

O PLANEJAMENTO DE CARREIRA: UMA EXPERIÊNCIA BEM SUCEDIDA DE ORIENTAÇÃO A UNIVERSITÁRIOS NA MODALIDADE DE E-LEARNING

Maria Aparecida Campos Mamede-Neves
Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brasil

Resumo

O objetivo central deste trabalho é analisar criticamente uma experiência inovadora de orientação vocacional focada no planejamento de carreira em uma universidade privada do Rio de Janeiro, Brasil, com jovens cursando diferentes graduações em 6º e 7º períodos. Realizar uma disciplina em que os universitários eram de diferentes cursos baseou-se na crença que a heterogeneidade, longe de ser um empecilho ao planejamento e desenvolvimento da disciplina, é fator enriquecedor para a desejada formação de uma sociedade cooperativa. A proposta se baseou na constatação de que, infelizmente, nem todos os recém-formados, mesmo tendo realizado uma escolha cuidadosa do curso e seriedade ao cursá-lo, apresentam condições suficientes para, no acesso a uma carreira profissional, ter garantida uma efetiva ascensão. A experiência alternou momentos presenciais e momentos de estudo a distância mediatizado por uma plataforma tecnológica e um trabalho de tutoria permanente. O sistema operacional do curso ofereceu: o conteúdo teórico e o material didático para estudo a distância; quatro oficinas presenciais, duas introdutórias, uma intermediária e uma de encerramento; três modalidades de avaliação - uma auto-avaliação, avaliações à distância e uma final presencial. A análise da experiência mostrou a importância da inovação e apontou para a ampliação dessa orientação.

Este trabalho se norteia por apresentar e analisar criticamente uma experiência inovadora de orientação vocacional focada no planejamento de carreira, realizada em uma universidade privada do estado do Rio de Janeiro, Brasil, com jovens cursando diferentes graduações em 6º e 7º períodos e tendo como objetivo central contribuir para o seu aprimoramento profissional futuro, pelo conhecimento de melhores condições de implementação das metas pretendidas..

A proposta se baseou na constatação de que, embora o jovem, quando entra para a universidade, de alguma forma, faz sua escolha profissional que o conduz a optar por um determinado curso de graduação, infelizmente não tem, a seu dispor, condições suficientes para, quando estiver no exercício profissional, ter a garantia de uma efetiva ascensão, ainda que haja realizado uma escolha cuidadosa do campo profissional e tenha sido bom aluno. Essa situação se agrava quando agregamos a esta conjuntura o fato de que nem todos os recém-formados são absorvidos pelo mercado de trabalho de sua profissão, obrigando-os a aceitar empregos fora da área em que estudaram. Lamentavelmente, esta é uma situação muito peculiar no Brasil.

Assim sendo, a experiência inovadora dessa disciplina pretendeu dar condições de que o aluno construísse, progressivamente, as possíveis relações entre sua própria vivência, seus desejos e aspirações e os principais conceitos ligados ao planejamento de uma carreira.

A instituição de ensino superior na qual se desenvolveu o projeto é uma universidade situada no Estado do Rio de Janeiro, com cerca de 26 mil alunos nos 37 cursos de graduação, 32 de pós-graduação e 57 de extensão, distribuídos em várias partes do estado. Restringindo-se à cidade do

Rio de Janeiro, possuía, na época da experiência, mais de 20 unidades alocadas em vários bairros que mantêm, entre si, grandes distâncias. Por esta razão, a universidade estava muito preocupada em desenvolver projetos que oferecessem, ao seu aluno de graduação, disciplinas que pudessem ter, em sua estruturação, momentos presenciais e à distância. A experiência ora analisada era, portanto, uma iniciativa que se realizava dentro deste novo projeto político pedagógico da universidade em apreço, ou seja, pretendia romper com os limites reais dos espaços das salas de aula. Para sua consecução, tinha, pois, que desenvolver seu programa na modalidade de e-learning, com aulas projetadas para serem postadas em suporte tecnológico digital e contando com um trabalho intenso de tutoria que garantisse todo o apoio que o aluno necessitava, além de serem programados encontros presenciais nos diferentes pólos que aglutinavam os alunos. Sabemos que as avaliações de programas de e-learning recomendam fortemente esse modelo.

Quanto ao fato de promovermos a realização de uma disciplina cursada por universitários de diferentes cursos, além de atender as distâncias entre as unidades da universidade, baseou-se, fortemente, na crença que a heterogeneidade, longe de ser um empecilho ao planejamento e desenvolvimento pedagógico, é fator enriquecedor para a desejada formação de uma sociedade cooperativa.

Procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento da experiência

O sistema operacional da disciplina ofereceu o conteúdo teórico e o material didático para estudo a distância; quatro oficinas presenciais, duas introdutórias, uma intermediária e uma de encerramento; três modalidades de avaliação - uma auto-avaliação, avaliações à distância e uma final presencial.

Quanto às oficinas:

As oficinas iniciais destinavam-se a ajudar o aluno a tomar contato com a nova modalidade de desenvolvimento da disciplina e com o ambiente virtual que apoiava a apresentação dos conteúdos; iniciar as turmas na temática principal da disciplina; propiciar contatos iniciais dos cursistas com os colegas das turmas virtuais que estariam cursando e com os tutores, com vistas à formação de uma sociedade cooperativa *on line*.

A oficina intermediária destinava-se à discussão com os alunos sobre o conteúdo da disciplina, em confronto com a vivência que tinham em seus contextos, suas expectativas e anseios. Foi realizada ao final da Unidade 2.

A oficina final tinha por finalidade a realização da avaliação final da disciplina e também a elaboração, por cada aluno, de um esboço de planejamento da futura carreira.

Todas as modalidades de oficinas foram realizadas em locais que serviam de pólos integradores de cada grupo de unidades que entre si estavam mais próximas.

A equipe responsável pela disciplina era composta por um professor que desenvolvia todo o conteúdo programático e por uma equipe de tutores à distância dedicada ao acompanhamento do processo de aprendizagem dos alunos e orientação dos trabalhos acadêmicos. Essa tutoria estava prevista para ser uma atividade permanente no processo de desenvolvimento da disciplina, tendo por objetivo acompanhar e oferecer ao aluno todo o auxílio necessário ao seu processo de auto-aprendizagem, incentivando-o à realização das tarefas e a estabelecer relações entre os conhecimentos adquiridos e as características de sua graduação, facilitando a solução das dificuldades encontradas.

Pela especificidade da disciplina e das condições impostas à realização de uma atividade pedagógica, a tutoria estava prevista para ser realizada por uma equipe diretamente ligada e assessorada pelo Professor responsável pelo conteúdo, usando os recursos da Internet. Também estava planejada e estimulada a formação de grupos de aprendizagem cooperativa, através, principalmente, de Listas de Discussão e Fóruns de Debates que seriam mantidos via WEB, sob a coordenação do tutor do grupo a que correspondia o aluno.

Investindo, fortemente, na apropriação, por parte do aluno, do conteúdo específico, considerava que, apesar de se apoiar no processo de auto-aprendizagem, este estudo não se faria sozinho. O aluno contou, portanto, com materiais didáticos especificamente preparados e que estiveram, o tempo todo, à disposição deles, pela via WEB, mas igualmente sob a forma mais convencional, ou seja, podiam ser também impressos.

Enfim, procurou-se garantir aos alunos que todos os recursos que pudessem estar sendo adotados por eles, estariam disponibilizados.

No caso específico dessa experiência inovadora, exercemos o papel de observador participante, pois, fomos o professor responsável pelo conteúdo, pela assessoria aos tutores, pela customização dos conteúdos no ambiente virtual, mas também o pesquisador que acompanhou, passo a passo a experiência.

A avaliação é o instrumento por excelência para informar ao aluno como está sendo o seu aproveitamento nos estudos que está realizando. Assim sendo, nessa experiência, foram adotadas as seguintes modalidades: avaliação à distância, auto-avaliação e avaliação final.

A avaliação à distância foi incentivada ao longo de todo o desenvolvimento da disciplina. Os trabalhos realizados eram enviados aos tutores para que verificassem o desempenho dos alunos, indicando atividades complementares ou de aprofundamento, sempre que julgassem necessário.

A auto-avaliação foi importante para o cursista, na medida em que se constituiu em um instrumento de auto-análise de como considerava estar alcançando os objetivos da disciplina, se

havia aspectos que pediam mais estudo e/ou maior orientação do tutor ou, ainda, de maior investimento nos Fóruns de Debates.

Finalmente, a avaliação final, realizada de forma presencial ao final da disciplina, tratou da atribuição de uma nota final, confrontada com as demais avaliações, no intuito de outorgar aos alunos a sua aprovação ou não na disciplina.

Para quem, por diversas circunstâncias, não tivesse alcançado o nível de aprendizagem esperado em alguma unidade da disciplina, havia a possibilidade de revisão do conteúdo em apreço, a fim de que fosse possível superar as deficiências observadas na avaliação. Para tal, a equipe de tutores devia oferecer as orientações específicas e essa nova avaliação sobre o material revisto era realizada durante o desenvolvimento da Unidade seguinte à que merecia ser revisada.

As unidades do programa da disciplina Planejamento de Carreira e seus conteúdos

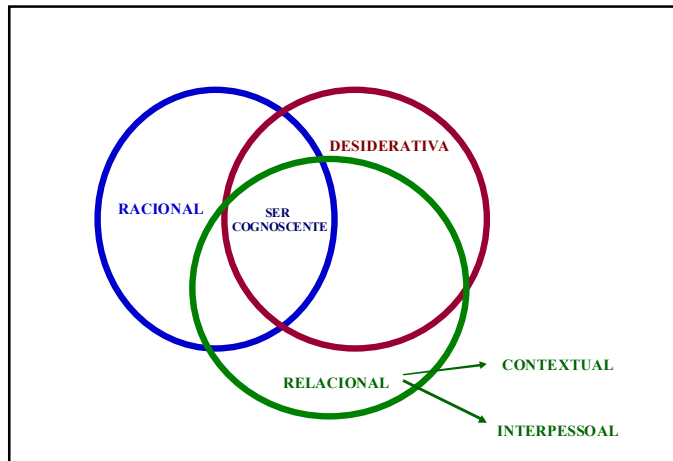
O conteúdo programático proposto se fez distribuído em quatro (4) unidades temáticas:

- as dimensões constitutivas da pessoa;
- a identidade pessoal versus a identidade profissional;
- a profissão escolhida e os modos de atuação;
- o planejamento de carreira: pensando a carreira profissional nos tempos atuais.

O objetivo, ao optarmos por esta organização das unidades temáticas, foi o de articular as questões relativas à constituição do sujeito com as do mundo profissional, levando o jovem a progressivamente poder construir, em sua vida ainda de estudante, um primeiro esboço de plano de carreira.

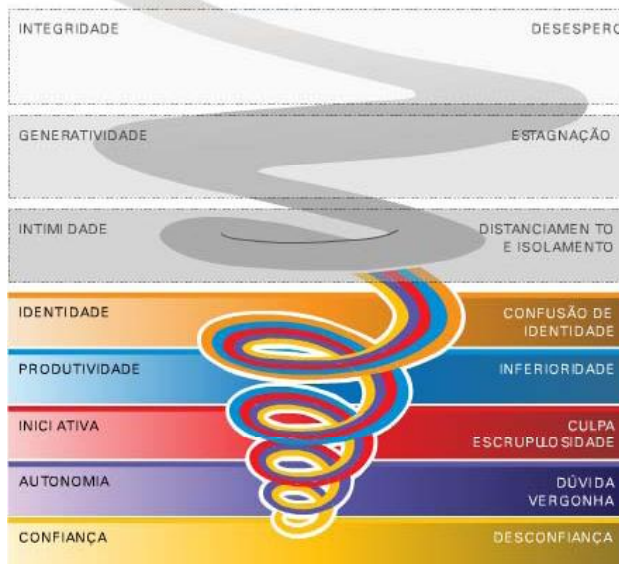
Na Unidade 1 - as dimensões constitutivas da pessoa - consideramos que o jovem, para poder refletir com profundidade sobre a sua profissão futura e a carreira que pode vir a percorrer, tem que, primeiramente, pensar em *quem é* como pessoa e, sobretudo como *sujeito do conhecimento*. Por isso, esta unidade teve como objetivo oferecer um espaço de reflexão sobre quais são as dimensões que constituem a pessoa humana e como elas se integram, ou seja, a inter-relação entre as dimensões racional, afetiva e a dimensão social, sendo que esta se desdobra em dimensão contextual e relacional.

Facilitou muito para a compreensão dos jovens alunos a seguinte representação:



Articulada a essa premissa inicial estudada na Unidade 1, a Unidade 2 tratou essencialmente do contraponto entre a identidade pessoal e a identidade profissional. Para tal, usamos as etapas de desenvolvimento da identidade humana e, em particular, da constituição da adolescência, propostas por Erik Erikson (1972), para definir as etapas do desenvolvimento profissional. Uma representação das etapas propostas por Erikson pode guiar o que foi colocado nesta unidade.

Fases do desenvolvimento humano de Erik Erikson



Pelo menos no Brasil, a primeira fase da construção da identidade profissional para a maioria dos jovens recém saídos da universidade coincide com a entrada no primeiro emprego. Da mesma maneira que, para a construção da pessoa, Erikson aponta a importância desse momento de entrada no mundo - *fase da confiança* – consideramos, no campo profissional, uma situação semelhante.

Mas, o que seria, então, *a fase de confiança na identidade profissional*? É a fase na qual aquele jovem que, já tendo os conteúdos profissionais todos montados, não tem ainda a possibilidade desse exercício pleno fora dos muros da universidade. Nesse caso, o modo como ele é recebido no mundo profissional vai determinar, em parte, a confiança que esse jovem vai desenvolver em si mesmo como profissional.

Estar confiante não quer dizer que não tenha dúvidas, que não tenha lacunas na sua formação. É muito importante que tenha consciência disso, sem, contudo, rebaixar a sua auto-estima.

A segunda fase - *da autonomia* - vai se caracterizar por um exercício profissional que já não é mais iniciante, não é vivido tão temerosamente, não é tatear no desconhecido. A pessoa já está se apropriando um pouco dessa aprendizagem, seja no local onde ela está trabalhando, seja nas possibilidades que tem, nas coisas que lhe deram para realizar. Começa, assim, o exercício da sua autonomia dentro da profissão. Porém, se a pessoa que está respondendo por esse treinamento ou por essa supervisão, seja seu chefe ou apenas um sênior, tolhe essa autonomia, pode se desenvolver um estado de dúvida do que ela consegue ou não realizar.

É muito importante, portanto, neste momento, o tipo de liderança dos que introduzem o profissional no sistema de trabalho. Se essa autonomia for criticada e duramente reprovada, pode-se produzir uma quebra na confiança inicial que esse jovem profissional estava depositando nos planos e nas idéias que estava tendo, passando assim a uma atitude temerosa frente aos colegas de instituição.

O terceiro estágio - *a tomada de iniciativa* - vai depender muito da construção da autonomia profissional. Quando a pessoa percebe que as suas idéias no campo profissional estão sendo acatadas, se as dúvidas que tenha forem tratadas com respeito, consideração e se houver paciência em relação aos possíveis erros cometidos fruto ainda da falta de experiência no campo profissional, a força da iniciativa vai prevalecer sobre a possível culpa dos resultados negativos.

Com isso, mais um passo foi dado! Mais uma etapa vencida! Alcança-se, assim, *a fase da produtividade*. O profissional já exerce seu ofício com segurança, sabe o que faz e como faz e, conseqüentemente, essa produtividade vai ser de boa qualidade. Está a um passo da construção plena da identidade profissional. Entretanto, se esta construção se fez pendendo mais para a desconfiança quanto à qualidade do que está realizando, se a entrada no mercado de trabalho se faz de forma excessivamente tímida, se sua produção é manca, logicamente vai emergir um certo sentimento de inferioridade, que paralisa a pessoa, que faz com que ela se contente em permanecer numa grau bem inicial da carreira, porque não tem mais parâmetros lúcidos de qual é verdadeiramente o seu desempenho profissional.

A fase seguinte vai ser a do exercício da *identidade profissional*, continuando a transposição que estamos fazendo das “idades” do homem propostas por Erikson para a compreensão do desenvolvimento profissional. Por onde deve caminhar o bom desenvolvimento de uma carreira profissional? Certamente, vai estar no caminho do meio, sempre entre a confiança e a desconfiança, entre a autonomia e a dúvida, entre a iniciativa e o receio de ações erradas, em ter a identidade e a incerteza da segurança desta identidade. O término da Unidade2 foi marcado por esta discussão.

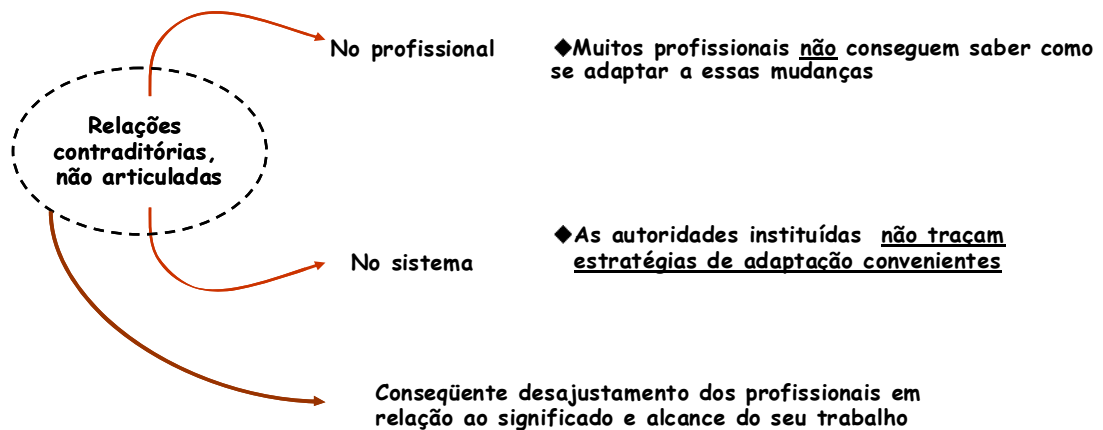
A unidade 3 cuidou das considerações sobre a profissão escolhida e os modos de atuação, pretendendo, com isso, ajudar os alunos a alcançar o objetivo maior da disciplina: *o planeamento da carreira profissional*. Ela apresentou-se em três blocos temáticos: trabalho e profissão; resiliência e modos de atuação profissional. Vejamos cada um.

Trabalho e profissão são dois conceitos que nem sempre são bem distinguidos; assim, era muito importante que os alunos tivessem bem claro o âmbito de cada um.

TRABALHO surge da necessidade da dominação humana sobre as forças naturais. É o espaço privilegiado de transformação da natureza e do homem; o significado concreto de transformação da realidade pelo homem. Ou ainda, é a possibilidade do homem ir além da pura natureza podendo, enquanto sujeito, contrapor-se ao mundo dos objetos, conquistando assim uma certa autonomia diante dela. É a manifestação da liberdade humana, da capacidade humana de criar a própria forma de existência específica, não de uma liberdade infinita, porque a produção está sempre relacionada com as condições materiais e com as necessidades já criadas; e estas condições atuam como fatores limitativos em qualquer fase da história¹.

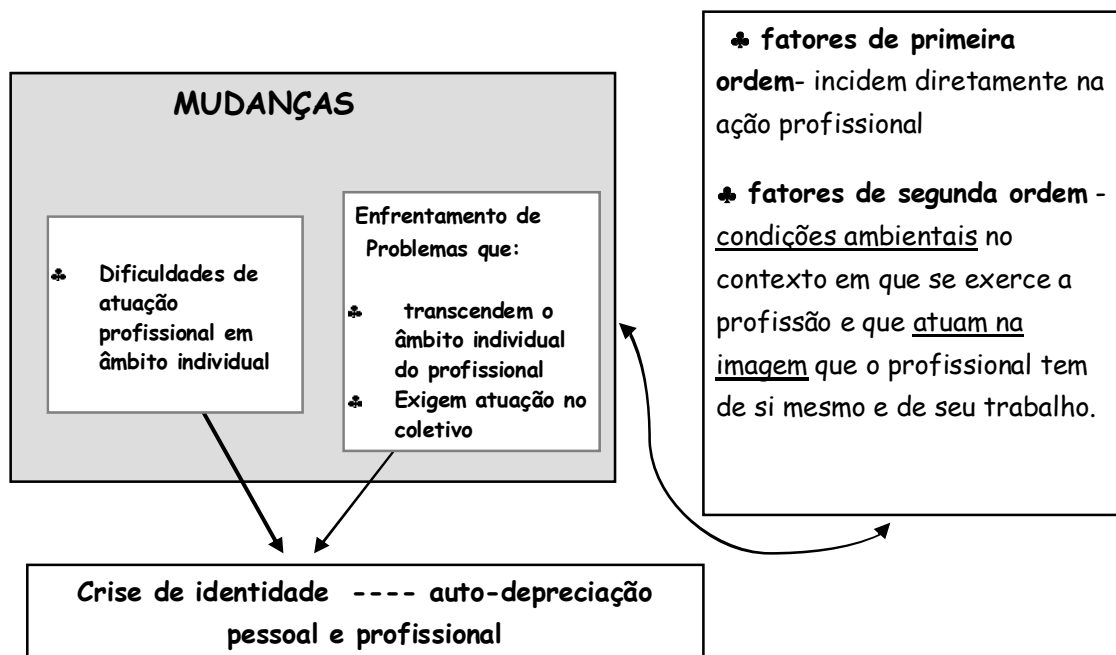
PROFISSÃO é um processo pelo qual uma ocupação organizada obtém o direito exclusivo de realizar um determinado tipo de trabalho, controlar a capacitação, o acesso e o direito de determinar e avaliar a maneira como o trabalho é realizado. As profissões estabelecem a sua representação *internamente*, na luta pela definição da identidade profissional e *externamente*, na busca de uma identidade que possa ser reconhecida pela sociedade mais ampla ².

O trabalho e a profissão não têm só um lado positivo; podem apresentar também um lado mais sombrio. Por exemplo: um mal-estar profissional pode se dar por mudanças aceleradas no contexto social que influem fortemente no desempenho profissional ou relações contraditórias não articuladas no âmbito profissional e no sistema político-governamental.



Mamede-Neves, M.A.C.

Assim sendo, podemos fazer uma síntese das dificuldades e do enfrentamento das tensões entre o que se fala sobre o exercício profissional e a sua prática efetiva.



RESILIÊNCIA foi o segundo tema da unidade 3. O termo resiliência em sua origem na Física significa resistência ao choque ou a propriedade pela qual a energia potencial armazenada num corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão incidente sobre o mesmo. Nas Ciências Humanas, resiliência passou a designar a capacidade de resistir flexivelmente à adversidade, utilizando-a para o desenvolvimento pessoal, profissional e social. É a capacidade que as

peessoas têm de atravessar situações de crise, podendo essas ser de cunho familiar, social e empresarial, superando-as e saindo delas fortalecidos e transformados positivamente.

Durante o ciclo de vida natural, é preciso que o indivíduo desenvolva certo grau de resiliência para conseguir ultrapassar, com ganhos, os momentos de transições, nas diferentes fases da vida. Ora, a ferocidade da globalização, o medo da perda de emprego, a falta de valores éticos e morais do mundo atual acabam por gerar também um mal estar dentro das instituições, bem como diferentes problemas sociais e de saúde nas pessoas. Assim, o estresse profissional é uma realidade percebida hoje em dia nas mais diversas áreas e setores do mercado de trabalho e, ao contrário do que muitos podem imaginar, não está limitado aos profissionais que desempenham altos cargos em grandes empresas. O problema está presente nos mais distintos níveis hierárquicos, em empresas de todos os portes e se intensifica à medida que aumentam as responsabilidades, cobranças, pressão laboral, competitividade, estafante jornada de trabalho, entre outras características muito típicas do mundo globalizado. Frente a isso, há de se questionar o como manter a qualidade de vida e o equilíbrio emocional.

A pessoa que possui resiliência desenvolve a competência de reconstruir-se e moldar-se novamente a cada obstáculo, a cada desafio. Um profissional submetido a situações de estresse e que tem a sabedoria para vencê-las sem lesões severas, sem grandes rachaduras é um resiliente. Já o profissional que possui resiliência fraca é aquele que é comumente chamado "homem de vidro", que se "quebra" ao ser submetido às pressões e às situações mais estressantes.

Toda organização deve se preocupar com a resiliência de seus profissionais, uma vez que o indivíduo que possui pouca ou não desenvolve a resiliência, está passível de sofrer severas conseqüências, que vão da queda de produtividade ao desenvolvimento das mais diversas doenças psicossomáticas. Deste modo, se faz necessário desenvolver alguns aspectos que têm relação com a resiliência e, em meio a eles, a auto-estima, que é a base da mesma. Pode-se mencionar, também, a criatividade, a sensibilidades, o sentimento mais sedimentado de aceitação em relação aos acontecimentos, o humor, habilidades sociais desenvolvidas e auto-estima, aspectos esses característicos e necessários para o bom desempenho de um profissional, especialmente se ele detiver uma liderança.

Pessoas dinâmicas atuam em uma elevada rapidez de adaptação à mudança. Convivem com a ambigüidade e a incerteza, sem muita perda do equilíbrio emocional e intelectual, tentando controlar somatizações que atingem sua saúde física e psicológica. Alguns até aprendem a gostar de estar na "corda bamba", de participar da vida de um planeta em grandes transformações. Incorporam ao seu cotidiano, o transitório da vida. E se tiverem que retroceder, frente a determinado insucesso, à circunstância anterior, fazem-no com certa tranquilidade vendo-a como um componente do processo natural de oscilação da dinâmica das organizações e

da sociedade. O profissional resiliente faz uma reflexão sobre a experiência vivida e aprende com ela; compartilha as aprendizagens com os demais membros da equipe; dialoga sobre estratégias e alternativas para aplicá-las a situações idênticas no futuro, busca o consenso (sobretudo se for o líder) para a experiência vivenciada, explorando o maior número de percepções existentes na equipe; procura também identificar, em meio a diferentes opiniões, o ponto de convergência ou a mediatriz comum com o qual todos concordam, sendo competente para integrar e orientar a equipe na concretização de seus propósitos. Indivíduos resilientes sonham alto, e os seus sonhos envolvem outras pessoas que, provavelmente, se inspirarão em seus exemplos de humanidade e senso coletivo.

Finalmente o terceiro bloco da Unidade 3 referiu-se aos MODOS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL.

Foi salientado o quanto, no exercício profissional, os estilos de atuação, já vistos em unidades anteriores, são definidos e construídos no interjogo da pessoa com o mundo das profissões. Para tal, entram em ação sempre as estruturas operatórias (cognitivas, afetivas e sociais) envolvidas no exercício da profissão escolhida. Mas, não são somente as estruturas mentais que se põem a trabalhar. O meio social em que vivemos é, igualmente, um grande arquiteto na construção desses estilos de atuação profissional.

Para que os modos de atuação profissional possam ser construídos, é preciso perceber os mitos da profissão assumida, saber lidar com eles, ter conhecimento do Código de Ética e da Regulamentação profissionais.

A unidade 4 fechou a disciplina, constituindo-se na mais importante unidade, porque alcançava o objetivo central proposto no início do programa.

Tendo como tema o planejamento de carreira nos tempos atuais, instigou os alunos a pensarem porque seria essencial fazerem um esboço bem incipiente de planejamento de sua carreira futura e porque seria importante construí-lo, mesmo antes de se formar. Para ajudá-los, algumas atividades foram propostas e realizadas, no intuito de os apoiarem na compreensão desta oportunidade e lhes permitirem ter, com ajuda de um pequeno roteiro de perguntas básicas, uma primeira aproximação do planejamento considerado como trabalho final da disciplina. Os alunos entenderam bem que o planejamento de carreira é um plano que se traça, cujo ponto de chegada é o desempenho pleno na profissão; perceberam, também, que construí-lo desde a sua graduação vai agregar valor à formação profissional, com vistas às metas pretendidas.

Apresentação e análise crítica dos resultados

- **Quanto aos procedimentos metodológicos**

A base dos conteúdos abordados na disciplina foi considerada pelos alunos bem adequada aos objetivos propostos e na customização dos temas, embora a plataforma escolhida não fosse a melhor, porque restringia muito as possibilidades do design gráfico a partir do design didático.

A tutoria foi outro ponto nevrálgico dessa experiência. Houve muitas falhas na sua condução, quer na realizada a distância, quer na que era oferecida nos encontros presenciais por parte de um grupo de tutores, que, felizmente, não danificaram por completo a empreitada.. Constatamos que o grande obstáculo foi o descompasso entre a coordenação geral desse projeto e a de um outro setor da universidade que oferecia, há tempos, uma atividade de orientação vocacional, embora de outra ordem. Sem ele, teríamos tido, certamente, uma resposta ainda mais positiva.

Mas o que aconteceu?

A coordenação da orientação vocacional, tendo se sentido, no meio do desenrolar da disciplina, ameaçada e pensando vir a ter seu espaço profissional restringido, cooptou vários tutores, fazendo com que eles quase boicotassem a experiência. Importante salientar-se que, em nenhum momento, foi percebido que as duas orientações eram igualmente importantes, podiam guardar suas especificidades e realizar um excelente trabalho em cooperação mútua. Ganhariam as equipes, ganhariam, principalmente, os alunos.

Pensamos que, se houvera maior sintonia entre as coordenações das duas instâncias, o resultado seria outro. Pena que só tomamos conhecimento dessa problemática quando o curso já estava quase terminando, posto que não pertencíamos ao quadro docente permanente da universidade, sendo apenas professor convidado para a realização específica da experiência aqui apresentada. Entretanto, vale ressaltar que essa postura negativa não se tornou unânime entre os tutores e, deste modo, pudemos trabalhar muito bem com alguns, o que nos permitiu coletar dados para uma boa avaliação crítica do conteúdo do curso e um levantamento dessas variáveis intervenientes que prejudicaram o caminho da experiência, mas não a invalidaram.

- **Quanto ao aproveitamento dos alunos**

Logo de início, frente aos dados colhidos, verificamos que, considerados conjuntamente, os caminhos trilhados pelos jovens no decorrer do curso, foram muito além do simples cursar qualquer outra disciplina acadêmica. Analisadas qualitativamente, no detalhe das temáticas e dos argumentos colocados pelos universitários em suas justificativas ao desenvolver seus

esboços de planejamento de carreira, as respostas configuravam um espaço de noções, de preocupações e de vivências que nos fazia aproximar da problemática vivida no Brasil pelos jovens, que se sentem meio descrentes do que a realidade profissional pode lhes assegurar. No cerne de seus trabalhos, dentro das avaliações em processo que realizamos durante toda a experiência, estava sempre presente a percepção generalizada da crise nacional e porque não dizer, da crise global que já se fazia sentir na época, um clima caracterizado pelo desencontro ou pela coexistência conflituosa daquilo que é desejado e desejável e do que a sociedade lhes permitia.

A análise qualitativa dos depoimentos dados pelos alunos realçou a dificuldade de encarar a multiplicidade de opções profissionais disponíveis e delineou diferentes articulações entre o que desejavam e o que acreditavam (ou não) que poderiam conseguir. A grande interrogação que apresentavam ficava por conta de saberem até que ponto a bagagem de conhecimentos de sua profissão auferida na universidade estaria, em última instância, sendo profícua para a carreira que exerceriam fora dos muros universitários, o que lhes parecia dependeria muito menos de seus desejos e muito mais do contexto no qual eles viviam.

Por um lado, a experiência mostrou claramente que há, em cada indivíduo, certa "mistura" de níveis: individual, local, social, universal e, por outro, destacou a importância da articulação entre o valor de uma carreira e os problemas que ela própria pode apresentar. Tinham consciência de que a escolha e a sedimentação do exercício de uma profissão não dependem somente do que se aprende na universidade, ou do aperfeiçoamento que se pode obter dentro da carreira que se abraça. Concluía que, ainda que pareça estranho, tudo que diz respeito à atividade profissional está, fundamentalmente, na estrita dependência de como se constitui realmente a identidade de cada um. Essas constatações tiveram grande peso nas reflexões dos jovens e muitos deles se mostraram frustrados quando constataram o dado de realidade que teriam que dar às suas aspirações profissionais.

Mas também, ancorados pelas colocações da tutoria e pelas discussões em grupo com seus companheiros de disciplina, puderam perceber que o proposto era pensar uma primeira perspectiva, um pré-projeto que, quanto mais previsse as variáveis interdependentes que poderiam advir, melhor daria um norte em suas vidas. Nesse sentido, o ponto alto do decurso da disciplina foi o tema Resiliência. De repente, aqueles jovens se depararam com a possibilidade de se re-construírem em suas características e ratificaram o que já haviam visto antes, mas que não tinham ainda elaborado convenientemente: o eu de cada um não é imutável, engessado numa espécie de destino incondicionalmente traçado, se certas etapas do desenvolvimento foram vividas de forma mais tortuosa. Compreenderam que, no interjogo do indivíduo com as suas circunstâncias contextuais, sempre é possível aprender a lidar com emoções limitantes

como o medo e a ansiedade; mudar alguns hábitos e comportamentos indesejados; mudar crenças restritivas. Na face externa da situação, perceberam as vantagens de estabelecerem metas claras e alcançáveis, desenharem um plano profissional e de carreira, entenderem os mecanismos da motivação e procurarem saber o porquê de suas raízes, tentarem elaborar suas vidas no sentido de sentirem-se bem consigo mesmos.

Também discutiram muito quem seria aquele profissional considerado o melhor, no exame das construções de identidade profissional. Foi interessante constatar que os jovens perceberam que o bom profissional vai se sentir responsável pelo aquilo que está realizando e, portanto, essa responsabilidade faz com que torne a sua iniciativa mais cuidadosa, mais atenta. Viram também que há profissionais que agem como se tivessem que ser sempre "os melhores". Infelizmente é um slogan que pode fazer muito efeito, mas que tem muito pouco de princípio de realidade e que pode desencadear o "carreirismo", a busca do sucesso a qualquer preço. Certamente, isso não é parte do perfil de um bom profissional.

Na verdade, um profissional tem que pensar em fazer o melhor, mas, ao mesmo tempo, tem que reconhecer que poderá haver outras pessoas melhores que ele. Então, não se trata de derrubar os outros para ser o melhor, trata-se de uma ação cooperativa, de confiança nos seus pares, para os quais ele possa expor a sua produtividade, tendo consciência que nem sempre ela será a melhor, nem a única, e de que, continuamente, ele deverá se reciclar. Ética e profissionalismo foram temas muito discutidos nos fóruns de debates.

Os alunos entenderam bem que o planejamento de carreira é um plano que se traça, cujo ponto de chegada é o desempenho pleno na profissão.

Conclusão

De tudo que foi exposto, cremos poder encerrar esta discussão concluindo que a análise da experiência mostrou à sociedade a importância desse procedimento inovador e apontou para a necessidade de outras turmas serem envolvidas neste processo, com vistas à ampliação dessa orientação. Mas, infelizmente, pela problemática político-pedagógica dos grupos que cuidavam da orientação dos alunos dessa universidade, não foi possível dar continuidade à experiência naquele espaço. Fica, entretanto, a apresentação do que foi realizado e a esperança que a academia possa replicá-la em outras universidades.

Referências bibliográficas

Barbosa, M. L. (1999) Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política. *Rev. bras. Ci. Soc.* [online]. Feb. 1999, vol.14, no.39 [cited 01 April 2006], p.186-190, capturado em abril

de 2006 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-091999000100013&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0102-6909.

Costa, A.C. G. (1995) *Resiliência. Pedagogia da presença*. São Paulo: Modus Faciendi.

D'Auria, A.(2005)*Resiliência reduz riscos de doenças e melhora a qualidade de vida*. Disponível http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/qualidade_de_vida/030203-resiliencia_alberto_dauria.shtm, capturado em 10/12/2005.

Erikson, Erik *Identidade, juventude e crise*, Rio de Janeiro: Zahar, 1972

Frankl VE. (1989) *Um sentido para a vida: psicoterapia e humanismo*. São Paulo: Santuário.

Hersey, P. & Blanchard, K. H (1986) *Psicologia para Administradores*. São Paulo: Pedagógica e Universitária,

Linkert, R. e Linkert, J. (1979) *Administração de conflitos - novas abordagens*. São Paulo, McGrawHill,

Machado de Oliveira, C. G. (2006) *O conceito de trabalho*, disponível no site <http://www.filosofiavirtual.pro.br/trabalhomarx.htm>, capturado em 01/04/2006.

Siqueira, W.(2005) *Aumente sua flexibilidade à mudança* <http://www.wagnersiqueira.com.br/opiniao/flexmud.htm>, acessado em 10/12/2005.

Tavares, J.(org) (2001) *Resiliência e educação*. São Paulo: Cortez.

Notas:

¹ O conceito de trabalho aqui apresentado se construiu a partir de uma análise crítica de Mamede-Neves, M.A.C do artigo de Machado de Oliveira, C. G. *O conceito de trabalho*, disponível no site <http://www.filosofiavirtual.pro.br/trabalhomarx.htm>, capturado em 01/04/2006.

² O conceito de Profissão aqui apresentado por Mamede-Neves, M.A.C. tem como base o artigo de Barbosa, Maria Lígia. Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política. *Rev. bras. Ci. Soc.* [online]. Feb. 1999, vol.14, no.39 [cited 01 April 2006], p.186-190, capturado em abril de 2006 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-091999000100013&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0102-6909.