

**Cláudia Santos Silva
Patrícia Araújo
Joaquim Luís Colmbra
José Manuel Castro
& Luís Imaginário**

Faculdade de Psicologia e de Ciências
de Educação da Universidade do Porto

APRENDER ANTES DE TRABALHAR: (SÓ) NO DICIONÁRIO OU TAMBÉM NA REALIDADE?: O POTENCIAL PAPEL DO BALANÇO DE COMPETÊNCIAS

Resumo

Partindo de vivências, práticas e constructos teóricos já internalizados pelos autores, levamos a cabo esta comunicação, com o objectivo principal de partilhar uma reflexão integrada sobre as diversas temáticas em jogo.

As diversas possibilidades de conjugação das palavras “Aprender” e “Trabalhar”, deram origem a uma espécie de jogo de palavras (“Aprender para Trabalhar”, “Trabalhar para Aprender”, “Aprender a Trabalhar”, etc.), a partir do qual estabelecemos um paralelismo entre duas organizações relevantes: a escola e o trabalho. Estes dois contextos, com muito em comum, poderão ser alvo de uma intervenção, que faça a ponte entre eles, de forma a contribuir para a internalização do papel do trabalhador nos jovens, em sentido lato. Por outro lado, fazemos também uma reflexão do potencial da metodologia de balanço de competências neste âmbito, levantando algumas questões e sugerindo perguntas que necessitam, na nossa opinião, de respostas urgentes.

“Aprender antes de trabalhar: (Só) no dicionário ou também na realidade?: O Potencial papel do Balanço de Competências”

Perante o estímulo do título deste congresso, pareceram-nos possíveis e lógicas imensas conjugações destas palavras, tão determinantes neste momento da nossa sociedade: Aprender para trabalhar? Trabalhar para aprender? Aprender a trabalhar? Aprender trabalhando? Etc., etc.

Desta forma, fomos desdobrando o novelo destas palavras e associando-as aos imensos conceitos, ideias teóricas e práticas com as quais fomos contactando, tentando ao mesmo tempo integrá-las num panorama mais claro e inteiramente perceptível.

No entanto, já o senso comum demonstra, por variadíssimas formas, que todos aprendemos com o trabalho, ou não existissem dezenas de provérbios com conteúdo semelhante “*Aprende-se até morrer*”, “*o saber não ocupa lugar*”, “*Do trabalho e da experiência, aprendeu o homem a ciência*”.

Aprender a Trabalhar vs Trabalhar para aprender

Por um lado, à primeira vista parece haver uma evolução de certa forma geracional nesta oposição. Há algumas gerações atrás, e mais próximas de nós do que imaginámos, iniciava-se o trabalho para chegar à aprendizagem de determinada arte ou profissão.

Hoje em dia, apesar de este facto também acontecer, parece sobressair a ideia de que é necessário primeiro aprender, para depois iniciar o trabalho.

Claro que para esta questão também contribuiu o aumento da frequência escolar obrigatória para 9 anos, o crescendo de exigência de formação por parte das organizações e a busca de certificação de qualidade e a aproximação a normas europeias em diversos sentidos.

Qual a forma ideal? Claro que não há resposta. No dicionário a palavra “**Aprender**” aparece primeiro, porém, infelizmente a taxa de analfabetismo actual e de abandono escolar, faz que sejam muitos os que iniciam a prática laboral para atingirem determinada aprendizagem. Mas, o artesão aprendiz, que convive diariamente com o artesão experiente, não aprenderá igualmente ou muito mais do que um jovem que faz formação especializada? Provavelmente teremos sempre ambas as leituras...

Por outro lado, temos uma **perspectiva faseada**. O jovem com 9 ou 12 anos de frequência escolar, com um curso profissional ou até mesmo uma licenciatura, aprenderá tudo nestes anos? Ou, depois disso, é que entrará na fase de “**Trabalhar para aprender**”, que será porventura complementar, senão mais enriquecedora que a primeira fase “**Aprender para Trabalhar**”?

Nesta fase do “**Aprender para trabalhar**”, a formação inicial (seja de qual tipo for) não será mais do que uma base mais ou menos estruturada de conhecimentos genéricos e alguns mais específicos? Será que a integração numa actividade profissional (cada vez mais errante e menos duradoira) não irá proporcionar contextos de aprendizagens onde estas (as aprendizagens base) se irão integrar, proporcionando assim um conhecimento mais específico, integrado e complexo?

Inevitavelmente, as organizações deveriam ter papel activo nesta questão. A **organização qualificante** (conceito muito frequente em França) pode ser definida como a que procura o desenvolvimento dos seus trabalhadores, onde a aprendizagem destes (através da sua experiência de trabalho na respectiva organização) é um dos objectivos conscientemente formulados pela própria organização. A reflexão sobre o trabalho leva ao desenvolvimento de novas competências e à tomada de consciência da existência de determinadas competências por parte do trabalhador (que poderá trazer benefícios futuros para a organização).

Quanto à **formação de base**, são desta vez as instituições de ensino de todo o tipo (escolas, centros de formação, etc.), que teriam papel preponderante no desenvolvimento de uma formação de base mais lata abrangente. Esta passaria também pela promoção do desenvolvimento pessoal e social num sentido vasto e que passasse também pela interiorização do seu papel de trabalhador, tendo em conta não só o saber-fazer, mas também (e senão principalmente) o saber-estar, o saber-ser e o saber-transformar-se. Na linha deste raciocínio, parece-nos que a disciplina de Psicologia teria potencial para se tornar um espaço em que os alunos debatessem, reflectissem sobre si próprios e sobre o meio envolvente, tendo o “**mundo como livro**” e não o “**mundo descrito num livro**”.

Aprender a trabalhar é outro termo que não tem sido discutido o suficiente.

Nos últimos anos, esta questão tem sido trabalhada ao nível escolar secundário (ocasionalmente, com os projectos da área-escola e com mini-estágios em cursos profissionais, etc.), com a educação para o mundo do trabalho, profissões e carreira (por exemplo, através de programas específicos para tal, através dos SPO'S¹, etc.) e ao nível superior com práticas adequadas para cada curso (práticas supervisionadas, estágios, etc.).

Num outro contexto, também a **Família** tem um inegável papel na formação das características do trabalhador, porém menos agora do que quando – como já referimos – o filho aprendiz passava o dia com o pai experiente a aprender o seu ofício.

No entanto, parece pouco o trabalho feito no sentido de “**Aprender a trabalhar**”; noutros países (ex. Reino Unido), os jovens são incentivados a trabalhar antes de ingressar na faculdade, e o próprio ingresso pode ser valorizado pelas experiências laborais anteriores; Nestes mesmos países, os **trabalhadores-estudantes** são muito valorizados, enquanto que em Portugal eles são essencialmente discriminados, não por aspectos legais e jurídicos (pois nesse ponto até parece não existirem grandes

lacunas), mas sim ao nível do cumprimento da lei e do respeito e sensibilidade perante o profissional/estudante.

Os contextos da Aprendizagem e do Trabalho

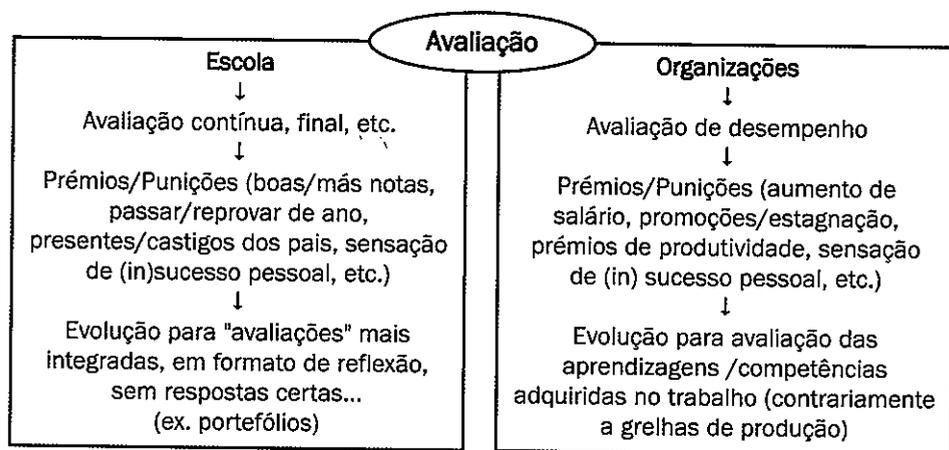
Outra questão interessante é a da **Aprendizagem e do Trabalho** em contextos organizacionais, ou seja: a **organização escola** tem semelhanças com a **organização empresa**?

À primeira vista parecem ressaltar a competitividade, a recompensa (intrínseca e/ou extrínseca) e a avaliação.

Algumas questões deste tipo são discutidas em intervenções que procuram esbater o choque da transição escola-trabalho, mas ao nível dos conteúdos programáticos não existe uma preparação consciente até ao ensino secundário acerca das competências pessoais de um trabalhador, de um dirigente e das organizações em geral.

Um dos paralelismos que podemos estabelecer de forma a comparar estes dois contextos, diz respeito ao conceito de avaliação. Para tal, um esquema gráfico poderá facilitar esta discussão:

Esquema 1. paralelismo do conceito de avaliação em dois contextos organizacionais:
Escola e Trabalho



Este paralelismo poderia facilitar a adopção de práticas integradas de transição escola-trabalho, possibilitando a passagem do papel de estudante (já interiorizado) para a gradual interiorização do papel de trabalhador.

Em conclusão, qualquer destas dissertações ou o jogo com as 2 palavras (Aprender e Trabalhar), conduz-nos, inevitavelmente, a falar de **Aprendizagem ao**

longo da vida, e neste sentido o processo de Balanço de Competências (BC)² fará sempre todo o sentido.

O Potencial do processo de Balanço de Competências (BC)

O **Balanço de Competências** é um dispositivo que induz a reflexão no cliente de BC, onde ele toma consciência das suas competências e trilha novos caminhos de futuro. Já muito documentado, legislado e utilizado em diversos países, principalmente em França, iniciou o seu percurso português em meados dos anos 90, começando agora a intervenção em novos contextos. Essencialmente, esta metodologia é usada nos **CRVCC's**³, por todo o país, com objectivo de atingir a certificação do 4.º, 6.º e/ou 9.º anos de escolaridade.

Porém, consideramos que esta metodologia tem poder para, não só trabalhar com competências adquiridas em contextos de trabalho e/ou aprendizagem (mais específicas e técnicas), mas também noutras dimensões significativas da vida dos indivíduos (competências mais energéticas e emocionais, sociais, etc.).

Assim, o BC pode (1) balancear **competências** adquiridas pela experiência ao longo da vida, de forma a procurar delinear novos palcos de aprendizagem, como também (2) balancear **aprendizagens** efectuadas para encontrar um conjunto de competências adequadas a determinada profissão. Tanto numa, como em outra opções, este pode também (3) balancear **aprendizagens e experiências** de forma a ir de encontro a uma reconversão profissional.

Em (1) podemos, por exemplo balancear competências adquiridas em contextos de trabalho de forma a planear formações adequadas. Este trabalho já é feito em parte nos CRVCC'S, onde o processo de BC serve para encontrar quais as aprendizagens que são necessárias efectuarem para obter as certificações.

No futuro (como já existe em outros países) poderão existir processos de reconhecimento para obtenção de graus académicos (iniciais ou até avançados como, por exemplo, pós-graduações, mestrados, etc.) que se poderão basear no balanço das competências adquiridas através do trabalho em determinada área.

Em (2) poder-se-á balancear competências adquiridas em contextos escolares de forma a encontrar profissões ou novos horizontes profissionais.

Esta questão ainda não é muito trabalhada em Portugal mas vem de encontro à ideia de **reconversão profissional**, daí, numa lógica aproximada a um processo de orientação vocacional, por exemplo, um desempregado licenciado, poderá passar por um BC de forma a encontrar uma outra solução profissional.

Actualmente já decorrem processos de reconversão neste âmbito, porem funcionam com base numa análise curricular e numa entrevista, descurando todas as aprendizagens que o indivíduo realizou fora do contexto escolar.

O uso do Balanço de Competências na reconversão profissional poderá também decorrer em casos de acidentes de trabalho, integração de pessoas portadoras de deficiência, etc.

Em todas estas possibilidades, o processo de balanço de competências deverá ter em conta a **Aprendizagem ao Longo da Vida** e, logo, o indivíduo como um todo, daí a riqueza desta metodologia.

Reflexões

São muitas as reflexões que poderíamos fazer em volta destas questões, no entanto, algumas perguntas sobressaem:

Será possível no futuro, em Portugal, uma pessoa trabalhar 5 anos em determinada área e, de seguida, procurar o reconhecimento das aprendizagens e competências num contexto académico (“**trabalhou para aprender e procura canudo**”)? Ou continuaremos a ver jovens que aprendem durante anos e ficam sem trabalhar, o que faz com que incorram num eterno ciclo vicioso (**com canudo, sem experiência, não conseguem trabalho, não conseguem experiência...ficam no desemprego**)?

Qual será a melhor resposta? Estaremos receptivos a uma “**Terceira Via**”? Será possível no futuro escolher a ordem pela qual o indivíduo deseja traçar o seu **projecto de vida**: primeiro aprender, depois trabalhar, ou primeiro trabalhar e depois aprender?

Em conclusão, este questionamento constante em que vivemos dará frutos, com certeza; é necessário, para isso, fazer as **perguntas certas** para obter as respostas. Tentamos, através desta reflexão contribuir para este processo complexo.

Bibliografia:

Araújo, P. (2003). *Ensaio sobre o Portefólio*. Investigação realizada no âmbito da cadeira de Psicologia da Formação Profissional e Educação de Adultos, pertencente ao currículo da Licenciatura em Psicologia. Porto: FPCEUP;

Araújo, P., Silva, C., Coimbra, J., Castro, J. & Imaginário, L. (2004). “*Lógicas de Envolvimento em processos de Balanço de Competências*”. “Desenvolvimento Vocacional ao longo da Vida”. Coimbra: Editora Almedina;

Castro, J. (1995). *Alternativas de Formação para Jovens Adultos*. Cadernos de Formação “Um dia um Tema”. Disponível em http://www.deb.minedu.pt/fichdown/Recorrente/Cadernos_formacao/Um_dia_um_tema_1995b.doc. Acedido em Agosto de 2004;

Diciopédia.(2003). Porto: Porto Editora Multimédia;

Freitas, I. (2003). *Questões Aprofundadas e Métodos de Intervenção em Empresas*. Programa da Disciplina do 5.ºano da Licenciatura em Psicologia. Porto: FPCEUP;

Gonçalves, C. (2001). Desenvolvimento vocacional e promoção de competências. In *Actas do I II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza*.. Instituto de Emprego e Formação Profissional – Delegação Regional do Norte.

Imaginário, L. (2000). *Balanço de Competências. Discursos e Práticas*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade / Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional / Comissão Interministerial para o Emprego.

¹ SPO, abreviatura de Serviços de Psicologia e Orientação.

² A partir deste momento, sempre que usamos a sigla BC, referimo-nos a Balanço de Competências.

³ A partir deste momento, sempre que usamos a sigla CRVCC's referimo-nos aos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.