*, 44, 155-169.
- Whitaker, D. (1997). *Escolha da carreira e globalização*. São Paulo: Moderna.

Anexo 1

Instrumento de pré e pós-intervenção

Data:/...../.....

Programa de Orientação Profissional Ficha de inscrição	
Nome:	Sexo: () Masc. () Fem.
Endereço:	
Telefone:	Escolaridade:
Data de nascimento:	Idade:

1. Você procurou este Programa de Orientação Profissional, porque deseja escolher uma profissão.

Quantas profissões você está considerando? Quais são elas?

- () Nenhuma
() Apenas uma
() Duas
() Três
() Quatro ou mais

1ª opção:
2ª opção:
3ª opção:
Outras:

2. Em relação às características e exigências das carreiras que você mencionou, e às atividades nelas realizadas, você se considera:

Quanto à opção	Níveis de informação			
	Bem Informado	Razoavelmente Informado	Pouco Informado	Sem Informação
1ª opção				
2ª opção				
3ª opção				

3. Com relação à escolha profissional, você:

- (1) Está com grande dificuldade para tomar a decisão
- (2) Está com dificuldade para tomar a decisão
- (3) Está indeciso
- (4) Já está quase decidido
- (5) Já fez sua escolha

4. Em relação à sua escolha profissional você se sente:

- (1) Muito inseguro
- (2) Inseguro
- (3) Mais ou menos seguro
- (4) Seguro
- (5) Inteiramente seguro

3ª sessão

Anexo 2

Relato escrito

*“O que me trouxe para o processo
de Orientação Profissional”*

Programa de Orientação Profissional

Nome:

Data:

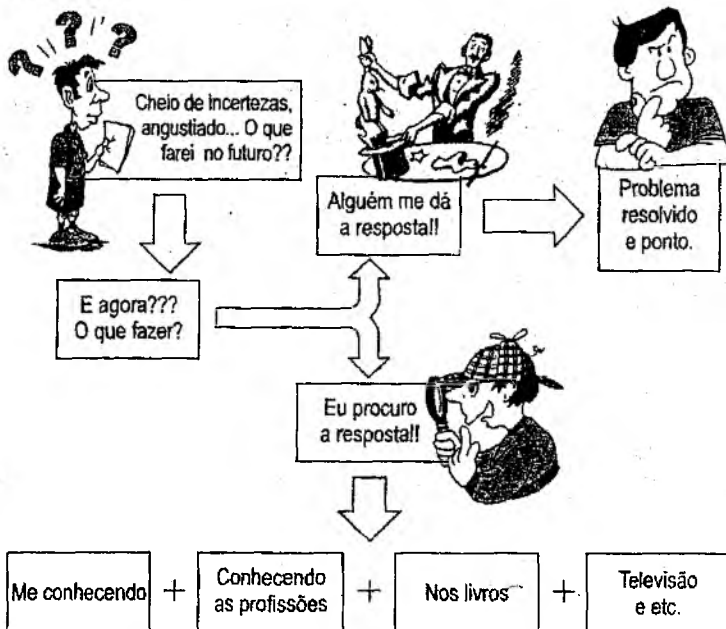
Faça um relato escrito sobre o tema “O que me trouxe para o processo de Orientação Profissional?” (o que você pensava em ser quando criança?, o que seus pais querem que seja?, quais são suas expectativas em relação à Orientação?, quais as dificuldades que está tendo para decidir e como espera resolver a situação de decisão?).

A S E W

Anexo 3

Escolha seu caminho

Estou assim:



ASSIM:



L^o 56557

Anexo 4

Exercício combinado de autoconhecimento

(Adaptado de Lucchiari, 1993; Guia Abril do Estudante, 1999)

1. Esse é um exercício para auxiliá-lo na autodescoberta, para ajudá-lo a identificar suas características pessoais e a perceber como você é como pessoa. Leia, atentamente, cada uma das afirmações abaixo e distribua as alternativas no quadro da página seguinte. Pense nas coisas que você gosta e não gosta de fazer, selecione as que mais combinam com seu jeito de ser e de fazer as coisas e as que menos combinam. Ao final, discutiremos que relação isso tem com sua escolha profissional, OK? Então, mãos à obra!

1. Estar no controle (Liderar)	24. Fazer coisas detalhadamente, com método
2. Correr riscos	25. Participar de, ou organizar festas
3. Preocupar-se com os outros	26. Manter as coisas em ordem
4. Ser acético	27. Mudar a rotina
5. Ajudar	28. Fazer e/ou receber surpresas
6. Usar a lógica	29. Ser prático e realista
7. Demonstrar carinho, afeto	30. Colocar a "mão na massa"
8. Criticar pessoas	31. Inventar coisas
9. Representar, dramatizar	32. Ter disciplina
10. Assumir responsabilidades pelos outros	33. Tomar decisões rápidas
11. Praticar atividades físicas	34. Ouvir
12. Trocar idéias, discutir algum assunto	35. Usar a intuição
13. Superar obstáculos	36. Ser compreensivo
14. Apoiar os outros	37. Estar bem informado
15. Ser determinado	38. Falar em público
16. Cuidar da aparência	39. Fazer contatos
17. Estar em companhia de outras pessoas	40. Seguir rotinas
18. Valorizar a justiça	41. Ter bom gosto
19. Ser generoso	42. Manter proximidade corporal com as pessoas
20. Coleccionar	43. Usar a imaginação
21. Experimentar	44. Encontrar soluções novas
22. Consolar as pessoas	45. Atender às necessidades dos outros
23. Auxiliar pessoas	46. Ser receptivo às pessoas

47. Tomar iniciativas	61. Fazer as coisas do seu jeito
48. Manter o bom humor	62. Se aprofundar naquilo que faz
49. Ser sensível	63. Ser despreocupado
50. Analisar	64. Ter estabilidade na vida
51. Trabalhar sozinho	65. Aconselhar e orientar pessoas
52. Ser fisicamente ágil	66. Trabalhar de acordo com planos
53. Fazer parte de um grupo	67. Produzir efeitos impressionantes
54. Resolver problemas	68. Ter interesse por ou seguir tradições
55. Usar equipamentos, novas tecnologias	69. Mediar situações para resolver problemas
56. Conversar	70. Mostrar as coisas que tem ou faz
57. Competir	71. Ler
58. Ser notado	72. Estabelecer objetivos
59. Economizar	73. Ser brincalhão
60. Trabalhar com coisas concretas	74. Ter ousadia

2. Este espaço é para que você distribua as características acima conforme seu estilo pessoal. Acrescente a qualquer um dos quadros, abaixo, outras características e/ou atividades que você queira relacionar.

Gosto e faço	Gosto e não faço
Não gosto e faço	Não gosto e não faço

3. Compare suas anotações com os aspectos trabalhados no grupo na sessão passada. Monte o seu próprio perfil. Indique as suas áreas de interesse e as profissões correspondentes para pesquisa. E nada de preguiça! A tarefa agora é ler, pesquisar, perguntar, se informar...

2^a SESV

Anexo 5

*Quando você não sabe onde quer chegar,
todos os caminhos estão errados.*



3ª SEMESTRE / 4ª SEMESTRE

Anexo 6

De olho no seu potencial¹

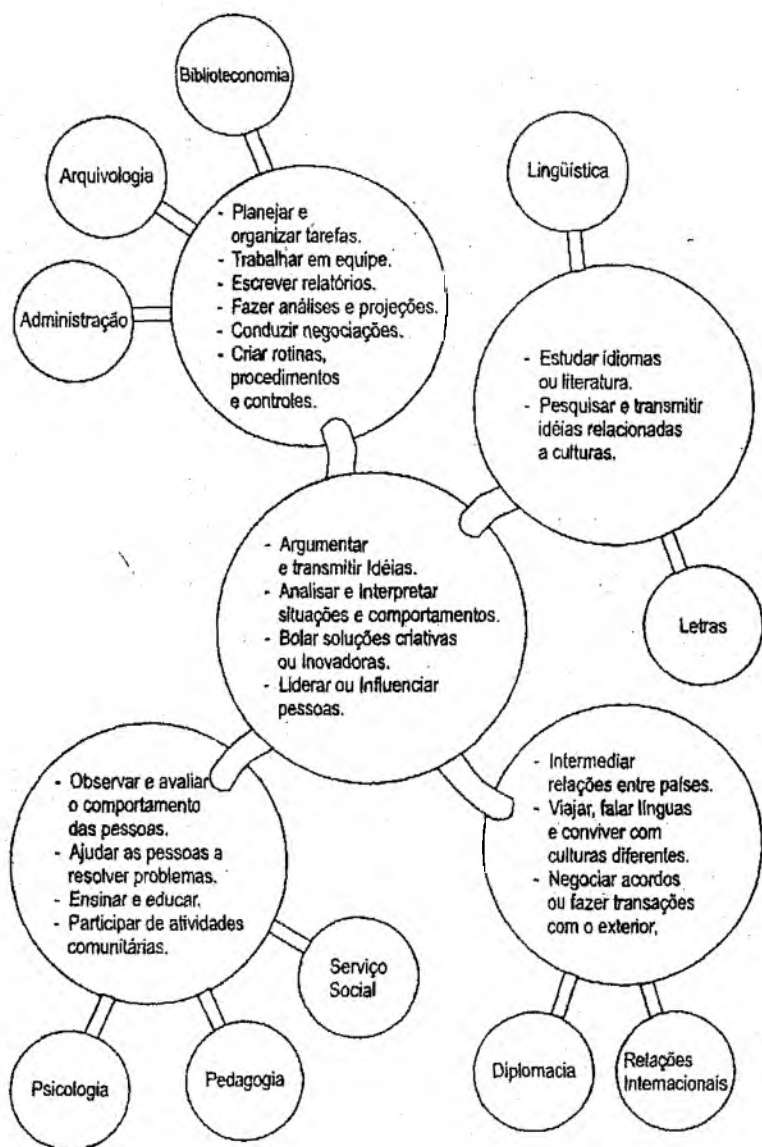
Humanas

Este quadro foi elaborado para você unir suas aptidões com o que gosta e identificar as carreiras em que tem maior possibilidade de se realizar. Nos círculos centrais estão relacionadas certas habilidades básicas. Nos círculos seguintes, atividades características de determinadas profissões. No final da cadeia de círculos, estão as carreiras que podem ser a medida certa para você.

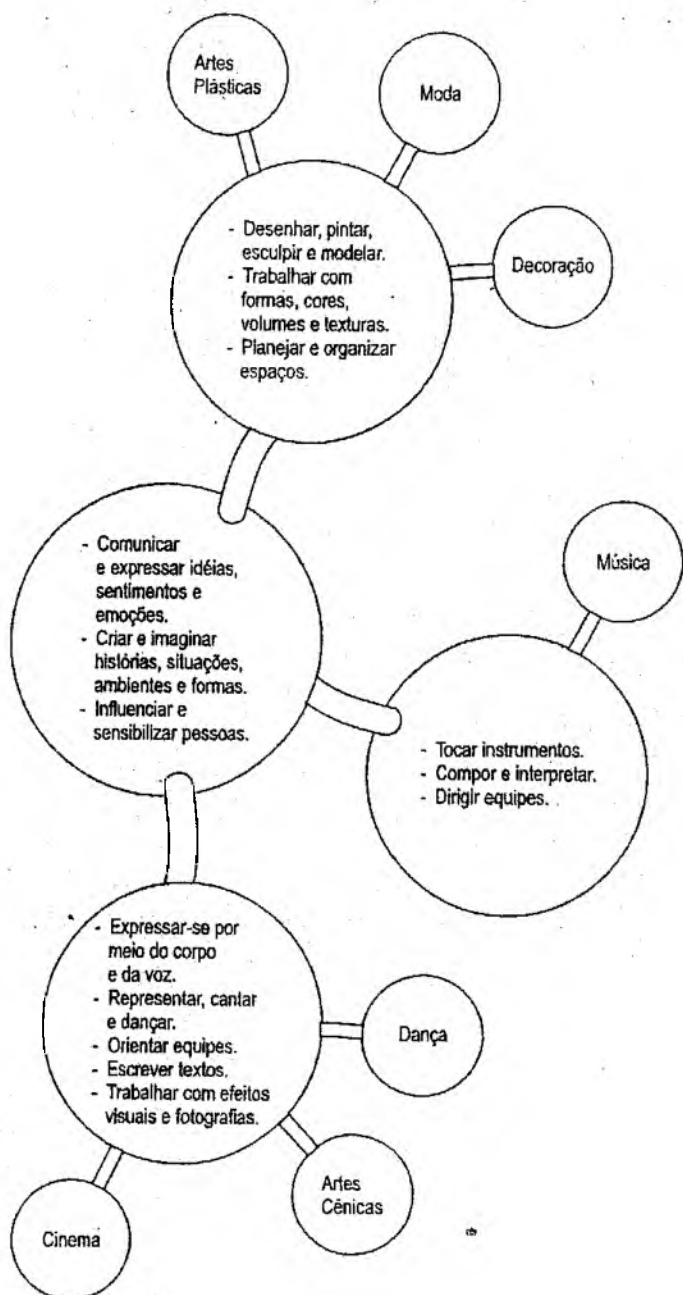


1. Extraído do Guia Abril do Estudante (1998).

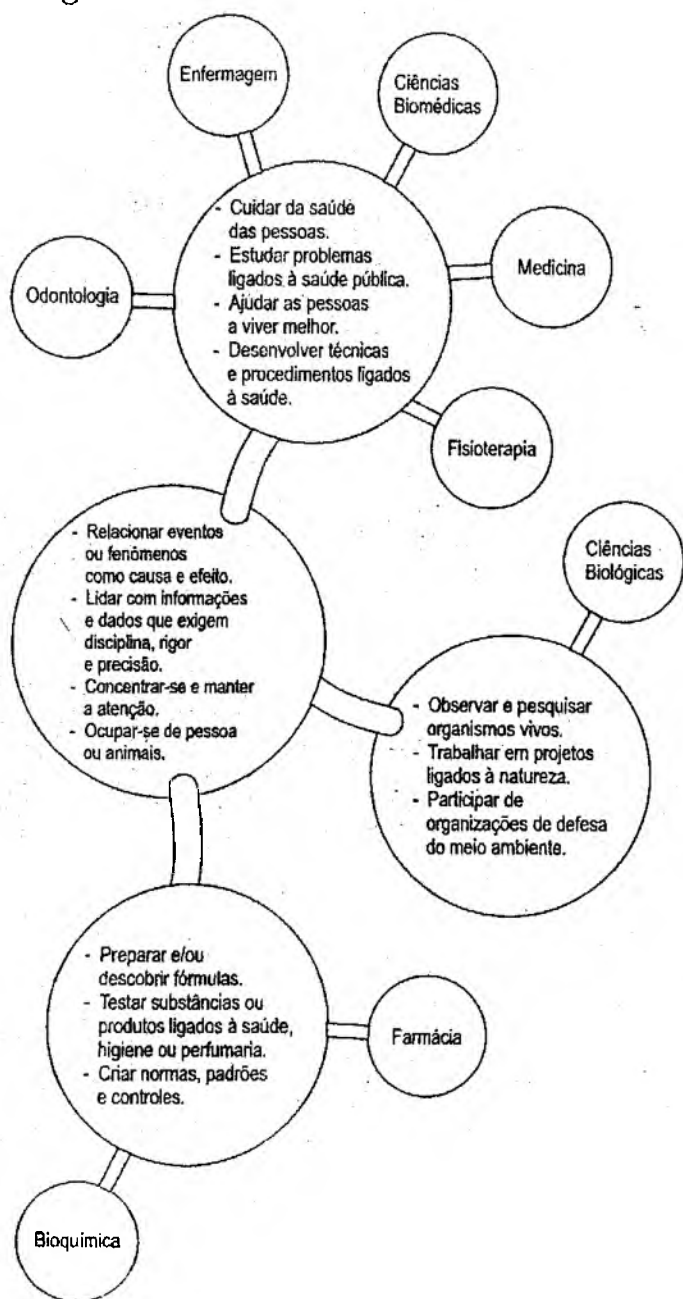
Humanas



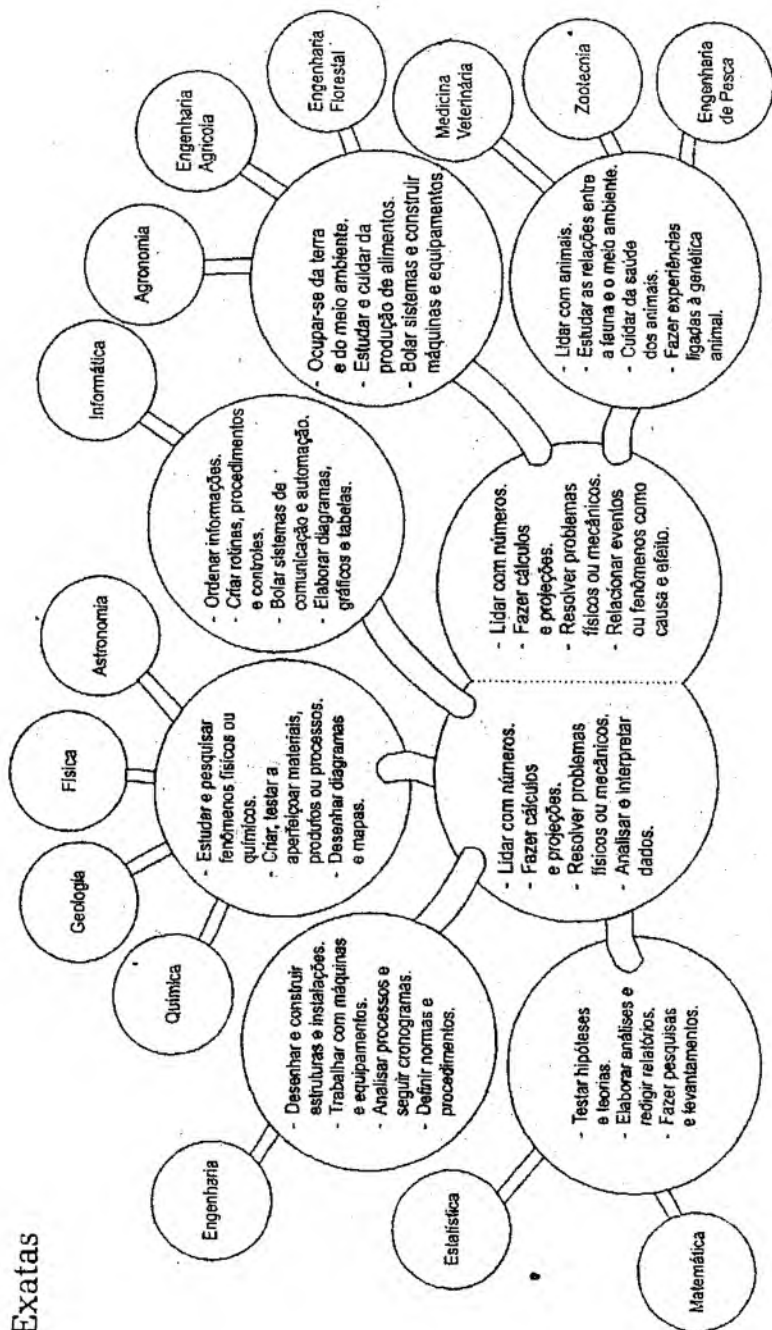
Artes



Biológicas



Exatas



4ª série | 5ª série
Anexo 7

*Relação de manuais e sites
para pesquisa de profissões*

Lista de manuais

GRECA, S. M. G. (1977/ 1988). *Guia do Estudante do Paraná – Caminhando para um escolha segura*. Curitiba: Secretaria da Cultura do Estado do Paraná.

GUIA ABRIL DO ESTUDANTE (1998/ 1999/ 2000/2001/2002/2003). São Paulo: Editora Abril.

GUIA DE PROFISSÕES UNESP – Universidade Estadual Paulista (1997/ 1988/ 1999). São Paulo: Fundação VUNESP.

ISTO É SEU FUTURO – Roteiro do Vestibulando (1998/ 1999). São Paulo: Grupo de Comunicação Três.

LEVENFUS, R.S. (1997). *Faça vestibular com seu filho. Faça vestibular com seus pais*. Porto Alegre: Artes Médicas.

PROFISSÃO – Guia de Informação Profissional do Paraná. (1999/2000). Curitiba: Editora Gazeta do Povo.

WEIL, P. (1997). *Sua vida, seu futuro*. Petrópolis: Vozes.

Lista de sites

<http://www.guiadeprofissoesprofmarcos.hpg.com.br>

<http://www.orienta-se.com>

<http://www.guiapro.hpg.com.br>

<http://www.uol.com.br/guiadoestudante>

<http://www.qualprofissao.com.br>

4th Sem

Anexo 8

*Roteiro para entrevista
com profissionais*

(Adaptado de Vasconcellos; Oliveira; Carvalho, 1976)

Profissional entrevistado: _____

Tempo de formado: _____

Atividades que já exerceu: _____

Atividades que exerce atualmente: _____

1. Histórico da Profissão:
 - 1.1 Como surgiu a profissão?
 - 1.2 Sofreu alguma mudança ao longo do tempo? Quais?
 - 1.3 Posição atual e reconhecimento da profissão.
2. Onde é desempenhada a atividade profissional
 - 2.1 Onde o profissional desempenha suas atividades?
 - 2.2 O profissional pode trabalhar por conta própria ou não?
 - 2.3 O que é necessário para trabalhar por conta própria?
 - 2.4 Como são as empresas as quais o profissional está ligado?
São públicas ou privadas?
 - 2.5 O profissional fica preso a uma só empresa ou a várias?
3. Características das atividades desenvolvidas
 - 3.1 O que faz o profissional no exercício de suas atividades?
Quais são suas tarefas rotineiras?
 - 3.2 A profissão lida com pessoas, coisas ou idéias?
 - 3.3 O profissional age livremente ou é supervisionado?
 - 3.4 O trabalho exige criatividade ou é rotineiro?
4. Qualidades pessoais que a profissão requer
 - 4.1 Exige características ou qualidades físicas especiais?
 - 4.2 Quais qualidades intelectuais a profissão exige?
 - 4.3 Quais características de personalidade são exigidas?
 - 4.4 Requer alguma outra qualidade ou habilidade especial?
 - 4.5 Que fatores pessoais costumam levar ao fracasso ou desajustamento nessa profissão?

5. Estudos preparatórios exigidos
 - 5.1 Onde existem cursos de formação para essa profissão?
 - 5.2 Existem cursos na cidade ou na região?
 - 5.3 Quais matérias estão incluídas no curso?
 - 5.4 Quantos anos são necessários?
 - 5.5 Em que condições econômicas podem ser feitos os estudos?
O aluno pode trabalhar durante o curso?
 - 5.6 O curso exige prática ou estágios fora da faculdade?
Onde podem ser feitos?
 - 5.7 São necessários estudos de especialização?
Por quê? Onde são feitos?
6. Condições de trabalho
 - 6.1 Qual o horário comum de trabalho?
Quantas horas diárias são requeridas?
 - 6.2 Qual a intensidade do trabalho? Ela varia ou é constante?
 - 6.3 Qual a duração do período de férias?
 - 6.4 Quais as características do local de trabalho
(ambiente físico e relações humanas)?
 - 6.5 O exercício da profissão implica algum risco?
 - 6.6 Há pessoas sob a responsabilidade do profissional?
 - 6.7 O exercício profissional afeta a vida familiar e social?
7. Oportunidades na profissão
 - 7.1 Como é o mercado de trabalho?
Existe oportunidade igual para homens e mulheres?
 - 7.2 Tem sido fácil para os recém-formados encontrarem trabalho?
 - 7.3 Quais as perspectivas futuras do mercado de trabalho?
 - 7.4 Quais as áreas do país onde o mercado é melhor?
8. Salário e possibilidades econômicas
 - 8.1 Qual a renda média desse profissional?
 - 8.2 Qual o salário inicial para os recém-formados?
 - 8.3 Qual a faixa de variação dos salários nessa carreira?
 - 8.4 A carreira oferece possibilidades de promoção?
 - 8.5 Oferece estabilidade e segurança econômica para o futuro?

9. Prestígio social

9.1 O profissional é reconhecido e goza de prestígio social?

9.2 Em relação a outras profissões, qual é o *status* do profissional?

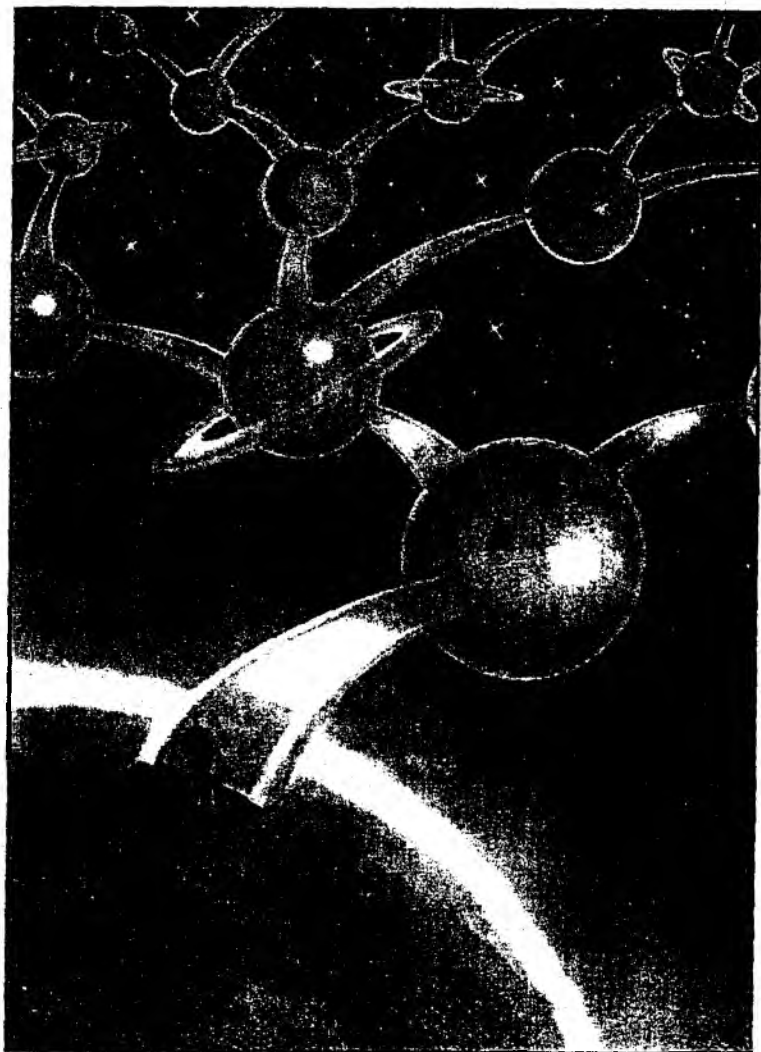
10. Fontes de informação

10.1 Locais onde se possam obter informações gerais ou específicas sobre a profissão.

10.2 Existem associações de classe onde se possa obter informações?

5^a série
Anexo 9

Abra seus horizontes



5ª Semana 16ª semana

Anexo 10

Instruções para a realização das entrevistas

Pesquisar sobre a profissão de interesse deve ser uma atividade contínua. O mundo está mudando rápido e as características das profissões também. Não deixe de ler sobre a profissão de seu interesse, assistir a reportagens, conversar com profissionais, saber o que é a profissão, o que exige do profissional, onde pode trabalhar, quais são as áreas de atuação, quanto ganha etc...

Aliás, é isso que vamos fazer agora, pesquisar mais, perguntando tudo isso, diretamente, a um profissional, que você vai escolher. Então, escolha alguém que trabalhe na profissão que você está considerando, pegue o roteiro que elaboramos para você, escolha as perguntas mais pertinentes para sua profissão, telefone marcando sua entrevista e converse com o profissional, tire suas dúvidas, conheça a rotina da profissão, seus prós e seus contras etc...

Ah! Não se esqueça de ser "cara-de-pau": pergunte tudo, não tenha vergonha, anote os detalhes, especule bastante... se ele se dispôs a falar com você, "vá com tudo" e aproveite a oportunidade! Semana que vem, vamos discutir sua entrevista. Só não vale não fazer, hein? Um beijão e bom trabalho!

Os orientadores

Anexo 11

Exercício de análise de critérios de escolha

(Adaptado de Taylor, 1997)

Nome: Data:/...../.....

1. A Tabela abaixo apresenta uma lista de valores pessoais considerados relevantes para a escolha de uma profissão. Reescreva, na coluna ao lado, os valores citados, de acordo com o grau de importância que cada um deles assume em sua vida.

Valores		Ordem de importância	
- Poder	- Autonomia	1.	6.
- Segurança	- Trabalho interessante	2.	7.
- Status	- Liberdade	3.	8.
- Dinheiro	- Desafio	4.	9.
- Criatividade	- Realização	5.	10.

Dobre

2. Agora, no quadro abaixo, reescreva os 05 primeiros valores que você ordenou acima e escreva o nome de suas 03 últimas opções profissionais. Em seguida, pontue a probabilidade de obter o respectivo "valor", dentro de cada uma das profissões selecionadas, utilizando o seguinte código:

(1) Improvável (2) Provável (3) Muito provável

Valores	Profissões		
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Total			

Dobre

3. Some as colunas para obter o total para cada profissão. Essa somatória indica a profissão que apresenta maior probabilidade de vir de encontro a seus critérios pessoais de escolha, expectativas e valores. Lembre-se, entretanto, de que esses resultados apenas indicam uma possibilidade a ser considerada, dentro de todo o processo de escolha, que você está aprendendo a fazer.

89 32447

Anexo 12

Relato escrito:

"Em que cresci com este grupo"

Programa de Orientação Profissional	
Nome:	Data:
Faça um relato escrito sobre a proposição "Em que cresci com este grupo e em que acho que ainda poderei crescer".	

8 + 5 = 13

Anexo 13

*Resumo final dos tópicos
discutidos na intervenção*

Estamos terminando o Grupo de Orientação Profissional...

Você participou de um programa estruturado, especialmente, para ajudá-lo a superar às dificuldades e dúvidas próprias do momento de escolha de uma profissão. Esperamos que os encontros realizados tenham ajudado você a encontrar seu caminho profissional e a ir em busca dele.

Sabemos de que tudo o que precisa ser discutido, para se tomar uma decisão consciente e acertada, não pode ser esgotado em apenas oito encontros, mas acreditamos em que os tópicos selecionados tenham ajudado você a se conhecer melhor, conhecer as diversas profissões e a tomar uma decisão com mais confiança.

Bom, o grupo acabou, mas sua tarefa não. Você ainda vai “topar” com muitas outras escolhas envolvendo a profissão. Portanto, lembre-se do que discutimos no grupo:

1. **Analise-se:** olhe para você mesmo e pergunte-se: Eu gosto disso? Isso me interessa? Tenho habilidade para isso? Posso desenvolver essa capacidade? Quero realmente fazer isso? Isso me fará feliz? Estou disposto a enfrentar as dificuldades que virão?”
2. **Levante as alternativas:** selecione todas as opções que você tem, mesmo aquelas menos preferidas. Considere todas as possibilidades, antes de se decidir por uma delas.
3. **Avalie conseqüências:** pense em cada alternativa confrontando-as com aquilo que é mais importante e tem mais valor para você. Pondere as vantagens e desvantagens atuais e futuras de cada alternativa, eliminando as menos atrativas.
4. **Tome uma decisão e seja corajoso:** assuma sua escolha. Não deixe de escolher algo que é importante para você, só porque parece difícil ou complicado. “Sonhe com os pés no chão” e lute pelo que você acredita!

Um beijão nosso para você!

TESTE INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO

Anexo 14

*ISC – Inventário de Satisfação do Consumidor***Programa de Orientação Profissional**

Nome: _____

(Por favor, para cada questão, circule a resposta que melhor expresse sua opinião ou sentimento sobre o assunto).

1. Sinto que o Programa de Orientação Profissional me possibilitou perceber características e possibilidades pessoais (habilidades, aptidões, interesses etc.) que eu desconhecia:

(1) Nenhuma (2) Poucas (3) Algumas (4) Várias (5) Muitas

2. Sinto que o Programa de Orientação Profissional me possibilitou conhecer possibilidades profissionais (cursos, áreas de atuação etc.) que antes eu desconhecia:

(1) Nenhuma (2) Poucas (3) Algumas (4) Várias (5) Muitas

3. A Orientação Profissional me ajudou a superar obstáculos que dificultavam minha decisão:

(1) Nenhum, continuo com as mesmas dificuldades	(2) Superei poucos obstáculos	(3) Superei alguns obstáculos	(4) Superei vários obstáculos	(5) Superei muitos obstáculos
--	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

4. Em relação a minha escolha profissional, avalio o auxílio recebido no grupo de Orientação Profissional como:

(1) Muito fraco (2) Fraco (3) Adequado (4) Bom (5) Muito bom

5. Com respeito a confiança na minha habilidade de fazer escolhas, agora sinto que estou:

(1) Menos
confiante

(2) Igual
antes

(3) Melhor

(4) Bem
melhor

(5) Muito
melhor

6. Com respeito ao progresso que fiz em relação a escolher uma profissão, agora sinto que estou:

(1) Pior
que antes

(2) Igual
antes

(3) Melhor

(4) Bem
melhor

(5) Muito
melhor

7. Sinto que o tipo de atendimento usado no Grupo para me orientar, quanto a minha escolha profissional foi:

(1) Muito fraco

(2) Fraco

(3) Adequado

(4) Bom

(5) Muito
bom

8. Minha opinião geral sobre o Programa:

(1) Detestei

(2) Não
gostei

(3) Sinto-me
neutro

(4) Gostei

(5) Gostei
muito

9. Meu sentimento geral sobre meu aproveitamento no Programa é:

(1) Não
aproveitei o
quanto poderia

(2) Poderia
ter aproveita-
do mais

(3) Aproveitei
o suficiente

(4) Aproveitei
bem

(5) Aproveitei
o máximo
que pude

SESSÃO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO

Anexo 15

Questionário de avaliação do programa

1. Nos encontros do grupo de Orientação Profissional, do que você mais gostou? E do que menos gostou?

2. Assinale a resposta que melhor expressa o quanto cada atividade, exercício ou situação, realizadas no grupo, foram na **contribuição para sua decisão profissional**:

- a. Relato escrito sobre sua dificuldade de decisão profissional e discussão em grupo (Sessão 1)

(0) Não participei	(3) Suficiente
(1) Quase nada	(4) Bastante
(2) Pouco	(5) Demais

- b. Exercício *gosto e faço* – Análise de características pessoais, habilidades e interesses (Sessão 2)

(0) Não participei	(3) Suficiente
(1) Quase nada	(4) Bastante
(2) Pouco	(5) Demais

- c. Cartaz: agrupamento das profissões, segundo características dos profissionais que as exercem (Sessão 3)

(0) Não participei	(3) Suficiente
(1) Quase nada	(4) Bastante
(2) Pouco	(5) Demais

d. Pesquisa sobre profissões de interesse em manuais, guias e artigos (Sessão 4 e 5)

- | | |
|--------------------|----------------|
| (0) Não participei | (3) Suficiente |
| (1) Quase nada | (4) Bastante |
| (2) Pouco | (5) Demais |

e. Realização e dramatização da entrevista com profissionais da área de interesse (Sessão 6)

- | | |
|--------------------|----------------|
| (0) Não participei | (3) Suficiente |
| (1) Quase nada | (4) Bastante |
| (2) Pouco | (5) Demais |

f. Realização do exercício de análise de critérios de escolha (Sessão 7)

- | | |
|--------------------|----------------|
| (0) Não participei | (3) Suficiente |
| (1) Quase nada | (4) Bastante |
| (2) Pouco | (5) Demais |

g. Análise escrita sobre o processo de tomada de decisão proporcionado pelo grupo (Sessão 8)

- | | |
|--------------------|----------------|
| (0) Não participei | (3) Suficiente |
| (1) Quase nada | (4) Bastante |
| (2) Pouco | (5) Demais |

3. Como você avalia sua participação no grupo? Que coisas você acha que atrapalharam sua participação ou contribuíram para diminuir a sua participação no grupo?

4. O que você achou de ter tido duas sessões de pesquisa sobre as profissões?

5. Como foi para você receber a tarefa de fazer uma entrevista com um profissional do seu interesse?

6. Como você avalia o desempenho das coordenadoras? Em que você acha que elas ajudaram no seu processo de escolha profissional? Quais foram os pontos positivos e negativos?

7. Você tem sugestões do que poderia ser mudado/alterado para melhorar a qualidade e a participação nos grupos de Orientação Profissional?

8. Na sua opinião, a duração do grupo (08 sessões = 2 meses) foi:

- (1) Muito curta
- (2) Curta/tempo foi Insuficiente
- (3) Suficiente/Adequado
- (4) Demorado
- (5) Muito demorado

9. Valeu a pena ter participado desse grupo de Orientação Profissional? Por quê?

