

CONFERÊNCIA: QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO DOCENTE

IX Congresso do Instituto de Psiquiatras de Língua Espanhola

Universidade Fernando Pessoa

01.09.14/16

José Maria Rodrigues da Rocha

Porto

2001

Ao reflectir sobre o que é a Qualidade de Vida e as suas estreitas relações com o trabalho, achamos por bem centrarmo-nos em algumas questões que podem fundamentar a temática em desenvolvimento.

Ao subscrever a definição de Orley¹ que considera a Qualidade de Vida como sendo “a percepção individual da posição na vida, no contexto da sua cultura e sistema de valores em que vive, e em relação com os seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações”, estamos a validar o carácter individual e cultural dos nossos padrões de escolhas, como Pessoas e como Indivíduos. Nesta perspectiva afirmamos que as nossas atitudes frente aos valores e padrões de socialização interiorizados e praticados, condicionam o nosso *savoir faire* quotidiano. Assim, a maneira como pensamos o nosso Bem-Estar físico, emocional e psicológico (Ribeiro, 1993), não obstante os diferentes contextos epistemológicos (que vão da Sociologia, à Saúde Pública, até à Psicologia) saídos do desenvolvimento dos conhecimentos obtidos na década de setenta, é fulcral para perceber que é a partir desta data que a noção de Qualidade de Vida (Santos, C., 1999, pp.31) toma uma importância e papel fundamental² (Evans, D. R., 1997, www.cpa.ca/cp/cpfeb97.htm), nas disciplinas que lhe estão próximas e na vida das Pessoas,

Nesta linha de pensamento a avaliação da Qualidade como praxis, manifesta-se na excelência apresentada por um determinado objecto de estudo. Um dos exemplos actuais e pertinentes, é o Modelo de Excelência da EFQM (European Foundation For Quality Management), que fundamenta a excelência na qualidade do desempenho dos Agentes (englobando os Serviços prestados e as Estruturas utilizadas), socorrendo-se da Auto-Avaliação como processo de controlo rigoroso da acção (Jackson, S., 2001, pp.30).

Os parâmetros fundamentais em que o método assenta são oito:

- a) Focagem na utilização de um serviço;
- b) Orientação para o resultado;
- c) Liderança;
- d) Gestão;
- e) Envolvimento e desenvolvimento;
- f) Aprendizagem;
- g) Desenvolvimento de parcerias;
- h) Responsabilidade pública;

1 Grupo Português para o Estudo da Qualidade de Vida.

2 Aplicação do Quality of Life Questionnaire, no Canadá, em 1997.

O Modelo está a ser já utilizado em alguns países europeus (Inglaterra e Espanha) e é útil para ser aplicado na compreensão de sistemas que informam o trabalho de um professor. Ou seja, os elementos constituintes do Modelo, são e podem ser utilizados em qualquer Instituição de Ensino, com níveis de rigor de Auto-Avaliação, quiçá, diferentes.

Ainda que não nos seja de todo possível fazer uma análise profunda e sistemática do fenómeno *trabalho docente*, é necessário lembrar que foi na 2.ª década do Séc. XX que se realizou e publicou o primeiro trabalho sobre Psicologia do Trabalho (designada por Psicologia Aplicada ou Psicotécnica), denominado *Psychologie et Efficience Industrielle. Fondements de la Psychotechnique*, de Munsterberg, 1913/14 (Leplat., J.; Cuny, X., 1977, p. 31). Este autor considerava que a finalidade do trabalho era (e nós dizemos que ainda é!), a de "...encontrar o melhor trabalhador possível, como produzir o melhor trabalho possível, como chegar aos melhores resultados possíveis" (Ibidem, p.32). Assim e nesta integração Homem-Trabalho-Resultado, contínua e estruturante de novos progressos e manutenção das características pessoais, perspectivamos que todo e qualquer trabalho pressupõe sempre:

- a) as características do meio do trabalho;
- b) as características do trabalhador (biográficas, físicas, sensoriais, motoras e cognitivas, além das de personalidade e interesses).

Um e outras obedecem, conforme as profissões, a modelos de aprendizagem e a processos de validação de competências e capacidades individuais (físicas, emocionais e intelectuais). Disto é exemplo a profissão de professor que pela sua natureza (falamos um pouco pela nossa experiência de 16 anos), é por si só geradora de uma permanente tensão emocional e intelectual. Geradora à *priori* de uma contínua aprendizagem e competitividade entre pares e geradora à *posteriori* de uma validação de saberes, fundamental para o progresso do Conhecimento e fulcral nos processos de socialização. Estes processos têm a finalidade de desenvolver valores e capacitar para o desenvolvimento individual e social do professor e simultaneamente dos formandos, conducente à satisfação de quereres inter-individuais. O professor, um professor, hoje confrontado pelas permanentes mudanças sócio-políticas quanto á filosofia e pedagogia da formação, por problemas raciais ou étnicos, de origem familiar ou sociológica, vê-se confrontado com uma insistente educação para a Cidadania, como um trabalho acrescido de formador.

A este fenómeno, por outro lado, estão hoje presentes no seu quotidiano, meios pragmáticos de novas tecnologias onde uma rede imparável de comunicação ao

nível das Pessoas e dos Conhecimentos, lhe permite ser mais responsável e responsabilizado, numa Cultura emergente de mudança, mas também de descoberta de “Valores” no Homem.

Responsabilizado pelas suas aquisições culturais, a que em contexto próprio desenvolve, produz e partilha (Silva, M., 1994, pp.750/54), não está isento de “conviver” com alguns factores de ordem ambiental e estrutural, mostrando aí a satisfação do que realiza. Nesta dimensão a natureza das diferentes Ciências (da Arte à Psicologia, da Enfermagem à Astronomia), faz com que haja não só uma heterogeneidade riquíssima de saberes, mas permite também, em diferentes locais, situações, culturas e sociedades, que a Qualidade de Vida de um Professor (pois é este tipo de profissional que está a ser estudado), tal como outro Trabalhador Intelectual ou não, possa ser um processo comportamental positivo.

Podemos admitir que um alto nível na qualidade de vida de uma Pessoa/Indivíduo, define um estilo de vida rico do ponto de vista económico, reflectido no Bem-Estar sócio-individual, com a consequente produtividade selectiva e útil no contexto sócio-económico: Para o próprio e para os que o rodeiam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS/SITIOGRÁFICAS

- Evans, D. R. (1997). Health promotion, wellness programs, quality of life and the marketing of psychology. Canadian Psychology, *Février 1997*, 38:1: <http://www.cpa.ca/cpfeb97.htm>.
- Jackson, S. (2001). Modelo da Excelência da EFQM. Conceitos e benefícios. Qualidade em Saúde, 3, 30-32.
- Leplat, L. & Cuny, X. (1983). *Introdução à Psicologia do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Ribeiro, J. L. P. (1993). *Características psicológicas associadas à saúde em estudantes, jovens, da cidade do Porto*. Porto: Dissertação de Doutoramento apresentada à Universidade do Porto.
- Santos, C. S. V. B. (1999). *Saúde e qualidade de vida da pessoa portadora de ostomia de eliminação*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde,. Universidade do Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Silva, M. (1994). Los Grupos de Tarea. In Morales, J. F. (Ed.) *Psicologia social* (pp.748-749). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.