

1. Contexto da formação



1.1 Formação, objectivos da formação e educação não formal

Abracem a mudança, mas não larguem nunca os vossos valores.

Dalai Lama

1.1.1 O que é a formação?

A formação está presente em quase todos os campos da nossa sociedade actual, nos negócios e na política, nos nossos papéis públicos e nos diversos aspectos das nossas vidas privadas. Esta publicação tem como objectivo abordar a formação no contexto específico da cooperação e do trabalho internacional ou intercultural com jovens, bem como da educação ou aprendizagem informal e não formal.

Não existe nenhuma definição única de formação no trabalho com jovens. Ao invés, a formação pode referir-se a uma série de processos e de acções dependendo do contexto organizacional e cultural onde tem lugar e dos objectivos e valores dos organizadores. No entanto, existem alguns elementos gerais comuns a qualquer formação no campo do trabalho internacional e Intercultural com jovens.

Como ponto de partida, o dicionário Oxford apresenta a seguinte definição de formação “Alcançar um desejado nível de desempenho ou comportamento através da instrução ou da prática”, podendo claramente variar o desejado nível e até mesmo a maneira como este é alcançado. Quando pedimos a animadores juvenis para definirem formação, ou desenharem um símbolo, durante um curso, surgiram as seguintes definições:

“Formar é dotar os outros com as ferramentas necessárias para que consigam atingir certos objectivos. É fornecer as capacidades e competências para agir.”

“Formar é envolver e capacitar as pessoas.”

Formar é como “uma árvore que cresce. É uma metáfora para ilustrar o desenvolvimento das pessoas. A árvore transforma-se depois em sol, que é o símbolo da vida.”

Formar é como “duas mãos abertas. A primeira experiência quando se conhece alguém passa por apertar as mãos. É um gesto que simboliza o dar, o receber e o apoiar. E deve manter-se sempre as mãos abertas, prontas a receber.”

Formar é como “dois elementos: experiência e teoria. A teoria vem antes da experiência. Quanto mais longe se for, mais se recebe. Existem diferentes experiências e trocas de experiências.”

“Formar é uma história interminável. Assim que se obtém uma resposta, surgem pelo menos mais três perguntas.”

(Formação de Formadores, Relatório Final 2000, p. 11 da versão Inglesa)

Olhando para estas definições, a formação abrange envolvimento, troca e o desenvolvimento de uma relação entre a experiência e a teoria. Exige uma abertura de espírito que permite dar e receber apoio, e o seu objectivo é a cultura da capacitação e do crescimento. Significa levantar questões, mas também trazer os participantes ao nível de prática tão desejado.

1.1.2 Objectivos da Formação Europeia dos Animadores Juvenis

Formar multiplicadores é uma longa batalha para a qual existem poucos recursos sendo, no entanto, uma nobre tarefa. A tarefa é claríssima. Infelizmente, são poucos os formadores que se atrevem explicitamente a dar prioridade a esta tarefa: problemas ligados à globalização, o aumento do racismo e do regionalismo, o conceito de identidade intercultural (Laconte e Gillert, in Coyote, número 2, Maio de 2000, p. 29).

Inserida nos programas Europeus de juventude, a formação serve essencialmente para apoiar os programas da juventude das Instituições europeias e o trabalho levado a cabo pelas organizações de jovens, grupos e serviços a diferentes níveis. Mais especificamente “os cursos de formação organizados, através dos programas europeus de Juventude, têm como objectivo capacitar aqueles que estão envolvidos nas questões da juventude a representar um papel mais activo, mais eficiente e melhor informado na animação internacional e intercultural” (Conselho da Europa, 2000, doc. DJ/G (2000) p. 2). Desta forma, a formação tem como principal objectivo desenvolver o conhecimento, as capacidades e as competências, consciencializar e mudar atitudes



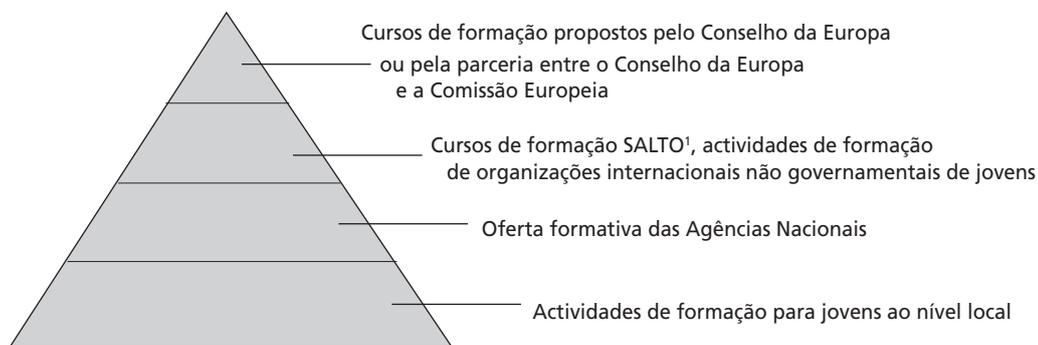
ou comportamentos, de forma a aumentar a eficácia e a qualidade do trabalho dos animadores e líderes juvenis, ao nível internacional, ou a nível local e nacional com uma dimensão europeia ou Intercultural.

As organizações de juventude e os projectos dos jovens são as plataformas adequadas para o desenvolvimento de iniciativas e para o envolvimento a nível político, social e cultural. São também meios privilegiados para a educação e aprendizagem não formal. Quando questionados pelo Fórum Europeu da Juventude sobre o que os jovens aprendiam através da participação na animação de jovens organizada, os formadores sublinharam essencialmente o desenvolvimento pessoal e social. No que concerne ao desenvolvimento pessoal, foram mencionados os efeitos do reforço da auto-estima, o aumento da responsabilidade, criatividade, tolerância e pensamento crítico. No que se refere ao desenvolvimento social, foi mencionada a afirmação de uma cidadania activa e da participação, a aquisição de competências de trabalho de grupo e liderança, estratégias de comunicação e o conhecimento das problemáticas sociais (1999, pp. 24-25). Visto que a formação tem como objectivo equipar os animadores e os líderes juvenis para o seu trabalho, então estes são definitivamente os factores que precisam de ser tidos em consideração. No fundo, a formação deve deixar espaço para o desenvolvimento pessoal e social, não descurando a capacitação para a participação política, social e cultural.

A formação na animação juvenil europeia é baseada essencialmente em valores. Não assume a pretensão de ser um processo educativo neutro; a formação deve apoiar o trabalho dos jovens tendo em vista a edificação de sociedades baseadas em valores fundamentais. De acordo com a Comissão Europeia, estes valores incluem a solidariedade entre os jovens dentro e fora das fronteiras da Europa, aprendizagem intercultural, mobilidade e um espírito de iniciativa e de empreendedorismo. E isto passa essencialmente por combater a marginalização dos jovens na sociedade, lutar pelo respeito dos Direitos Humanos e contra o racismo, a xenofobia e a discriminação. Implica também empenhar-se com a diversidade cultural, com a nossa herança comum e com os valores que partilhamos, promover a igualdade e sensibilizar o trabalho dos animadores juvenis locais para a dimensão europeia. (2000, pp. 3-4). Estes valores básicos são partilhados pelas instituições europeias e por inúmeras associações juvenis. (veja o ponto 2.2.1-3 para mais considerações sobre formação e valores).

Tendo em conta esta estrutura, a formação pode assumir várias formas. Certas organizações de jovens, serviços ou centros estabeleceram estratégias de formação contínuas em torno da cultura e valores da organização, que asseguram o nível de competência na contínua renovação das várias gerações de animadores e líderes juvenis. Outras organizações apostam numa formação mais esporádica, baseada em necessidades ou interesses diagnosticados ou emergentes. Dependendo do objectivo das actividades, a formação pode dar prioridade a certos resultados ou processos, pode concentrar-se no desenvolvimento de capacidades específicas, fomentar o desenvolvimento pessoal, ou ainda planear uma acção especial que esteja a ser preparada pela organização. A formação pode também ser temática. Por exemplo, o Conselho da Europa preparou uma série de cursos de formação com o objectivo de capacitar os jovens dirigentes pertencentes a minorias, inserido na estrutura da sua Campanha contra o Racismo, o Anti-semitismo, a Xenofobia e a Intolerância, em 1995; actualmente conduz uma série de eventos formativos sobre os temas relativos à educação para os Direitos Humanos para 2001-2003. (veja os recursos desenvolvidos durante a campanha RAXI na bibliografia).

TE-1



1. Estes cursos têm vindo a ser implementados pelos centros de formação SALTO-YOUTH das Agências Nacionais (Bona, gabinete alemão da "Juventude pela Europa"; Bruxelas, JINT; Londres, YEC; Paris, INJEP), que tiveram início a Setembro de 2000. SALTO é um acrónimo para "Support for Advanced Learning & Training Opportunities" (Apoio para a Aprendizagem Avançada & Oportunidades de Formação)



Sugestões para reflexão

1. Para si, qual é a definição de formação?
2. Qual o papel da formação na sua organização?
3. Porque é que a sua organização organiza formações?
4. Para quem organizam as formações?
5. Quais os conteúdos dos cursos de formação?
6. Onde e quando organizam formações? Que recursos têm disponíveis?

(Adaptado de AMGE, 1997, p. 22)

1.1.3 A formação na ordem de trabalhos

A formação de líderes juvenis, animadores e multiplicadores, a nível europeu, impôs-se como prioritária no trabalho juvenil durante a última década. Os profissionais activos a nível local viram-se cada vez mais envolvidos na organização de actividades internacionais para jovens, o que levou a um aumento da necessidade de formação das competências e capacidades necessárias para a animação juvenil nos contextos nacionais e internacionais. Este desenvolvimento foi, sem dúvida, encorajado pela multiplicação de programas europeus para jovens.

Ao mesmo tempo, o conceito de desenvolvimento pessoal ganhou importância no contexto do aumento da competitividade dos mercados de trabalho europeus, onde toda e qualquer experiência pessoal ou profissional é valorizada. Os jovens têm-se vindo a consciencializar de que o facto de se limitarem ao sector da educação formal delimita fronteiras na sua preparação para a vida nas sociedades de hoje.

Os contextos de aprendizagem informal fora da escola são hoje considerados cruciais para cultivarem as competências exigidas por meios cada vez mais complexos. O ritmo cada vez mais rápido do desenvolvimento da tecnologia e as alterações sociais levaram a que se desse maior ênfase ao conceito de aprendizagem ao longo da vida. O programa Juventude da Comissão Europeia, por exemplo, encontra-se centrado neste contexto. Este programa tem como objectivo contribuir para:

“... uma “Europa do Conhecimento” e para a criação de uma esfera de cooperação europeia para o desenvolvimento de uma política de juventude fundada na educação informal. Valoriza a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de capacidades e competências em prol de uma cidadania activa.” (2001, p. 3)

Um resultado muito interessante desta convergência na permanente aprendizagem e na educação informal é a revalorização do voluntariado. Trabalhar como voluntário numa organização de jovens ou no quadro de um projecto pode ser uma experiência muito enriquecedora, e muito bem vista como complemento à educação escolar e à actividade profissional. As associações juvenis já reconheceram o seu papel no processo de aprendizagem contínua dos seus membros, através das opções que oferecem e das prioridades sobre as quais exercem a sua pressão. Nos últimos anos, as instituições europeias uniram-se no esforço de canalizar mais recursos para o trabalho internacional com jovens e para obter um maior reconhecimento do valor da educação não formal proporcionada pelo sector da juventude.

1.1.4 Educação informal e não formal

A inclusão do valor educativo do trabalho com jovens na agenda política influencia os objectivos e as estruturas da formação. No debate político actual, o termo informal tem vindo a ser substituído por não formal, quando se refere ao valor educativo do trabalho com jovens. Contudo, os termos não estão ainda bem definidos e precisam, frequentemente, de ser entendidos de acordo com o contexto em que são utilizados. A educação formal refere-se normalmente ao sistema educativo que percorre as instituições primárias a terciárias, onde os principais actores são as escolas e a gama de estabelecimentos de ensino superior.



A educação não formal e a educação informal, podem ser definidas essencialmente em contraposição ao sector formal, onde os jovens participam a vários níveis.

O conceito da educação não formal emergiu nos anos 70 tendo como objectivo alcançar um maior reconhecimento da educação e da aprendizagem que acontece fora das escolas, universidades e sistemas de avaliação. A adopção do termo veio sublinhar a importância do reconhecimento dos novos contextos educativos e do valor das diferentes contribuições. Este é o sentido com que o termo é utilizado no Fórum Europeu da Juventude, que define a educação não formal como “as actividades educativas organizadas e semi-organizadas que se desenrolam fora das estruturas e da rotina do sistema educativo formal”.

A educação informal tem sido definida de variadíssimas formas, sendo a mais comum a educação multiplicada fora do sistema educativo formal. Claro que esta definição é extremamente abrangente, contribuindo assim para que o termo seja aplicado na descrição de várias actividades. Alguns encaram-na como a aprendizagem do dia-a-dia, as diversas formas que aprendemos para funcionar e interagir no seio das nossas sociedades. Neste sentido, o conceito de educação informal refere-se à socialização, como aliás está descrita na definição dada pelo Fórum Europeu da Juventude: aprendizagem não organizada e não planificada do dia-a-dia (ibid). Esta não é, no entanto, a utilização mais comum do conceito; o conceito é também aproveitado para a descrição de formas mais activas e empenhadas de aprendizagem. Alguns consideram que a educação informal se refere aos “projectos de aprendizagem” com que ocupamos o nosso tempo livre, sejam eles passatempos ou aquisição de novas competências. Neste contexto, o termo refere-se normalmente à aprendizagem que adquirimos, fruto do nosso envolvimento no trabalho com jovens ou, com a comunidade. Apesar de todas estas divergências, a educação informal pode ser considerada como um processo inserido num quadro onde se desenrola uma aprendizagem (veja a bibliografia referente às discussões da aprendizagem) e também como as actividades que ajudam as pessoas a aprender (ver Smith, Mark K. 2000). De forma a evitar confusões, utilizaremos o termo da educação não formal para nos referirmos ao mundo da formação dos jovens tendo, no entanto, consciência de que há ainda muito a discutir quanto à utilização desta terminologia.

A educação não formal é normalmente definida em oposição à educação formal, e esta conotação é extremamente importante e não deve ser negligenciada. Muitos profissionais sublinham a importância das organizações de jovens e de outras instituições como alternativa educativa, para além da diversidade e das capacidades oferecidas pelas escolas. Contudo, os que insistem no valor da complementaridade de abordagens entre os diferentes sectores educativos contestam esta distinção (ver também o ponto 4.2.2). Uma abordagem complementar pode envolver uma educação de tipo não formal, desenvolvendo e ampliando a variedade de assuntos com que as escolas frequentemente lidam, ou enfatizando uma abordagem participativa à aprendizagem. Pode também implicar uma reprodução de algumas das características do sector formal no quadro não formal, tendo como objectivo dar algum crédito à formação ou a actividades similares. A actual abordagem das instituições europeias e do Fórum Europeu da Juventude passa por estabelecer padrões de qualidade e meios de certificação para a educação não formal ao nível europeu, especialmente para a formação. No entanto, o reconhecimento do valor da educação não formal é apenas um dos lados da discussão, pois algumas das pessoas envolvidas no trabalho com a juventude temem que a animação e a formação de jovens perca algumas das suas características inerentes durante este processo. Temem, por exemplo, que a abertura generalizada a todos os jovens, o envolvimento voluntário sem medo da avaliação das realizações pessoais, a flexibilidade das estruturas e da planificação, a aprendizagem baseada nas necessidades e nos interesses dos participantes, e a possibilidade de trabalhar a diferentes ritmos e de diferentes formas, se diluam perante as exigências impostas às estruturas e programas escolares.



Formação: olhar para alguns conceitos

Não se pode ensinar nada a um homem. Apenas se pode ajudá-lo a aprender.

Galileo Galilei

As discussões suscitadas pela terminologia lembram-nos que a linguagem utilizada no trabalho internacional com os jovens não é linear nem tão pouco estável. E não passa apenas pela diferença dos conteúdos e dos processos que são usados para descrever as situações, mas também pelas diferenças das diversas línguas e contextos culturais, onde as situações podem até adquirir diferentes conotações, indicativas de valores e estilos educativos divergentes. Tendo estas diferenças em consideração, o melhor é familiarizar-se com alguns termos usados na formação e repetidos nesta Mochila Pedagógica.

Educação e aprendizagem: normalmente, quando nos referimos a educação, pensamos nas actividades educativas estruturadas; ou seja, nas actividades que seguem um processo e estrutura direccionados para a aprendizagem. A aprendizagem coloca a ênfase essencialmente nos participantes, nas suas necessidades e interesses – refere-se ao processo cognitivo interno à pessoa que se inscreve no processo de aprendizagem. A aprendizagem pode acontecer acidentalmente ou no quadro de actividades educativas estruturadas. As pessoas aprendem de diferentes formas. Reconhecer este facto e ter a capacidade de ter isto em conta na planificação da formação são duas características fundamentais em contextos multiculturais. (ver o ponto 4.2.1-3 para uma discussão mais aprofundada sobre aprendizagem).

Formação, animação e facilitação: é muito natural que se faça confusão entre estes três termos. Vejamos, a própria palavra “formar”. Em francês, por exemplo, “former” significa literalmente “moldar ou adaptar através da disciplina ou educação”, mas também pode significar o processo de “formação de carácter”. Em inglês, o termo “formação” pressupõe uma conotação mais orientada para a aquisição de capacidades e competências, como no caso da formação desportiva ou formação profissional. Outros termos também importantes neste contexto são “animação” e “facilitação”, que são por vezes utilizados indiscriminadamente no contexto da formação. O dicionário Oxford define “facilitar” como “tornar mais fácil ou menos difícil; tornar a acção ou o resultado mais facilmente realizável”, enquanto que “animar” significa literalmente “dar vida a alguma coisa”. Ainda que as definições do dicionário não prescrevam a utilização de palavras, é fácil imaginar situações onde se podem usar uma série de palavras para descrever um processo educativo, ou situações que podem ser descritas apenas com uma palavra. Para uma equipa multicultural de formação, a discussão sobre o significado destes termos para cada um dos formadores, pode ser uma tarefa extremamente frutífera e esclarecedora. Por exemplo, como é que usam estas palavras? Como formador, anima ou facilita um grupo de trabalho? Para si, o que é que está em jogo nestes debates sobre a terminologia? (definições retiradas de Smith, Mark K. 2000).

1.1.5 Em resumo: alguns elementos-chave para a formação do trabalho com jovens numa dimensão internacional ou intercultural

Em jeito de conclusão, podemos sugerir algumas características fundamentais para a formação levada a cabo no nosso contexto de referência. Os pilares são:

- Convicção de que os jovens devem ser capacitados de forma a participarem plenamente nas suas comunidades e sociedades envolvidos num espírito de respeito pela dignidade e igualdade para todos. E isto inclui o compromisso com as sociedades multiculturais existentes hoje na Europa.
- Participação voluntária.
- Uma filosofia centrada no sujeito que tenha em consideração as necessidades e os interesses dos participantes.
- A experiência dos participantes e a relação com as suas situações.
- Um processo orientado para a acção, com ênfase particular na multiplicação.
- Aprendizagem de capacidades, competências e conhecimentos susceptíveis de favorecer uma transformação em termos de tomada de consciência, atitudes e comportamentos.
- Utilização da experiência ou da prática, do envolvimento emocional e intelectual (mãos, coração e cabeça).
- Uma dinâmica não profissionalizante. No entanto, as qualidades adquiridas no quadro de uma formação de trabalho com jovens podem ter o seu valor para o desenvolvimento pessoal e profissional, elementos fundamentais num processo de aprendizagem.
- A opção de não medir as realizações pessoais por sistemas de avaliação.



- A necessidade de ter em conta os valores e percepções específicas da organização responsável, do ambiente e do grupo-alvo.

1.2 A Formação e o formador

1.2.1 Diferentes perspectivas sobre o formador

Já vimos que existem várias concepções de formação, por isso não nos espanta que a palavra formador possa também assumir múltiplos significados e diferentes ligações. E para complicar ainda mais a situação, os participantes com diferentes *backgrounds* culturais e educativos podem ter variadíssimas expectativas quanto ao formador, baseadas nas diferentes percepções que fazem do seu papel e do seu lugar no processo de aprendizagem. Tirando o facto de o formador ser uma pessoa que está envolvida no processo educativo, e com quem os formandos aprendem alguma coisa, todos os outros pressupostos são bem mais ambíguos. E este facto não é satisfatório para uma equipa de formadores. Para que possam lidar com diferentes e, muitas vezes, imprevisíveis exigências de uma situação, os formadores devem avaliar bem o seu papel em relação uns aos outros. O exercício que a seguir propomos dá-vos a oportunidade de explorar a vossa percepção como formadores numa formação.

Qual é a sua posição?

Nota: este exercício é uma verdadeira ferramenta “todo o terreno”: pode usá-lo com quase todos os temas!

Instruções: Desenhe uma linha imaginária ou real (com fita-cola ou corda) na sua sala de formação. Coloque um sinal em cada extremidade, um onde se leia SIM e no outro NÃO. Leia (e escreva num cavalete de papel) as afirmações que se seguem. Tenha atenção às questões que surgirem à medida que o exercício se concentra mais na percepção de conceitos ou em temas centrais.

Afirmações

1. Qualquer pessoa pode ser um bom formador.
2. A formação deve ser divertida.
3. O formador deve orientar o formando para a conclusão a que o formador espera que ele mesmo chegue.
4. O objectivo de toda a formação é o desenvolvimento pessoal.
5. O formador deve despir-se de valores pessoais.
6. As competências e os métodos são o coração da formação.
7. Os resultados da formação devem poder ser quantificados.
8. A prática é a melhor escola.
9. A formação serve para transmitir conhecimento.
10. Num curso de formação, os participantes necessitam de receitas.

(Adaptado de Formação de Formadores, 2000, do Conselho da Europa e da Comissão Europeia)



A tabela que se segue tenta delinear o perfil do “formador” em relação a outros papéis educativos, e compara-o a professores e a facilitadores através de diferentes factores.

Papéis educativos	<i>Professor</i>	<i>Formador</i>	<i>Facilitador</i>
Processo	Menos importante	Importante	Importante
Tarefa/conteúdo	Papel central	Papel importante	Co-responsável
Métodos educativos	Frequentemente frontal	Combinação de métodos	Combinação de métodos
Estilo de comunicação	Maioritariamente teórico	Depende do grupo	Teoria mínima
Poder	Absoluto	Partilhado em absoluto	Partilhado
Exemplos	Professor de escola	Formador AIC	Moderador de conflitos

Na realidade, parece-nos óbvio que na maioria dos casos não seja linear a segmentação dos diferentes papéis. Veja-se em particular o formador, a quem pode ser pedido que exerça várias funções no quadro de um programa, desde coordenar uma componente de formação, a facilitar um processo de tomada de decisão de um grupo ou a apresentação numa exposição ou conferência. Dito isto, o formador deve sempre equilibrar estes papéis com o seu papel principal como formador, evitando que daí surja algum conflito de poder. Por exemplo, se um formador é facilitador de uma actividade de grupo e a certa altura se apercebe de que a actividade está a ser contraproducente para o processo de formação, terá o formador poder suficiente para decidir parar a sessão, ou terá ele de prosseguir com o papel de facilitador? (Nas próximas secções abordaremos uma série de questões desta natureza).

A maneira como o papel tradicional do professor se tem vindo a alterar nos últimos anos é mais uma situação onde os papéis se confundem, já que se têm vindo a integrar mais elementos próprios da formação e facilitação. E os debates contemporâneos que têm lugar em muitos países europeus que abordam a escola mais como um local orientado para a aprendizagem social e não apenas para a transferência de conhecimento intelectual ilustram esta evolução.

Sugestões para reflexão

1. Qual o formador ou formadores que mais o impressionaram na sua vida? Porquê?
2. Qual foi a sua pior experiência educativa como participante numa formação? Porquê?
3. Concorda com a ideia do quadro anterior em que um professor tem mais poder do que um formador de jovens?
4. Que diferentes formas de poder podem estar envolvidos?

Pode também tentar dar resposta por si mesmo aos vários pontos do exercício.

1.2.2 Valores do formador e o seu impacto na formação

Sábio é aquele que conhece o seu povo, iluminado é aquele que se conhece a si próprio.

Laotse

Esta Mochila Pedagógica foi escrita com base em certos valores educativos, culturais, políticos e éticos. No nosso contexto de referência, os valores fundamentais devem passar pelo respeito mútuo, diversidade, capacitação, democracia e participação. Esta secção analisa a natureza dos valores do formador, a sua relação com as motivações e a sua influência no processo de formação.



Sugestões para reflexão

1. Porque é que sou formador?
2. Quando estou a trabalhar como formador, qual é o meu papel favorito? Amigo, professor, parceiro, educador, gestor, protector, tutor, treinador, supervisor, brincalhão, participante, sedutor, pensador, estrela... porquê?
3. Como é que o meu papel favorito está relacionado com os meus valores pessoais?
4. Porque é que me tornei um membro da organização para a qual estou a trabalhar?
5. Na minha organização, quais os valores que transmitimos durante a formação? Quais os valores que transmito? Serão os mesmos da organização?
6. Como qualificaria os objectivos de formação da minha organização: políticos, sociais, educativos, culturais, profissionais, religiosos...?

Numa situação de formação, a maneira como conduzimos e planeamos, e mesmo a forma como nos conduzimos a nós próprios durante a formação, é guiada pelos nossos valores fundamentais. Os valores que temos em relação à formação revelam-se, por exemplo:

- Na escolha dos temas de formação;
- Na forma como essa escolha é feita, incluindo os factores como a avaliação das necessidades (*ver ponto 4.1*) e o nível de integração dos participantes no processo de planificação;
- No nível de participação na formação, através das escolhas metodológicas adoptadas (temos em conta as expectativas e o *feedback*, favorecemos a possibilidade de avaliação e aplicamos métodos activos e experimentais?).

Os nossos valores fundamentais são fulcrais na forma como avaliamos e interagimos com o processo de formação. Eles têm um impacto no que podemos chamar de estilo de liderança (*ver também a Mochila Pedagógica sobre Gestão das Organizações, pp. 46-48*). Num contexto de formação, pode ser pedido a um formador que adopte vários papéis, que podem – bem como os valores subjacentes – entrar em conflito.

Consideremos a situação que se segue:

A hora já vai avançada num curso de formação intensivo. Alguns dos participantes parecem ter entrado numa espécie de transe, exaustos mas com vontade de continuar as actividades educativas. Apesar do cansaço, muitos estão preparados para continuar; os outros não se opõem com medo de perderem estatuto dentro do grupo. O que é que deve fazer o formador?

Deverá o formador respeitar a vontade do grupo, na medida em que esta actividade exige a participação dos formandos, sabendo que uma decisão autoritária entrará em conflito com os próprios valores-chave da actividade? Mas será que no fundo ele não acha que os formadores, como responsáveis, precisam de, por vezes, impor certas decisões, mesmo quando as actividades prejudicam o processo formativo, ou quando existe um dano físico ou psicológico para algum dos participantes? Por outro lado, como participantes, não deveriam os formandos ter o direito de escolher se e como querem participar? No entanto, se o seu pressentimento estiver certo, muitos dos formandos não querem continuar com a actividade hoje, e o direito destes está a ser inevitavelmente afectado.

Estas questões mostram-nos que deve ser aqui mencionado um conjunto essencial de valores, que podemos chamar de ética profissional. As discussões sobre a ética profissional podem ser-nos familiares do mundo da política ou do jornalismo, mas é também um conceito que os formadores devem considerar em relação à sua lista pessoal de “coisas a fazer” e “coisas a não fazer” na formação.



1.2.3 O que é que torna um formador ético?

Uma mulher levou o filho a ver Ghandi, que lhe perguntou qual era o seu pedido. “Eu queria que ele parasse de comer açúcar”, respondeu-lhe a mulher. “Volta a trazê-lo daqui a duas semanas”, disse-lhe Ghandi. Duas semanas depois a mulher voltou com o filho. Ghandi voltou-se para o rapaz e disse: “Pára de comer açúcar.” A mulher, muito surpreendida, perguntou-lhe “Porque é que tive de esperar duas semanas para que lhe pudesse dizer isso?”. E Ghandi respondeu-lhe “Porque há duas semanas atrás eu comia açúcar.”

Como ilustra a história, ser formador (e animador) implica assumir um papel que pode ser extremamente exigente. Colocarmo-nos numa situação de formação significa desenvolver a consciência do que somos, do que temos para oferecer, dos limites que estabelecemos e, também muito importante, como é que lidamos com as expectativas dos outros.

“Eu ocupo sempre uma posição pública e o papel de modelo, quer goste ou não, quer como pessoa quer como formador. O meu comportamento pode ser um recurso importante para o processo de aprendizagem. Isto significa também que eu não posso “comportar-me incorrectamente” (tal como eu “não posso não comunicar” – ver por exemplo Watzlawick e outros autores, 1967). Tenho de ter consciência de mim próprio e ser capaz de reflectir nas consequências do meu comportamento sobre o processo e para os participantes. Devo ser capaz de participar e, ao mesmo tempo, manter uma certa distância (ter uma visão panorâmica!). Devo ser aberto com as pessoas, mesmo quando elas não parecem muito simpáticas no início. Devo estar em contacto permanentemente com os participantes, mesmo quando não tenho vontade de o fazer. Devo manter-me concentrado, mesmo que, no momento, esteja cansado ou sem energia. Devo ter consciência que, às vezes, posso atrair um sentimento de raiva, que não é verdadeiramente dirigido à minha pessoa. Devo assumir um papel de substituto para outros participantes, para os temas delicados ou para frustrações em geral e devo saber lidar com essas situações. Devo envolver-me nos acontecimentos, misturar-me rapidamente com as pessoas, com os processos e com os problemas, e recuperar a forma o mais rapidamente possível.” Testemunho de um formador que conhecemos, durante uma discussão.

Não se espera da nova geração de formadores que sejam super homens ou super mulheres!





Esta descrição, se bem que incompleta, quis apenas salientar que ser um formador (e um líder) é uma tarefa muito complexa chegando, muitas vezes, a ser um fardo bem pesado. Exige auto-consciência, formação constante e uma grande abrangência de conhecimentos sobre as realidades com as quais trabalhamos. Exige também capacidade de descontração para evitar ferver em pouca água e inovação para que as formações não caiam na rotina e não conduzam a menos motivação e envolvimento. O ponto 2.2.5 propõe estratégias activas que desenvolvem o nosso bem-estar enquanto formadores. No que concerne a questão da ética, não existe um perfil ideal, embora a descrição que se segue forneça uma boa base para reflexão e discussão.

O formador ético pode ser caracterizado como sendo alguém que:

- É um eterno aluno.
- Assumiu um compromisso com o seu próprio desenvolvimento (profissional).
- Assumiu um compromisso com o desenvolvimento (profissional) dos outros.
- Tem consciência dos riscos que a formação pode trazer aos participantes e tenta geri-los.
- Partilha conhecimentos e competências com os outros.
- Consegue manter o equilíbrio certo entre a proximidade e a distância em relação aos participantes.
- É auto reflexivo e crítico.
- Sabe transmitir as capacidades e os programas de forma precisa.
- É sensível às necessidades dos formandos.
- Explora os conteúdos e os programas de acordo com as competências disponíveis.
- Promove um ambiente de aprendizagem cooperativa.

(Adaptado de Paige, 1993)

Torna-se assim evidente que, para desenvolverem o seu trabalho com um grande nível de profissionalismo, os formadores precisam de ter certas competências relacionadas com a formação. As associações juvenis têm uma grande responsabilidade nesta matéria. Elas são responsáveis pela qualidade das suas actividades educativas e devem assegurar que os seus formadores têm um perfil de formação adequado, antes de lhe ser confiado um grupo num cenário sócio-educativo complexo. Da perspectiva do formador, comprometer-se com uma aprendizagem ao longo da vida significa procurar oportunidades de formação complementares e manter-se informado sobre as problemáticas educativas, os debates e as questões emergentes.

O conceito de um bom formador é, claro está, extremamente subjectivo; depende das nossas experiências, dos nossos estilos de aprendizagem preferidos, dos valores do formador, da formação e da organização, para referir apenas algumas condicionantes. Tendo estes factores em conta, as características enumeradas podem funcionar como um bom ponto de partida para uma reflexão sobre os programas de formação e competências-chave que devem permitir fomentar:

- A capacidade para manter a aprovação e aceitação dos formandos;
- A capacidade para unir e controlar o grupo sem, contudo, impor limites ou prejudicá-lo;
- Um estilo de ensino e de comunicação que consiga gerir e aproveitar os conhecimentos e competências dos participantes;
- Os conhecimentos e a experiência sobre o tema em estudo;
- A capacidade de organização, para que os recursos estejam disponíveis e que as questões logísticas sejam resolvidas sem problemas;
- A capacidade para identificar e resolver os problemas dos participantes;
- O entusiasmo com o tema e a capacidade de o apresentar de uma forma interessante e envolvente;
- A flexibilidade para responder às alterações das necessidades dos participantes.

(Adaptado de Pretty e autores, 1995)



1.2.4 Os papéis do formador

Nas nossas vidas, desempenhamos vários papéis, dependendo dos ambientes onde estamos envolvidos. Em termos sociológicos, um papel é um conjunto razoavelmente fixo de comportamentos, valores e códigos de comunicação, que se relacionam com o ambiente onde o papel se desenrola. Assim, em casa, por exemplo, podemos ser filhos ou filhas, mães ou pais e, conseqüentemente, comportamo-nos por norma de acordo com o papel que representamos. Caso contrário, será rapidamente constatado. Na escola ou na universidade, podemos ser estudantes ou professores, ou um tipo especial de estudantes ou professores. No nosso trabalho, os nossos papéis profissionais tendem a estar muito melhor definidos. Os advogados tendem a falar e a comportar-se de uma determinada maneira, e ninguém está a espera que eles se levantem, saltem para cima de uma mesa e comecem a dançar, excepto se for um filme do Woody Allen. Contudo, para um formador, a questão do papel a desempenhar pode constituir alguma dificuldade, uma vez que os contextos de trabalho e as expectativas que os outros trazem podem variar. O papel do formador pode ser muito complexo e diverso, pois engloba diferentes responsabilidades em relação aos diferentes actores que estão envolvidos no processo de formação, desde a preparação até à avaliação. Alguns dos sub-papéis podem passar por amigo, professor, educador, companheiro, gestor, coordenador do programa, organizador, irmão mais velho, o senhor do país X, tutor, treinador, supervisor, brincalhão, participante, amante, pensador, estrela.

Numa formação, ou num outro tipo de processo de aprendizagem estruturado, damos vida ao nosso papel de formador com as nossas qualidades, capacidades, competências e interesses pessoais e profissionais. A forma como o papel evolui é influenciada pelas expectativas dos participantes e pelo conteúdo da formação. O papel do formador “vivo” envolve, acima de tudo, um certo nível de poder. Tudo isto sugere que uma equipa de formação pode precisar de algum tempo, no início, para negociar os seus papéis de acordo com os perfis necessários e as expectativas conhecidas dos participantes.

Sugestões para reflexão

1. Quais são os diferentes papéis que representa enquanto formador? Correspondem à lista apresentada?
2. Qual é o seu papel preferido?
3. Falta algum dos seus papéis preferidos na lista?
4. Tem algum papel escondido que ninguém conhece?
5. Existe algum papel que se vê normalmente forçado a desempenhar (por pressão externa ou interna) durante uma formação?
6. Como negocia o seu papel/os seus papéis e o seu poder com o grupo de participantes (e com os colegas da sua equipa)?
7. Como é que lida com a ambiguidade da posição do formador ligada ao facto de assumir um papel de autoridade num contexto do grupo de pares?

1.2.5 Bem-estar: também uma questão para os formadores

O pior que podes fazer é esquecer-te de ti próprio.

Laotse

As formações, especialmente as formações que se destinam aos jovens, podem ser exigentes, cansativas e até mesmo stressantes (podemos encontrar informação geral e útil sobre o stress na Mochila Pedagógica sobre Gestão das Organizações).



Provavelmente já todos passámos pela experiência de ir para casa no final de uma semana de formação completamente exaustos, talvez felizes, talvez vazios, ou talvez sentindo uma mistura de ambos. Podemos até saber que uns dias de férias nessa altura seriam muito bem-vindos (mesmo que muitas vezes não sejam possíveis) para recuperar e estabelecer outra vez contacto com o nosso dia-a-dia, com a nossa família ou os nossos amigos e com o resto do mundo!

Participar na vida de uma formação não tem nada a ver com a rotina de um trabalho clássico das nove às cinco. Para a equipa de formadores, normalmente significa que o dia começa com o pequeno-almoço de trabalho e termina, com alguma sorte, por volta da meia-noite, durante ou depois de alguma actividade social ou festiva.

A situação artificial que é a de uma formação e que passa muitas vezes por aprender e viver em conjunto, pode ser extremamente propícia para o processo de aprendizagem, pois permite que os participantes estejam em contacto permanente uns com os outros, partilhando momentos formais e informais. Estar envolvido num processo deste género, sem falar nas questões de organização e no programa de formação, pode ser uma tarefa totalmente devastadora para o formador.

Por outro lado, um formador em exercício não é apenas responsável pelo bom funcionamento da formação e (dentro de certos limites) pelo bem-estar dos participantes, mas também tem de ter em atenção o seu próprio bem-estar e os seus níveis de energia para manter (e às vezes melhorar) a qualidade do seu trabalho.

Existem alguns truques para facilitar a vida no contexto da formação – antes, durante e depois da formação. As questões que se seguem podem ser encaradas como uma *checklist* de cuidados pessoais que podem ajudar durante uma acção de formação e nas sessões subsequentes.

Facilite a sua vida! Truques e sugestões

Antes da formação	<ul style="list-style-type: none">• Quais as condições do meio (ambiente, conforto, tempo pessoal, desportos e hobbies, alimentação) de que eu preciso para esta formação?• Que questões do exterior (da minha organização, outros projectos) é que preciso de despachar ou de delegar para poder dedicar toda a minha atenção a esta formação e não estar preocupado com outros assuntos?• Caso me aperceba de que estou a beber ou a fumar em demasia durante a formação, quais as estratégias alternativas que posso adoptar para aliviar o meu stresse?• Qual a "bagagem" (em termos de saúde ou problemas privados) que transporto? Com quem (da equipa) posso falar e que tipo de apoio posso precisar durante a formação?• O programa está adaptado ao clima e estão previstas pausas suficientes (mesmo para a sesta)?
Durante a formação	<ul style="list-style-type: none">• Como posso dormir bem durante a formação? (chegando mais cedo para verificar o quarto e o seu conforto; está perto de ambientes potencialmente ruidosos? Outras estratégias: usar tampões nos ouvidos, trazer a sua própria almofada e manta, utilizar métodos de relaxamento quando estiver stressado...)• Que tipo de apoio é necessário durante a formação ou durante um curto período de tempo no local (pessoas, materiais, livros, recursos...)• Como é que posso partilhar a responsabilidade das noites com os meus colegas para beneficiar de algumas noites livres ou mais umas horas de sono?• Que tipo de comida e de actividades lúdicas é que eu preciso para me sentir bem com o meu corpo, mente e alma?• Como é que me posso manter em contacto com a minha família/meus amigos e com o resto do mundo?



Depois da formação Aspectos gerais	<ul style="list-style-type: none">• Como é que organizei o meu próprio processo de aprendizagem e desenvolvimento profissional?• Como é que posso avaliar o equilíbrio entre os “velhos” e os “novos” temas do meu dossiê de formação?• Como é que avalio a “simplicidade” ou “complexidade” dos temas de formação e dos participantes com que trabalhei no ano passado? Quais as áreas em que exijo demais de mim e nas quais acontece exactamente o contrário?• Quando é que posso ser apenas um participante e quando é que posso ser um líder? Como é que me sinto em ambas as situações?• O que é que a minha vida de formador e as minhas ausências significam para aqueles com quem me envolvo a nível particular e profissional? Neste contexto, qual é o preço que estou disposto(a) ou terei de pagar para ter esta vida? Qual é o preço que os outros terão de pagar?• Quais as fantasias ou receios que a minha família pode ter sabendo que conheço e trabalho com imensa gente, homens e mulheres, em circunstâncias tão pessoais e tão fora do comum? Como é que lidamos com o erotismo e com a sexualidade? (ver também o ponto 5.3.3 sobre relações) Como é que devemos abordar estas questões das expectativas e receios e outras similares?• Como é que é o meu círculo de amigos? Que tipo de contacto tenho com os diferentes grupos ou amigos fora do meu contexto de trabalho?• Com quem é que eu posso partilhar as minhas dificuldades pessoais e profissionais?• O que é que eu fiz ou li nos últimos meses que não estivesse relacionado com a minha actividade profissional?• Quanto tempo é que eu tenho realmente para mim? Quanto tempo sobra depois de todos os compromissos pessoais e familiares, com o meu trabalho, participantes ou outras pessoas?• Que importância têm o desporto e as actividades de lazer no meu estilo de vida? Como é a minha alimentação? Que importância têm os estimulantes, as drogas legais ou ilegais para a minha vida?• Sendo um(a) formador(a) <i>freelancer</i>, quanto dinheiro é que tenho de ganhar para conseguir viver? Tendo isto em conta, estou a trabalhar demais e a receber pouco dinheiro e/ou estou a trabalhar para demasiadas entidades que não me conseguem pagar o que mereço? O que é que recebo em troca?
---	--

Exercício: Respiração e relaxação

O stresse tem uma grande influência na nossa respiração: quando estamos stressados, a nossa respiração torna-se irregular, curta, estando limitada a uma pequena região da parte superior do peito e não expiramos correctamente. O resultado é óbvio: a maior parte do nosso corpo está sob tensão permanente. O exercício que descrevemos de seguida (que é aliás muito fácil de aprender e pode ser feito em qualquer lado, excepto debaixo de água) concentra-se exactamente neste sintoma. O princípio subjacente é o que a expiração desacelera os batimentos cardíacos enquanto que a inspiração os acelera.

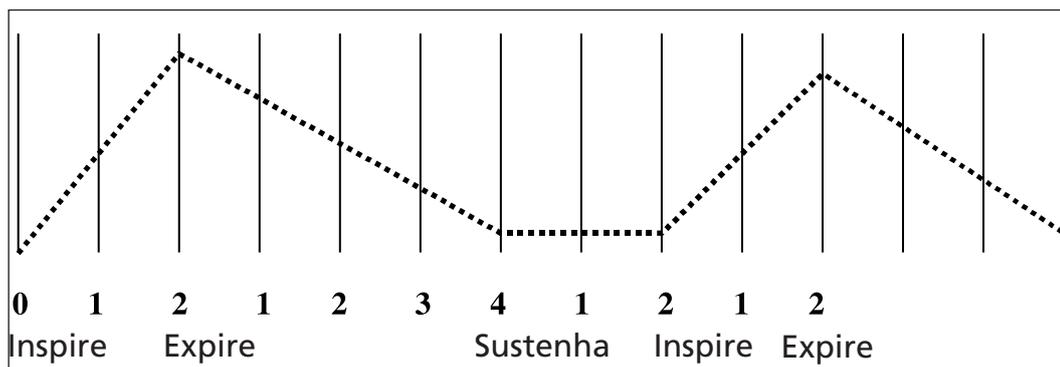
2-4-2 Respirar

1. Inspire durante 2 segundos para a parte baixa do estômago (barriga). Use o seu nariz mas não dilate o peito, concentrando-se apenas na sensação de entrada do ar.
2. Expire durante 4 segundos; depois de exalar, continue o exercício usando os músculos do estômago para fazer sair o ar que ainda tem nos pulmões.
3. Fique sem respirar por mais dois segundos.



4. Repita os passos 1 a 3 (um ciclo completo pelo menos seis vezes; observe também o relaxamento da língua, dos dentes e do queixo).

TE-2



1.3 Aprendizagem Intercultural e Formação

O tema da aprendizagem intercultural na formação dos jovens é o tema central da Mochila Pedagógica número 4 desta série. No entanto, de alguma forma, esta é também uma Mochila Pedagógica inteiramente dedicada a esse tema. Por outras palavras, esta publicação tem como base a filosofia da interculturalidade e os vários aspectos da formação são abordados de acordo com esta premissa fundamental. Segundo o ponto de vista dos autores, a aprendizagem intercultural não é apenas algo que se aprende num *workshop*, ou durante uma qualquer tarde chuvosa (embora seja naturalmente importante que se aborde o tema como uma componente específica de um programa). É uma filosofia política que motiva o trabalho dos jovens internacionalmente, que cobre o conjunto das práticas educativas que deve, sem sombra de dúvida, estar omnipresente; e claro, é uma fonte de conhecimentos que exige reflexão e o desenvolvimento de capacidades-chave por parte do formador. Tal como já foi sublinhado na introdução, este é um ponto importante a ter sempre presente na leitura das diversas secções e a aprendizagem intercultural é um tema explicitamente abordado em várias partes desta publicação. O objectivo desta secção é comparável ao da contracapa de um romance *best-seller*: dar uma ideia geral (caso exista) e estimular o leitor a descobri-la dentro da capa. A noção de aprendizagem foi considerada em quase todos os pontos desta publicação (4.2.1-3), mas abordar a aprendizagem intercultural significa de alguma forma confrontarmo-nos com um dos termos mais controversos, o da cultura.

1.3.1 Cultura

Falando de forma directa, cultura é um termo complexo e controverso. Clifford Geertz, no seu célebre trabalho “A Interpretação das Culturas”, faz notar que muitos trabalhos que tentam “explicar” a cultura tendem a criar ainda mais ambiguidades na busca de certezas. Esta constatação encontra ecos no trabalho de Jacques Demorgon e Markus Molz, onde se lê que as tentativas para definir “cultura” não podem escapar ao facto de ser, ela própria, um produto cultural. Esta é uma premissa evidente e fundamental; tal como ilustrado pelo escritor inglês Raymond Williams em *Keywords*, cultura é um conceito com uma história não podendo, por isso, ser abordado como um postulado científico, mas sim como uma conceptualização, socialmente construída, da maneira como vivemos.

Esta aceção de “cultura” veio pôr em causa duas noções do termo que estavam já perfeitamente enraizadas. O termo “cultura” tem muitas vezes um significado avaliativo, associando-se à produção artística de



uma sociedade ou, em particular, de uma nação. Esta definição foi amplamente criticada, ao concentrar-se no elitismo e no poder social para definir o que representa. Outro conceito criticado prende-se com a noção antropológica de cultura como um modo de vida, aberta à descrição e à análise pelos especialistas de cultura mais distintos e normalmente provenientes de uma cultura ocidental. Paralelamente, esta noção conheceu um declínio porque a análise cultural sobre estas diferentes práticas conheceu um ponto de viragem, e pela nova ênfase colocada no poder de descrever o que esteve presente nestes intercâmbios interculturais.

As definições contemporâneas de cultura (para uma discussão mais aprofundada sobre as teorias mais relevantes, ver a Mochila Pedagógica sobre Aprendizagem Intercultural) tendem a apreender a cultura como o *software* que permite o *hardware* humano funcionar, enquanto disputa os níveis de influência que o pacote do *software* traz. O *software* é carregado por um processo de “enculturação”; assimilamos valores, costumes, padrões normativos, noções de senso comum e a nossa capacidade de interpretar o meio ambiente simbólico a partir dos factores de influência presentes nesse ambiente. Por outras palavras, aprendemos a interpretar e a comunicar sobre a realidade a que estamos expostos e pela qual somos formatados. A aprendizagem por “enculturação” é um processo verdadeiramente natural, muitas vezes comparado à respiração; significados arbitrários e relativos, associações e diferenças fazem parte do *software* normal que utilizamos naturalmente nas nossas vidas.

É, no entanto, enganador falar de cultura como uma espécie de sistema fechado e da “enculturação” como um processo comum e linear. Como seres culturais que somos, podemos perguntar-nos se é possível rotular a nossa cultura. Mas ao fazê-lo, estamos a assumir que todos os processos que nos influenciam estão em harmonia e que são indiscutíveis aos nossos olhos de seres experienciais. Por norma, constatamos uma associação de cultura exclusivamente às culturas nacionais, mas mesmo em nações isoladas e aparentemente homogêneas existem diversos factores de diferença e diversidade que são influências fundamentais. Num mundo cada vez mais globalizado, esses contextos nacionais são cada vez mais difíceis de imaginar, quanto mais de manter. A ampliação sem precedentes dos movimentos humanos (desde a mobilidade privilegiada do turismo às migrações forçadas associadas à pobreza), o desenvolvimento dos sistemas de comunicação à escala global, o incremento das relações económicas e a expansão dos sistemas internacionais e mundiais, são fenómenos que ilustram bem como se torna cada vez mais difícil de nos ignorarmos uns aos outros. O relatório de influências culturais a que as pessoas estão expostas aumenta constantemente, e alguns autores argumentam até que o mundo está a experimentar o desenvolvimento de terceiras culturas através do processo de hibridismo. Por outras palavras, o constante fluxo e intercâmbio de pessoas, objectos, ideias e imagens estão na base da criação de culturas que se estendem para além das tradicionais fronteiras de nação, família, etnia, religião e por aí adiante.

De certa forma, os encontros internacionais de jovens podem ser vistos de acordo com esta perspectiva. Os participantes são “enculturados” de diferentes maneiras, embora se deva também sublinhar que eles têm muitas coisas em comum: quadros de referência, valores, tipo de educação, estilos de vida sub-culturais típicos dos jovens, culturas organizacionais, tendências políticas, e podíamos continuar a enumerar muitos mais.

Por conseguinte, se as culturas existem, podemos discutir se conseguimos equacionar as pessoas, ou nós mesmos, com uma única cultura, e isto supondo que conseguimos descrever essa cultura e estabelecer os limites que a diferenciam das restantes. O conceito de identidade permite-nos abordar estas contradições culturais em relação às nossas próprias experiências. Imagine que é uma boneca Russa, com uma capacidade infindável de produzir uma outra boneca de dentro da primeira. De quantas bonecas precisaria para representar os factores que são importantes para a sua identidade? A reflexão sobre identidade é uma componente muito importante para a aprendizagem intercultural, como aliás veremos mais à frente. Nesta altura, vale a pena pensar nestes argumentos teóricos em relação a uma situação de formação.

1.3.2 Cultura, Identidade e Formação

Uma questão difícil com que os formadores normalmente se deparam é a de quando é que uma situação é cultural. Suponhamos, por exemplo, que o Miguel chega constantemente atrasado às sessões; como é que o formador sensível às diferenças culturais reage? Deverá sorrir tolerantemente ao aperceber-se da gestão do tempo típica do sul da Europa? Ou deverá dirigir-se ao rapaz preguiçoso com um ultimato e exigir o mesmo respeito e nível de entrega demonstrado por um grupo europeu do norte com os seus grandes relógios de pontualidade? O exemplo é claramente um cliché e um estereótipo, mas evidência uma série de questões que nos são exigidas que saibamos interpretar e avaliar as informações nos diversos contextos, que o façamos em relação aos nossos



conhecimentos, as nossas experiências e informações culturais, e que devemos negociar a interacção entre os seres culturais e a cultura em evolução do grupo em si mesmo (Questão para discussão: um grupo de formação tem uma cultura? Se sim, de que noção de cultura é que estamos a falar?). Existe também a possibilidade de que o Miguel se divirta a manipular constantemente os estereótipos que ele sabe que existem introduzindo, desta maneira, a hipótese de que as pessoas também representam papéis e articulam as suas culturas de forma diferente, consoante o contexto em que se encontram. Assim, argumenta-se que as pessoas assumem papéis culturais que se espera que representem como forma de lidar com as ambiguidades típicas de um ambiente multicultural.

Estes processos começam com o único momento previsível numa formação – o primeiro encontro.

- Pense numa actividade internacional em que tenha participado recentemente. Quando conheceu os restantes participantes, como é que representou a sua identidade e as formas visíveis de cultura? Pensou sobre as roupas que usou, nas piadas que disse, e no tipo e na velocidade com que transmitiu a informação sobre si próprio(a)? Estas características variaram de pessoa para pessoa? Consegue traçar o desenvolvimento dos seus papéis dentro do grupo? Qual das suas Bonecas Russas se exprimiu em público, e a que momento do seminário?

Apesar de podermos tentar controlar o modo como somos interpretados pela forma como representamos a nossa identidade, reflectir na maneira como interpretamos os outros pode constituir um indicador do quão bem sucedidos podemos ser.

- Há pouco, usámos a metáfora do *software* para falar de cultura. Pense em algumas pessoas que conhece bem do seu grupo de trabalho com jovens. Quando se conheceram inicialmente, foi possível “lê-las” com a pouca informação e contacto limitado que tinham estabelecido? Quais os estereótipos e categorias de interpretação que lhe foram fornecidos pelo seu *software*? Verificaram-se algumas dessas interpretações? Conseguiu perceber a leitura que faziam de si, e em caso afirmativo, tentou adaptar ou reforçar algum ponto?

Estes processos de negociação de identidade são fulcrais para a compreensão da dinâmica de grupos culturais. As pessoas com biografias sócio-culturais complexas tendem a projectar e interpretar-se mutuamente – tentamos identificar-nos e identificar as outras pessoas. Não estamos habituados a mover-nos no vazio e é por isso que conseguimos fornecer estruturas sólidas de leitura a partir do mínimo de informação. O sociólogo francês Roland Barthes afirmou que estes sinais na sociedade têm um nível denotativo e conotativo. Assim, quando vemos uma cadeira, isso não denota apenas o objecto do nosso quotidiano, mas conota (sugere) também todas as cadeiras que já vimos, que conhecemos, com as quais sonhámos, em que nos sentámos, que odiámos. Da mesma maneira, os formandos portadores de sinais complexos podem ser imediatamente interpretados, apesar de termos pouca ou nenhuma informação pessoal sobre eles. Os estereótipos são assim uma nova forma de gerir a complexidade e os problemas surgem quando não temos acesso a nenhuma nova ou estimulante informação no nosso *software*.

Esta visão implica também que nós estamos constantemente a comunicar informação cultural, e que a comunicação mais influente acontece fora da linguagem falada. No entanto, quando as pessoas falam a mesma língua, desenrolam-se processos culturais semelhantes. Também encontramos os conceitos de denotação e conotação na linguagem; logo, um grupo pode partilhar um mesmo vocabulário, mas esse vocabulário pode ter conotações pessoais e culturais subtis que são extremamente difíceis de identificar. Quando as pessoas discutem, por exemplo, a justiça, podem não só ter conceitos diferentes de justiça, como também a forma como aprenderam a usar o conceito de justiça pode ser diferente de uma comunidade linguística para outra.

A interpretação envolve sempre algum tipo de avaliação. Um bom exemplo é a forma como podemos interpretar o estilo de vestir de cada um. Permite-nos não só fazer o “download” de informação, mas também avaliar essa informação de diferentes formas - veja-se por exemplo, uma cabeça rapada. As conotações deste estilo não são apenas associações neutras, mas estão sobretudo relacionadas com os nossos valores relativamente ao mundo que nos rodeia. Os nossos *downloads* culturais estão carregados de preconceitos; ou seja, a possibilidade de tecer juízos de valor com pouca informação. Considere novamente uma situação de formação: qual é o tipo de pessoa pela qual se sente inicialmente atraído(a), e porquê? Para quem é que nunca olha?



Até ao momento, esta secção passou em revista os factores identificados como culturais quando um grupo se reúne. Não nos devemos esquecer de que estes padrões de resposta culturais não estão predeterminados, mas que são altamente influenciados pelo grupo em si mesmo. Stuart Hall referia-se aos grupos em termos de “formações discursivas”, querendo com isto dizer que os diferentes aspectos das identidades dos participantes – as bonecas russas – se articulam de maneira diferente uns com os outros, dependendo do contexto, da vida do grupo, do momento que estão a atravessar, e por aí adiante. Os elementos determinantes da nossa identidade e cultura não se apresentam numa ordem fixa, mas o seu nível de importância pode ser alterado dependendo da forma como interpretamos a situação e da forma como sentimos que as nossas interpretações vão ser percebidas e avaliadas. Pense, por exemplo, em diferentes discussões sobre o mesmo tópico que tenha tido em diferentes formações. As suas contribuições, ideias ou posições variaram? Como? O que é que lhe parece que contribuiu para que isso acontecesse?

1.3.3 Aprendizagem Intercultural?

De uma maneira geral, a aprendizagem intercultural pode ser vista como uma resposta filosófica e educativa à complexidade das situações culturais. Um ponto de que não nos podemos esquecer em relação aos processos discutidos anteriormente é que a nossa cultura, independentemente da maneira como a concebemos, legítima as nossas interpretações e avaliações da realidade social, reconhecendo-as como normais e naturais. As pessoas vivem, e nessa dinâmica de vida, todos os dias interpretam e processam quantidades massivas de informação cultural, e só o conseguem porque confiam nas suas estruturas interpretativas. É no quadro destas certezas que a diferença e os outros podem ser avaliados negativamente, e podem mesmo ser encarados como ameaças. E não precisamos de procurar muito para encontrar estes processos em movimento nas sociedades que nos rodeiam.

“Seria muito estranho se o sistema filosófico e o verdadeiro sistema do cosmos tivessem surgido na Prússia”. Este ponto de vista, expresso por Georg Lichtenberg, traduz precisamente o modo de funcionamento da aprendizagem intercultural. A educação em que estamos envolvidos e as sociedades cada vez maiores em que vivemos, relacionam constantemente várias concepções profundas do verdadeiro sistema do cosmos. A aprendizagem intercultural tenta recentrar os nossos valores e interpretações naturalizadas, confrontando-nos com a possibilidade de aprender conscientemente outros valores. Para alguns, a aprendizagem intercultural é uma questão de gestão e deve permitir impor-se nos diversos trabalhos ou encontros de negócios no estrangeiro. Existe uma imensa literatura interessante nesta área (ver, por exemplo, Guirham, 1999). No domínio da juventude, a aprendizagem intercultural é frequentemente considerada como elemento de um projecto político com o objectivo da construção de sociedades interculturais sustentáveis e participativas e como um discurso educativo que nos permite explorar os processos que se desenvolvem no quadro de formações internacionais. (Questão: até que ponto considera esta análise relevante para as formações nacionais em que tem participado?)

Nas secções que se seguem (3.2.5) vamos analisar algumas maneiras de pensar em nós próprios como formadores interculturais, as abordagens necessárias a desenvolver e discutir as metodologias interculturais. A tabela que se segue lista alguns dos factores que um formador intercultural deve considerar, relacionando-os com as competências de formação mais gerais. Pode tornar-se muito útil tanto para uma reflexão pessoal como para uma revisão dos conteúdos dos seus programas de formação.



Competências e capacidades para a formação intercultural

Conhecimentos	<ul style="list-style-type: none">• Consciência dos processos e dos fenómenos interculturais.• Aprendizagem intercultural: compreender os possíveis níveis do desenvolvimento intercultural, familiarizar-se com os conceitos e competências-chave.• Formação intercultural:<ul style="list-style-type: none">– Questões de concepção: sessão, dia e elaboração do programa;– Questões ligadas ao formando: aprender numa situação normalmente ambígua e a sua relação com a identidade cultural do participante;– Questões ligadas ao formador: reflexão em relação à própria identidade cultural, as suas próprias forças, fraquezas, preferências, zonas cinzentas.– Conteúdo: conhecimento dos aspectos teóricos centrais da comunicação e aprendizagem intercultural, capacidade para avaliar a aplicabilidade a situações de formação.– Abordagem educativa: adaptada ao <i>background</i> cultural dos formandos, aos modos de aprendizagem e aos objectivos da formação; conhecimento de metodologias de formação relevantes e da sua sequência apropriada;• Questões ligadas à formação em diversidade: lidar com problemas de poder, de racismo, opressão e desigualdades socio-económicas, de forma a promover relações positivas entre grupos.
Capacidades necessárias para o processo de formação	<ul style="list-style-type: none">• Avaliação das necessidades de aprendizagem e de organização dos formandos: a motivação da organização e dos participantes, os seus modos de aprendizagem, as necessidades de acordo com a constituição do grupo (antecedentes culturais, géneros, etc.).• Concepção da formação:<ul style="list-style-type: none">– Fins e objectivos (de acordo com as necessidades diagnosticadas);– Conteúdo: relacionado com os objectivos, necessidades e com a constituição do grupo;– Concepção do programa e metodologia: selecção e sequência dos métodos de acordo com os modos de aprendizagem dos participantes e das suas necessidades.• Implementação do programa: apresentação do programa, consciência dos papéis do formador e da dinâmica do grupo, instruções adaptadas.• Avaliação do programa: durante e depois da implementação.
Competências pessoais	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade cognitiva e comportamental: capacidade de se adaptar a novas formas de pensar, comportar e interagir.• Identidade cultural: ter um sentido forte da sua própria identidade cultural (e dos valores, atitudes, crenças, estilos de comunicação e padrões de comportamento que lhe são associados).• Tolerância em relação à ambiguidade: ser capaz de trabalhar com situações imprevistas e com significados controversos na formação e com os participantes.• Paciência.• Entusiasmo e envolvimento.• Competências interpessoais e comunicacionais (incluindo o trabalho de grupo).• Abertura a novas experiências e pessoas.• Empatia.



	<ul style="list-style-type: none">• Respeito.• Sentido de humor (e consciência da complexidade do humor em algumas situações interculturais!)
Competências técnicas	<ul style="list-style-type: none">• Conhecimentos teóricos e práticos sobre a apresentação, visualização e documentação.• Utilização de suportes visuais (retroprojector, cavalete de papel, ...) <p><i>(Adaptado de Landis e Bhagat, 1996)</i></p>

Sugestões para reflexão

1. Consegue lembrar-se de mais alguma capacidade/competência que considera importante e que esteja omissa nesta lista?
2. Como é que apreende o seu próprio processo de aprendizagem intercultural?
3. A tabela anterior lista várias competências pessoais. Acha justo? É possível uma pessoa formar-se para adquirir estas competências?
4. Que importância tem a formação contínua de formadores na organização para a qual trabalha? Quem decide que temas vão ser abordados? Como são escolhidos os formadores? Como é que é abordada a aprendizagem intercultural?