

AVICÊNIA: DESCOBRINDO E MAPEANDO COMPETÊNCIAS PARA A FORMAÇÃO DE UMA REDE DE SABERES.

Autora e expositora: Isabel Aparecida Mendes – isabelm@coc.fiocruz.br
Ana Luisa Duboc, Carla Kaufmann, Rachel Lobato, Aline Santos, Leliane Batista
Instituição: Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ – www.fiocruz.br
Unidade: Casa de Oswaldo Cruz - COC
Departamento: Museu da Vida – www.museudavida.fiocruz.br
Setor: Centro de Educação em Ciências
Colaboração Institucional: VPDIGT/DIREH - FIOCRUZ

Palavras-chave: monitores, saberes oficiais e não oficiais, rede social e competências.
Educação não formal em ciência e tecnologia

1. RESUMO

A Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ tem intensificado sua política de inclusão social especificamente voltada para as comunidades do entorno, procurando contribuir para promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida de seus moradores. Faz parte dessa política o desenvolvimento de uma série de ações sociais, dentre estas ações, insere-se o Curso de Formação de Monitores para Museus e Centros de Ciência, desenvolvido pelo Centro de Educação em Ciências do Departamento Museu da Vida.

Este projeto investe, desde 1999, na formação de estudantes do ensino médio, da rede pública, com idade entre 16 e 21 anos, que vivem em situação de vulnerabilidade social, moradores de comunidades marcadas pelo controle do narcotráfico e pela constante guerra entre traficantes de diferentes facções. O Curso visa contribuir para a capacitação dos jovens, abrindo novas perspectivas, estimulando a continuidade na educação formal, e ainda, buscando despertar vocações profissionais ligadas à apropriação da ciência como ferramenta para a cidadania.

O Projeto Avicênia - teve seu início em janeiro de 2006, e foi realizado pelo Museu da Vida/Casa de Oswaldo Cruz, apoiado pela Vice-Presidência de Desenvolvimento Institucional e Gestão de Trabalho – VPDIGT/FIOCRUZ, em parceria com o Instituto OI FUTURO. O público escolhido para o projeto piloto Avicênia, foram os jovens monitores e ex-monitores do Curso de Formação de Monitores.

O Projeto Avicênia busca possibilitar aos jovens o reconhecimento dos saberes oficiais e não oficiais, e estabelecer a troca de conhecimentos visando à consolidação de uma rede social.

Para tanto, a árvore se constituiu numa ferramenta eletrônica acessada via *web* que atualiza de modo permanente o portfólio de conhecimentos/competências, mantendo um retrato mais claro do desenvolvimento desses jovens.

Este projeto foi intitulado Avicênia, por se tratar de um tipo de manguezal brasileiro, o *Avicennia schaueriana*, que faz referência à história da Fiocruz, construída em uma região onde predominavam os manguezais.

Objetivos:

- ∞ Reconhecer os saberes não oficiais, dos jovens participantes do Curso de Formação de Monitores e ex-monitores;
- ∞ Gerar uma Árvore de Conhecimentos por meio da identificação das competências do grupo para o estabelecimento de trocas de saberes;
- ∞ Valorizar os conhecimentos do grupo, visando à consolidação de redes sociais.

No contexto de realização do projeto, a equipe espera ampliar a visibilidade e competência desses jovens monitores, e assim, contribuir com inserção desses jovens no mercado de trabalho. Além disso, despertar o interesse e participação de outros ex-monitores na continuidade do projeto. A troca de experiências

vividas entre os mesmos fará com que esses jovens se identifiquem com diferentes atividades de seu cotidiano.

2. APRESENTAÇÃO

O Projeto Avicênia - Gestão por Competências teve início em janeiro de 2006 com a definição do público a ser atendido: jovens monitores e ex-monitores do Curso de Formação de Monitores para Museus e Centros de Ciências, desenvolvido pelo Museu da Vida em parceria com a Vice-presidência de Desenvolvimento Institucional e Gestão de Trabalho da Fundação Oswaldo Cruz, com consultoria da DDIC Inteligência Coletiva e patrocínio do OI FUTURO.

O Projeto pretendia reconhecer saberes oficiais e não oficiais, estabelecer troca de conhecimentos entre os jovens e, ainda, formar uma rede social que se estabelecesse como um instrumento efetivo de inclusão social no mercado de trabalho. Avicênia veio ao encontro das demandas citadas, na expectativa de uma educação permanente que se desenvolva de forma autônoma, possibilitando aos jovens se apropriarem de seu processo de autodesenvolvimento pessoal e profissional. Segundo a poetisa Cora Coralina, “Feliz é aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”.

Para tanto, lançou-se mão de uma ferramenta eletrônica (*SEE-K*) acessada via *web* que atualiza de modo permanente o *portfólio* de conhecimentos/competências, mantendo um retrato mais claro do desenvolvimento desses jovens.

Avicênia, que deu origem ao título do projeto, trata-se de um tipo de manguezal brasileiro, o *Avicennia schaueriana*, que faz referência à história da Fiocruz, construída em uma região onde inicialmente predominavam os manguezais.

3.OBJETIVOS DO PROJETO

- ∞ Reconhecer os saberes oficiais e não oficiais dos jovens participantes do Curso de Formação de Monitores e ex-monitores;

- ∞ Gerar um mapeamento de competências do grupo de monitores e de ex-monitores;
- ∞ Promover o estabelecimento de troca de saberes entre os monitores e ex-monitores;
- ∞ Valorizar os conhecimentos do grupo, visando à consolidação de redes sociais.

4. PÚBLICO ALVO:

O público escolhido para o projeto piloto Avicênia foram os jovens monitores e ex-monitores do Curso de Formação de Monitores.

5. METODOLOGIA

A aprendizagem no Projeto Avicênia se deu num processo contínuo de troca, construção de significados e mapeamento das identidades deste grupo, que teve como base todas as experiências que se acumulam no mundo da percepção de cada indivíduo, tanto escolares quanto extra-escolares, ou experiências e vivências familiares, culturais etc.

Procuramos seguir a lógica construtivista, por considerarmos que o conhecimento é construído a partir das referências do próprio indivíduo e do grupo social em que se insere.

Segundo Moacir Gadotti, “As novas tecnologias criaram novos espaços do conhecimento. Agora, além da escola, também a empresa, o espaço domiciliar e o espaço social tornaram-se educativos”.

As metodologias utilizadas possibilitaram trabalhar os conteúdos de educação não formal, mediante processos de participação, reflexão e construção coletiva de conhecimentos (Freire,P.; Piaget,J; Vigotsky, L.S).

Definição do conceito de competência

O conceito de competência elaborado pela equipe considerou as definições de alguns autores da área e os objetivos propostos pelo projeto. Optou-se por um conceito mais amplo,

que pudesse abranger um maior número de brevês, que, reunidos de forma estruturada, pudessem representar a singularidade de cada um e possibilitar a descoberta de riquezas individuais.

Compreendemos por competência: quaisquer habilidades, conhecimentos, valores, atitudes, atributos pessoais, experiências e motivos (ou intento), demonstrados por meio de comportamentos que contribuam para mobilizar produtivamente recursos individuais ou coletivos. As competências designam conhecimentos e qualidades contextualizados para fazer frente a um dado problema.

No processo de implantação do projeto discutiu-se o termo conceitual de “brevês” para nomear as competências, por considerar que o termo competência conota uma visão de excelência, o que poderia inibir o levantamento dos saberes de domínio desses jovens, portanto, “brevês” foi o termo escolhido.

A construção da linguagem comum baseou-se na pesquisa dos materiais existentes e na realização de oficinas com os jovens voluntários. Para identificação das competências, considerou-se o “Curso de Formação de Monitores”, a grade curricular, o perfil para seleção dos jovens, o processo de seleção da V turma – redação, relatório da dinâmica de grupo e entrevista – e a visita monitorada aos espaços do Museu da Vida.

Durante o processo de seleção, as competências foram identificadas por meio das idéias e percursos de aprendizagem apresentados pelos candidatos, bem como pelos currículos anexados. Nos relatórios das dinâmicas de grupo e das entrevistas verificaram-se mais claramente as competências comportamentais anotadas pelo grupo de profissionais participantes da banca avaliadora.

As anotações da equipe mantiveram as expressões e termos utilizados, considerando a necessidade de se identificar a linguagem dos atores envolvidos e os percursos para aquisição de um brevê.

Consolidação das listas de competências

As competências foram classificadas e agrupadas por área de referência, visando a uma maior compreensão sobre o percurso de aquisição de um brevê. Estabeleceram-se ainda reflexões conceituais para se obter a descrição mais adequada aos brevês.

Nesse processo, foi necessário elencar quais competências teriam definições mais gerais e quais deveriam aparecer mais estratificadas. Para tanto, foram retomados os objetivos do projeto e os resultados esperados. Verificou-se também que algumas competências da área acadêmica possuem classificação por nível ou grau em relação ao conhecimento ou habilidade adquirida. Utilizar essa classificação no alinhamento da linguagem facilitou a identificação e descrição do brevê.

Foram listados 83 brevês, com suas respectivas definições. Esse número ficou um pouco abaixo do previsto, haja vista a definição de um conceito de competência mais ampliada. Após a validação e envio da lista de competências para lançamento no sistema de cadastro pela consultoria, outras competências haviam sido mapeadas pelos monitores. Por tratar-se de um processo dinâmico, a equipe executora julgou conveniente incluir essas competências no momento da disponibilização da ferramenta eletrônica (*SEE-K*) para uso dos monitores.

Lista de competências – alguns brevês:

BREVÊS	DEFINIÇÃO
Adaptação à cultura	Perceber e interagir no ambiente organizacional adequando-se aos padrões, à linguagem e à hierarquia.
Adaptação às regras Institucionais	Conhecer e observar as regras institucionais; agir e se adaptar a horários, uso de uniforme, assiduidade.
Adaptação à rotina de trabalho	Adaptar-se ao procedimento padrão rotineiro,

	cumprindo as tarefas de organização e manutenção dos espaços e equipamentos com responsabilidade.
Afazeres domésticos	Arrumar a casa: limpar, lavar, passar, cozinhar.
Animação de festas	Jogos e brincadeiras para animação em festas.
Apresentação oral	Apresentar trabalhos de conteúdos pesquisados, utilizando técnicas e recursos pedagógicos, como equipamentos e programas de apresentação multimídia.
Atender ao público visitante em museu	Utilizar métodos adequados para a orientação da aprendizagem do público em geral.
Aula particular de geografia – ensino médio	Ensinar conteúdos de geografia.
Aula particular de matemática - ensino médio	Ensinar conteúdos de matemática.
Aula particular de história – ensino médio	Ensinar conteúdos de história.
Aula particular de física – ensino médio	Ensinar conteúdos de física.
Capacidade de investigação	Ser questionador, curioso e buscar atualização sobre assuntos relacionados à aprendizagem.
Capacidade de argumentação	Reflexão de idéias e defesa de teorias.

6. AVALIAÇÃO: Análise dos objetivos atingidos

Ao desenvolver o projeto foram necessárias sucessivas leituras para apropriação dos conceitos e fundamentos da teoria da Gestão por Competências como campo de aprendizagem não formal. A metodologia utilizada favoreceu o uso da expressão oral pelos monitores voluntários, que expunham suas idéias, e a escuta da equipe executora, isto é, os saberes foram compartilhados, possibilitando a relação dialógica. As oficinas e demais

reuniões utilizaram dinâmicas de grupo como proposta pedagógica, durante as quais todos puderam falar e trocar suas experiências.

O grupo levantou seus saberes por meio de abordagens individuais e coletivas, resultando na definição da lista de competências dos voluntários. Com base nessa lista, foi gerada a Avicênia, um mapa cuja imagem refletia o perfil do grupo. Os monitores se deram conta do que sabiam; conseguiram se identificar e perceber as contribuições de cada um para o coletivo.

Os saberes do grupo foram reconhecidos e valorizados, porém a construção da rede social depende da frequência de uso da ferramenta. Cabe à equipe aprofundar discussões sobre mecanismos de divulgação e acesso à Avicênia que envolvam outros atores, como: unidades Fiocruz; empresas privadas; ONGs; empresas de colocação profissional, entre outros.

7. RESULTADOS:

A lista de competências disponibilizada no software reuniu várias listagens individuais e coletivas produzidas nas oficinas. Havia uma expectativa da equipe de se chegar a uma lista com mais de cem brevês, porém, ao final dessa etapa, totalizamos oitenta e três, resultado um pouco abaixo de nossa previsão.

O projeto possibilitou o encontro de monitores desde a primeira turma, formada em dezembro de 1999. Essa reunião foi rica de experiências. Havia a expectativa de retornar àquele espaço que mudara a trajetória de vida de muitos deles pelas oportunidades abertas, pela maior consciência de cidadania adquirida, por novas leituras sobre o mercado de trabalho e a formação profissional. A possibilidade de um encontro como esse também acontece em eventos como o *Fiocruz pra Você*, porém o trabalho voluntário intenso nesse dia não permite aos jovens trocarem as experiências adquiridas.

Lista de Voluntários do Projeto Avicênia – Resultados alcançados:

Nome	Turma	Momento atual - 2007
Geysa	1	Graduada em Biblioteconomia, Trabalhando na biblioteca do Ceasm e fazendo curso de inglês
Valéria	2	Cursando Pedagogia – ProUni Trabalhando
Renata	4	Cursando Turismo e Hotelaria – ProUni Trabalhando - Metrô
Rosineide	1	Trabalhando como vendedora no mercado informal e fazendo curso pré-vestibular
Nilda	1	Concluiu ensino médio e está desempregada
Ronaldo	3	Cursando Pré-vestibular Geografia
Camila	5	Cursando Ensino Médio Classificada para cursar Oficina Escola de Manguinhos
Tatiana	1	Trabalhando com vendas
Wellington	1	Concluiu ensino médio e está desempregado
Bruno	2	Cursando Geografia na PUC com bolsa integral pelo desempenho acadêmico
Magdiel	5	Trabalhando – Centro Cultural da Caixa
Idarrah	5	Cursando Relações Internacionais –Cândido Mendes - ProUni
Aline	3	Bolsista Pró Gestão no Projeto Avicenia e Cursando Ciências Contábeis – UERJ
Leliane	4	Bolsista Pró Gestão no Projeto Avicenia e Cursando Pré-vestibular

A proposta de um espaço virtual estruturado e sistematizado que registra e mostra o perfil de cada um, e ainda disponibiliza mecanismos de comunicação com o grupo de identidade vem ao encontro do desejo dos monitores de dar continuidade ao processo de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. Para esse grupo é fundamental uma rede que promova a troca de saberes e a valorização mútua dos sujeitos, e que se constitua como um canal de interlocução e inserção como atores da sociedade. Nesse contexto, o projeto iniciou sua missão: possibilitar a inclusão, por meio da educação não formal e da divulgação científica como instrumento de cidadania. E ainda, viabilizar novas formas de aprendizado, constituindo uma rede social acessível aos jovens cidadãos.

O projeto fundamenta-se nos princípios de que muitos são os caminhos de acesso ao conhecimento, todos sabem alguma coisa e ninguém sabe tudo. Acredita-se na valorização dos saberes individuais e coletivos, no compartilhamento dos saberes como processo de

aprendizagem não formal e, desta forma, estabelecer laços sociais. Assim, entende-se que, para atingir amplamente os resultados esperados, tais conceitos necessitam ser amadurecidos e introjetados pelos atores diretamente implicados.

8. CONCLUSÕES

No contexto de realização do projeto, a equipe espera ampliar a visibilidade e competência dos monitores, e, assim, contribuir para a inserção desses jovens no mercado de trabalho. Além disso, pretende-se despertar o interesse e participação de outros jovens ex-monitores na continuidade do projeto. A troca de experiências vividas entre os mesmos fará com que esses voluntários se identifiquem com diferentes atividades de seu cotidiano. Segundo Rogério Leme: “Para as empresas que quiserem sobreviver no mercado globalizado, elas deverão utilizar a avaliação por competências”.

Espera-se que, por meio deste projeto, se efetive a consolidação de uma rede social, favorecendo a inserção desses jovens no mercado de trabalho e contribuindo para a melhoria de suas condições de vida, principalmente de suas perspectivas em relação ao futuro.

A Fiocruz tem hoje um cadastro de 124 ações voltadas para o social, que poderão ser potencializadas por meio do uso dessa ferramenta para suporte às demandas dos diferentes projetos, atuando como ponto de convergência.

9. BIBLIOGRAFIA

- Mandon, citado em “Saberes e Competências”. François Ropé e Lucie Tanguy. Papyrus, 1997
Interdepartmental Committee on Competency-Based Management, Government of Canada
LEME, Rogério. *Aplicação prática de gestão de pessoas por competências*. Rio de Janeiro, QUALITYMARK EDITORA, 2005.
PERRENOUD, Philippe. *Construir as competências desde a escola*. Porto Alegre: Artmed, 1999.
Lévy, Pierre e Authier, Michel. *As árvores de conhecimentos*; tradução de Monica M. Seincman - São Paulo: Editora Escuta, 2ª ed. 2000.
Moura, Arthur Hypólito de. *A psicoterapia institucional e o clube dos saberes* - São Paulo: Editora Hucitec, 2003.
Zarifian, Philippe. *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*; tradução Eric Roland René Heneault - São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.
Gadotti, Moacir. *Educar para construir el sueño: ética y conocimiento en la transformación social* – México, 2000.