UNIVERSIDADE DE SOROCABA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Neucy Donizeti Xavier Pinto

AS REFORMAS EDUCACIONAIS, A APROPRIAÇÃO DA NOÇÃO DE
COMPETÊNCIAS E SUA EFETIVA APLICAÇÃO PELOS
PROFESSORES DE UMA ESCOLA TÉCNICA.

SOROCABA/SP

2007

Neucy Donizeti Xavier Pinto

AS REFORMAS EDUCACIONAIS, A APROPRIAÇÃO DA NOÇÃO DE
COMPETÊNCIAS E SUA EFETIVA APLICAÇÃO PELOS
PROFESSORES DE UMA ESCOLA TÉCNICA.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade de Sorocaba, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Celso João Ferretti
Linha de Pesquisa: Instituição Escolar, História, Políticas e Práticas.

Sorocaba / SP

2007

Neucy Donizeti Xavier Pinto

AS REFORMAS EDUCACIONAIS, A APROPRIAÇÃO DA NOÇÃO DE
COMPETÊNCIAS E SUA EFETIVA APLICAÇÃO PELOS
PROFESSORES DE UMA ESCOLA TÉCNICA.

Dissertação aprovada como requisito
parcial para obtenção do grau de Mestre
no Programa de Pós-Graduação em
Educação da Universidade de Sorocaba.

Aprovado em _____

BANCA EXAMINADORA

Ass.: _____

1º Exam.: Profª Drª. Ivanise Monfredini –
Centro Universitário Nove de Julho

Ass.: _____

2º Exam.: Prof. Dr. Jorge Luis Cammarano
González – Universidade de Sorocaba

Ass.: _____

3º Exam.: Prof. Dr. Celso João Ferretti
(Orientador) – Universidade de Sorocaba

AGRADECIMENTOS

Agradecer é como pagar dívidas sem dispor de carteira cheia e nos últimos quatro anos acumulei tantas que não sei se consigo novamente um “nome limpo” entre meus entes queridos. Primeiramente à minha amiga, cúmplice e também esposa Ana Paula da Rosa que soube acompanhar e ajudar neste caminho que andamos juntos. Caminho que teve um início com o Prof. Ms. Araldo Fernandes Gardenal de quem recebi uma “intimação” endossada pela Prof^a. Ms. Beatriz Magagna que muito me encorajaram no início. Não posso deixar de pagar minha dívida com a amiga Prof^a. Ms. Raquel Antonio Alfredo e suas preciosas revisões que, apesar da sua saúde frágil, substituía seus raros momentos de lazer pela revisão de meus textos.

Entretanto a dívida maior ainda esta por ser paga e não posso fazê-lo neste momento, para isto precisarei de alguns anos e talvez não disponha de tanto tempo. Refiro-me aos meus parentes antigos com seus constantes reclames por minhas ausências. Perdão tia Dinda, perdão comadre Isaura, pessoas pouco letradas que nunca entenderam porque eu deveria estudar tanto e que, pela idade avançada e saúde debilitada, merecem de minha parte, a maior dedicação e respeito.

Se pais não mais os tenho, possuo o outro lado da genealogia, Marcelo, André, Denise e Elisa, filhos que entendem o sentido do estudo e muito me incentivam. O certo é que entre formaturas e casamentos conseguimos mantermos unidos. Dívidas maiores tenho com meu pai Benedito e com minha mãe Angelina, que perdi em um destes quatro anos, que me ensinaram a amar a vida e os estudos. Mas não se preocupem meus pais, elas estão sendo pagas aos meus filhos, seus netos, todos os dias.

Meu saco de ilusões, bem cheio tive-o.
Com ele ia subindo a ladeira da vida.
E, no entretanto, após cada ilusão perdida...
Que extraordinária sensação de alívio!

(Mario Quintana)

RESUMO

A discussão apresentada nesta dissertação está vinculada à linha de pesquisa Instituição Escolar, História, Políticas e Práticas, relacionada com a pesquisa intitulada “Competências e prática social: o trabalho como organizador e estruturador das reformas educacionais brasileiras no Ensino Médio na Educação Profissional de Nível Técnico e sua concretização nas instituições escolares nos primeiros anos do século XXI” sob a responsabilidade de João dos Reis Silva Junior e Celso João Ferretti. Visa identificar e discutir a apropriação e a objetivação da noção de competências pelos professores de uma escola técnica pública de nível médio no Estado de São Paulo. A discussão está ancorada nas modificações ocorridas na produção capitalista ao final do século passado e as novas demandas por formação de trabalhadores, as quais resultaram nas reformas capitaneadas pela Lei das Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9394/96) e pelo DL 2208/97, hoje revogado pelo DL 5154/04. Num primeiro momento são apresentadas as modificações ocorridas na produção e o novo perfil requerido do trabalhador. Em seguida são discutidas as reformas na educação decorrentes destas novas demandas requeridas e os meios encontrados para solucionar o problema de formação do novo trabalhador. No momento seguinte são apresentadas as análises das entrevistas feitas com os professores, no intuito de determinar as apropriações que estes realizam da noção de competência, e como as objetivam, em seu planejamento de curso e em sala de aula. As categorias para análise das apropriações e objetivações foram desenvolvidas a partir de estudos realizados por Newton Duarte e Agnes Heller sobre o tema. A conclusão das análises sugere que a instituição escolar pesquisada exerce pouca ou nenhuma influência na apropriação da noção de competência mesmo entre os professores do ensino médio que recebem uma carga maior de capacitações. Pretende-se com este trabalho contribuir para a compreensão da influência das propostas da reforma entre os professores do ensino técnico, vários dos quais, além da atividade docente, exercem funções profissionais em empresas privadas, serviço público ou serviços.

Palavras-chave: Educação, Reformas da Educação, Ensino Profissional, Competências, Apropriação, Objetivação.

ABSTRACT

The discussion presented in this dissertation is linked to the line of research School Institution, History, Politics and Practices, related with the research entitled "Competences and social practice: the work as organizer and structuring of the Brazilian education reforms in the Medium Teaching in the Professional Education of Technical Level and his/her materialization in the school institutions in the first years of the century XXI" under the responsibility of João dos Reis Silva Júnior and Celso João Ferreti. Visa to identify and to discuss the appropriation and the objectivation of the notion of competences for the teachers of a public technical school of medium level in the State of São Paulo. The discussion is anchored in the modifications happened in the capitalist production to the end of last century and the new demands for workers' formation, which resulted in the reforms captained by the Law of the Guidelines and Bases of the Education (Law 9394/96) and for DL 2208/97, today revoked by DL 5154/04. In a first moment the modifications are presented happened in the production and the worker's new requested profile. Soon afterwards the reforms are discussed in the education current of these new requested demands and the means found to solve the problem of the new worker's formation. The following moment the analyses of the interviews are presented done with the teachers, in the intention of determining the appropriations that these accomplish of the competence notion, and as they aim at them, in his/her course planning and in classroom. The categories for analysis of the appropriations and objectivations were developed starting from studies accomplished by Newton Duarte and Agnes Heller on the theme. The conclusion of the analyses suggests that the researched school institution exercises little or any influence in the appropriation of the competence notion even among the teachers of the medium teaching that you/they receive a larger load of trainings. It is intended with this work to contribute for the understanding of the influence of the proposals of the reform among the teachers of the technical teaching, several of the which, besides the educational activity, they exercise professional functions in deprived companies, public service or services.

Word-key: Education, Reforms of the Education, Professional teaching, Competences, Appropriation, Objectivation.

SIGLAS

MEC – Ministério da Educação e Cultura.

SEMTEC - Secretaria do Ensino Médio e Ensino Técnico.

LDB – Lei das Diretrizes e Bases da Educação.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos.

DCNET – Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Técnico.

PCN – Parâmetros Curriculares Nacionais

PTD – Plano de Trabalho Docente

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 MUDANÇAS NOS CAMPOS DO TRABALHO.....	19
2 AS DEMANDAS À EDUCAÇÃO.....	31
3 APROPRIAÇÃO E OBJETIVAÇÃO DA NOÇÃO DE COMPETÊNCIA POR PROFESSORES DA ESCOLA TÉCNICA	41
a) Formação acadêmica e experiência profissional.....	52
b) Percepção dos professores a respeito das mudanças no campo do trabalho a partir de 1990 e seus reflexos no mercado de trabalho.....	57
c) Apropriação das reformas e da noção de competência.....	59
d) Práticas pedagógicas desenvolvidas pelos professores face ao desenvolvimento de competências e demandas no campo do trabalho.....	72
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS	87
ANEXO A – Pesquisa de população para entrevista.....	90
ANEXO B - Quantidade dos professores por área de atuação	98
ANEXO C - Roteiro básico para a entrevista.....	100
ANEXO D – Planos de Trabalho Docente dos anos de 2000 e 2002.....	110
ANEXO E – Resumo do conteúdo das entrevistas	117

INTRODUÇÃO

Este trabalho é resultado de pesquisa elaborada junto ao Programa de Pós-Graduação – Nível de Mestrado da Universidade de Sorocaba, na linha de pesquisa “Instituição Escolar, História, Políticas e Práticas”, relacionada com a pesquisa intitulada “Competências e prática social: o trabalho como organizador e estruturador das reformas educacionais brasileiras no Ensino Médio na Educação Profissional de Nível Técnico e sua concretização nas instituições escolares nos primeiros anos do século XXI” sob a responsabilidade de João dos Reis Silva Junior e Celso João Ferreti.

Em novembro de 2003 passei por uma experiência no mínimo preocupante. O Governo do Estado de São Paulo criou um programa de profissionalização chamado “Programa Profissão”, direcionado a alunos oriundos do Ensino Médio de escolas públicas, aos quais seriam ministrados os dois primeiros módulos dos três previstos no curso técnico de nível médio. Esses treinamentos foram planejados para acontecer em cidades onde não existissem unidades de um centro público de Educação Tecnológica do Estado de São Paulo (Centro). Como professor deste programa, fui convocado para um encontro no Centro, no qual se discutiria o tema “competências”¹, porque os professores deste programa não teriam necessariamente vínculos com o Centro e, portanto, desconheceriam o ensino por competências. Particularmente, vi neste encontro uma oportunidade de discutir o tema que também era por mim desconhecido por vários motivos, dentre eles a contingência de graduação em específico nível de bacharelado, isto é, do qual não fez parte a formação pedagógica e sem a participação em discussões a respeito da reforma da educação desde o meu ingresso no Centro, em 1998. Ao voltar à Unidade Escolar onde trabalho, uma Escola Técnica Estadual pertencente ao Centro, recebi um pedido da direção para elaborar, com meus pares, um encontro semelhante ao ocorrido na sede daquele, o qual aconteceria no final do semestre letivo, durante o intervalo entre a entrega de conceitos finais e a realização do conselho de classe. No dia marcado, apenas onze professores estariam em horário

de trabalho na escola, mas, para minha surpresa, 45 colegas compareceram e se mostraram entusiasmados com o tema. Durante a semana subsequente, vários professores faltantes solicitaram o material disponibilizado no encontro. Fiquei ao mesmo tempo surpreso e preocupado, pois imaginava ser eu um dos poucos professores que teriam dificuldade em compreender a noção de competência. Entretanto, percebi que professores antigos e até ex-diretores encontravam-se na mesma situação. Em entrevista para este trabalho um professor afirmou ter sido aquele encontro o único momento em que recebeu um “treinamento” sobre a noção de competência.

Observo que as Escolas Técnicas, que compõem o Centro incorporam como professores, especialistas habilitados, de acordo com o Catálogo de Requisitos de Titulação do Centro, isto é, profissionais com graduação específica em seu campo de trabalho e não possuidores de formação pedagógica. Quando a possuem, a mesma se encontra reduzida aos cursos de Esquema², introduzidos pela lei 5692/71, os quais objetivavam garantir uma formação pedagógica dentro do nível mínimo da exigência legal. Tais cursos não são oferecidos pelo Centro, na região pesquisada, já há 10 anos. Encontramos, então, Engenheiros, Arquitetos, Administradores de Empresas, Analistas de Sistemas, Advogados, portanto, profissionais oriundos de cursos que não habilitam para a Licenciatura. Se, para os professores licenciados, “trabalhar por competências exige (...) mudanças na sua prática pedagógica de forma a ajustar o processo ensino/aprendizagem à realidade de um mundo sem fronteiras, de economia globalizada” (FIRMINO, 2005, p. 2), as mudanças requeridas dos profissionais/educadores acima indicados poderiam se constituir em níveis mais difíceis de serem atingidos devido à sua própria formação, na qual predomina o caráter técnico.

No entanto, contrariamente a essa hipótese, o Coordenador de Ensino Técnico do Centro considera que os professores dos cursos técnicos fazem uma apropriação mais precisa da noção de competência já que “têm muita clareza sobre essa questão (...), porque têm um vínculo com setores produtivos, [de] onde esse

¹ A noção de “competência” tal como utilizada no campo educacional, que é a privilegiada neste trabalho, será explicitada no capítulo 2.

² O curso de Esquema 1 era oferecido aos professores com formação de nível superior e o Esquema 2 aos professores com formação de nível médio. O nome atual é “Programa Especial de Formação Pedagógica de Docentes para as Disciplinas do Currículo da Educação Profissional de Nível Técnico”.

conceito vem”.³ Nesta afirmação o Coordenador faz implicitamente uma comparação entre os professores da área técnica e seus pares da área propedêutica relativamente à apropriação da noção de competência.

Tal comparação apóia-se em duas constatações e um suposto. A primeira constatação é a de que o modelo de competências teria sua gênese nas empresas (HIRATA, 1994), posto ser categoria chave para a reengenharia demandada pela atual fase de acumulação do Capital. A segunda é a de que o termo, surgido nas empresas, teria sido, então, apropriado, “por economistas e sociólogos na França” (idem, p. 132) e, depois, pela educação tendo em vista a produção de trabalhadores mais afinados com as novas necessidades produtivas constituindo, no Brasil, elemento central da reforma do ensino técnico, tendo por base, principalmente, as concepções construtivistas piagetianas (cf. DUARTE, 2004).

O suposto, em decorrência, é o de que o professor que atua profissionalmente na empresa, especificamente naquela que adota as formas de produção flexível, não se apropriaria da noção de *competência* apenas pedagogicamente, isto é, em termos de formação, mas também trabalharia com ela na prática profissional extra-escola e teria, por isso, a possibilidade de atuar de modo mais eficiente daquele que não tivesse passado por tal experiência ao pretender desenvolver nos alunos as competências privilegiadas pela reforma, apoiando-se tão somente na apropriação que a educação fez da noção.

Em função dessa dupla e antagônica leitura sobre as possibilidades de sucesso dos professores da área técnica e da área propedêutica na apropriação da noção de competência e sua objetivação na prática pedagógica e em função da generalização produzida pelo Coordenador Técnico, faz-se necessário investigar o que de fato ocorre quando os professores de ambas as áreas são instados a desenvolver sua prática docente na escola investigada de acordo com as recomendações da reforma.

Considerando que o objetivo central desta pesquisa é o de compreender que apropriações o professor do ensino técnico faz da noção de competência propõe-se a seguinte questão: a apropriação da noção de competência proposta pela DECNET por parte de professores que não exerceram, na década de 1990 e não exercem na atualidade, atividade profissional em empresas, se dá de forma diferente daquela

³ Entrevista concedida a C. J. Ferretti no curso da pesquisa indicada no início desta Introdução.

realizada pelos professores que tiveram tal experiência, trabalhando em empresas que passaram por reengenharia?

Este trabalho também se propõe indagar dos professores estudados se conseguem organizar e desenvolver seu trabalho pedagógico com base em tal noção na Escola Técnica Estadual em que trabalham, localizada em uma cidade de porte médio e grande tradição industrial do interior do Estado de São Paulo. Posto considerar-se que a noção de *competência* é basilar nas reformas da Educação Profissional de Nível Técnico implantadas no país a partir de meados da última década do século passado, servindo, nesse sentido, para a orientação do Ensino Técnico desenvolvido pelo Centro, captar as apropriações de que é alvo por parte dos professores e que objetivações pedagógicas daí resultam, segundo sua interpretação, pode contribuir para a compreensão das práticas docentes resultantes da implantação de tais reformas na unidade escolar investigada.

É imperativo, no entanto, destacar que o profissional, na escola ou na empresa, dificilmente tem acesso a fontes primárias de informação como leis e teses acadêmicas, recebendo-as de congressos, simpósios ou simplesmente treinamentos (chamados pelo Centro de capacitações) e, portanto, já submetidas à ação de “filtros” que, dentre outras coisas, podem permitir o acesso apenas aos elementos vinculados à praticidade que se desenvolve na prática escolar.

A coleta de dados teve por objetivo determinar, num primeiro momento, a visão que orientou os elaboradores da reforma relativamente a dois elementos de fundamental importância para o processo educacional. O primeiro é a indústria que, como face produtiva do capitalismo, se apresenta como grande fornecedor de postos de trabalho aos egressos das escolas técnicas; o segundo é o Estado que, na concepção defendida por Bresser Pereira (1995, 1996), responsável pelo Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE), no governo Fernando Henrique Cardoso, deveria exercer papel gerencial e regulador, o que lhe permitiu adequar os sistemas nacionais às necessidades ocasionais do capital produtivo. Para isto foi fundamental a ida aos documentos governamentais e às pesquisas e estudos sobre as mudanças ocorridas no capitalismo a partir da década de 1990 no Brasil.

Num segundo momento, a coleta de dados se voltou para o sujeito com participação mais ativa nas reformas: o professor. Foi escolhido o processo de entrevistas para determinar que apropriações os professores, tanto os com atuação

na empresa quanto os que militaram apenas no magistério, fizeram dos discursos da reforma e a partir de quais elementos. A escolha deste processo de obtenção de dados se deve ao fato de que os documentos oficiais, do DCNET aos planos escolares, remetem o professor a descrições sumárias da noção de competência (cf. RAMOS, 2002) de acordo com a sua área profissional, deixando pouco, ou nenhum espaço, para que seus conceitos tácitos sejam expostos de maneira clara.

Para a escolha dos docentes a serem entrevistados, os 95 professores que ministram aulas na escola técnica pesquisada foram divididos, inicialmente, em dois grupos, de acordo com a sua atuação apenas no magistério ou neste e em empresas no período de 1990 e 2005⁴. Posteriormente o segundo grupo (os que atuam ou atuaram no magistério e em empresas) foi subdividido entre aqueles que trabalhavam ou haviam trabalhado em empresas submetidas à reengenharia e aqueles que não haviam experimentado essa situação. Partiu-se do suposto de que os que haviam atuado em empresas antes do período indicado não haviam tido contato, por meio do exercício profissional, com as novas demandas requeridas atualmente dos trabalhadores, em termos de competências, podendo, todavia, ter obtido informações sobre tal noção por outra forma, inclusive no ambiente escolar.

Com base nesses critérios e no critério de pelo menos 15 anos de experiência no magistério⁵ foram estabelecidos contatos com professores dos três grupos resultantes: a) os que trabalhavam na escola no momento da pesquisa e haviam atuado em empresas submetidas à reengenharia; b) os que trabalhavam na escola no momento da pesquisa e haviam atuado em empresas não submetidas a tal processo e c) os que haviam, no período, atuado apenas no magistério. Embora o problema da pesquisa se refira especificamente aos dois primeiros grupos decidiu-se entrevistar também os do terceiro sob o suposto de que, pela sua formação profissional (graduação em área diversa do campo educacional), poderiam ter se interessado em obter informações sobre a reestruturação no campo do trabalho e seus desdobramentos, particularmente em sua área de atuação profissional, em

⁴ O período em foco foi determinado considerando-se que algumas empresas industriais brasileiras iniciaram processos de reengenharia durante a década de 1980, mas que estes tenderam a se expandir e consolidar no parque industrial nacional a partir da década de 1990. O último ano do período foi determinado em função da pesquisa que fundamenta este trabalho.

⁵ Este critério foi privilegiado porque se pretendeu contar com professores que, por terem lecionado antes da reforma e tendo permanecido no magistério, teriam acumulado dados, conhecimento e experiência suficientes para fornecer informações, opiniões e avaliações mais abalizadas sobre o ensino técnico antes e depois das reformas desencadeadas na década de 1990.

termos das demandas relativas à qualificação dos trabalhadores concernentes. Desses contatos resultou a aquiescência de 8 professores em participar da pesquisa, sendo 3 do primeiro grupo, 3 do segundo grupo e 2 do terceiro. Todavia, no final, foram utilizadas entrevistas de 7 professores uma vez que uma entrevista realizada com um dos professores do primeiro grupo foi descartada por razões técnicas.

Para que os dados coletados pudessem ser analisados de forma coerente, algumas categorias de análise se fizeram necessárias. Na seqüência, se tratará de tais categorias.

Como adverte Moraes (2005), em momentos de crise “proliferada desmedida confiança” nas supostas possibilidades que a escola tem para resolver as crises do capital. Nesta pesquisa, considera-se que algumas dessas possibilidades estão contidas no documento “Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico” produzido pelo Conselho Nacional de Educação. O documento lembra e relembra o momento de “grave crise social”, que seria causada pela limitação drástica do emprego e pela quebra de paradigmas e lembra também que essa mesma quebra de paradigmas, simultaneamente, se configuraria na área educacional desta “sociedade contemporânea” e que, ao que tudo indica, determinaria fortemente também a sociedade futura.

O documento em questão, partindo das suposições acima, propõe uma mudança de foco no eixo central da educação profissional, transferindo-o dos conteúdos disciplinares para as competências. Mesmo que se considere esta noção polêmica e pouco explicitada, no que tange a suas raízes teóricas, é ela que deve ser a “orientadora de currículos” da nova educação.

O máximo desdobramento teórico que pode ser encontrado no documento sobre *competências*, explica que:

(...) as competências, enquanto ações e operações mentais, articulam os *conhecimentos* (o “saber”, as informações articuladas operatoricamente), as *habilidades* (psicomotoras, ou seja, o “saber fazer” elaborado cognitivamente e socioafetivamente) e os *valores*, as *atitudes* (o “saber ser”, as predisposições para decisões e ações, construídas a partir de referenciais estéticos, políticos e éticos) constituídos de forma articulada e mobilizados em realizações profissionais com padrões de qualidade requeridos, normal ou distintivamente, das produções de uma área profissional. (BRASIL, MEC – DECNET)

O documento esclarece, ainda, que o currículo, considerado categoria que permite “organizar e sistematizar” o trabalho escolar subsistirá, mas tão somente

como um conjunto de descrição de situações-meio para se desenvolver as competências.

Além da categoria *competência*, entende-se como oportuna a explicitação e o desdobramento das seguintes categorias de análise: *objetivação* e *apropriação*. É íntima a relação entre escola e empresa no ensino técnico de nível médio devido ao forte conteúdo prático na formulação dos currículos. Desta forma, busca-se, neste trabalho, autores no campo do materialismo histórico, principalmente os estudiosos de Marx e Lukács, por se considerar esta como a corrente teórica que melhor define as relações do homem com o trabalho e, deste [trabalho] com o capital. Dentre os autores estudados destacam-se Ramos (2001) que realiza um profundo estudo sobre o impacto causado pela adoção da noção de competência na educação brasileira e Duarte (1993,2003), tendo em vista suas consistentes considerações sobre objetivação e apropriação. Vale salientar que Duarte tem se mantido como importante crítico da reforma educacional implantada no Brasil pelo governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002). Por fim, recorre-se a Heller(1999), que teve como orientador o próprio Geörgy Lukács, em busca do entendimento do cotidiano escolar.

Ramos, (2002), analisa a questão da competência a partir de Schwartz (1995) que propõe a divisão da qualificação em três dimensões: conceitual, social e experimental. Esta última é mais próxima da noção de competência utilizada na reforma do ensino médio e técnico, porque *“chamaria a atenção para os atributos subjetivos mobilizados no trabalho sob a forma de capacidades cognitivas, socioafetivas e psicomotoras”*(RAMOS, 2002, p. 406) e estes seriam os atributos requeridos do trabalhador, pela nova ordem econômica neoliberal. Desta forma, a formação do trabalhador por competências tira o foco do conteúdo escolar, cujo domínio seria atestado por diplomas, como também da dimensão social que ficou marcada pelas conquistas dos trabalhadores na década de 1980 e se posiciona na dimensão experimental. O que houve foi um *“deslocamento conceitual da qualificação à competência”* (RAMOS, 2002, p. 410) que passa a ser o novo mediador entre a burguesia e a classe trabalhadora, nas relações de trabalho. No ensino profissional, onde a relação trabalho-educação é mais explicitada, esta mediação pode ser notada com mais precisão.

A partir dos estudos em que esta pesquisa se baseia pode-se dizer que, num primeiro momento, o homem se apropria da natureza e objetiva esta apropriação em

instrumentos e ações, com a finalidade de assegurar a continuidade da espécie e, deste modo, o homem estaria constituindo a atividade vital humana: o trabalho (MARX, apud DUARTE, 1993). Entretanto, diferentemente dos animais, sua atividade vital não fica restrita ao aspecto biológico, mas estende-se à produção e reprodução do gênero humano, da história da sociedade humana. A reprodução do gênero humano se efetiva pela dinâmica presente na relação objetivação/apropriação. Por meio dessa dinâmica o ser humano face às suas necessidades, põe-se fins a atingir e, na busca de meios para tal, apropria-se de conhecimentos que são objetivações acumuladas por gerações anteriores, produzindo as suas próprias objetivações no processo de realização dos fins antecipados na consciência. Nesse mesmo processo, são criadas relações mediadas por conhecimentos e experiências que mudam constantemente na história humana, como, por exemplo, a que se refere ao próprio trabalho. Tais mudanças fazem “da qualificação um conceito cujo significado constrói-se historicamente e, por isto, mantém-se inacabado” (RAMOS, 2002, p. 406).

Tem-se, então, considerados nesta pesquisa, a empresa e a escola, as quais poderiam influenciar, de diferentes modos, esta apropriação caso seja realizada pelo professor. Ainda que escola e empresa sejam consideradas, a princípio, como esferas distintas, Moraes (2002) defende que a política neoliberal tende a aproximá-las, ao promover reformas que façam funcionar os agentes públicos **como se** estivessem no mercado, ou seja, modelando o espaço público pelos padrões do mercado.

A apropriação e a objetivação são delimitadas por Duarte(1993,15) como sendo “duas categorias que expressam a dinâmica do processo pelo qual o ser humano se auto-constrói ao longo da história”. O homem se apropria da natureza e objetiva esta apropriação em produções culturais ou usos que serão apropriados por outros homens que os objetivarão em novas produções. Por suposto o professor se apropria da noção de competência em meios sociais, na grande mídia, em publicações especializadas e também na escola, na indústria ou em ambos, e objetiva esta apropriação quando atua na sala de aula, em reuniões, na confecção do seu plano, etc.

No primeiro capítulo pretendo apresentar o contexto no qual surge a noção de competência feita por empresas a partir da reestruturação ocorrida nos meios de produção desde a década de 1980 e, principalmente no Brasil, desde a década de

1990. Esta apresentação passa não somente pela determinação do perfil adequado do novo operário e das demandas feitas pela empresa flexível, mas também dos motivos que levam a empresa a requisitar este perfil determinado.

No segundo capítulo explicita-se o conteúdo das reformas na educação como sendo regidos pela necessidade de formação do trabalhador em atendimento às novas demandas para a manutenção de sua empregabilidade, bem como as críticas que são feitas aos modelos de desenvolvimento e avaliação por competências, que são empregados pela escola, em particular pela escola técnica que, teoricamente, estaria ligada de forma direta à formação de trabalhadores.

Finalmente, procura-se no terceiro capítulo analisar o discurso e a prática dos atores envolvidos tendo os objetivos da pesquisa como norteadores. Ao determinar as categorias presentes nas entrevistas, contrapondo-as com às concepções dos documentos oficiais da reforma, às concepções empresariais obtidas nesta pesquisa e em outros estudos nos quais busquei apoio crítico a estas concepções, situando esta contraposição em um contexto social específico, a escola técnica, espero estar constituído um corpo consistente de análise.

1 MUDANÇAS NOS CAMPOS DO TRABALHO.

As mudanças que resultariam na configuração básica da atual versão do modo de produção capitalista começam a ser gestadas em meados da década de 1970, após o “choque do petróleo”, como ficou conhecido o realinhamento do preço do produto provocado pela criação da O.P.E.P. (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), e se consolida na década seguinte com o barateamento de equipamentos informatizados e suas aplicações nas mais diversas áreas da produção. Se a revolução industrial enclausurou a habilidade artesanal do trabalhador, limitando até mesmo suas possibilidades de pleno desenvolvimento, esta “terceira onda” capturou seu saber intelectual, na expectativa de submeter ainda mais o trabalhador. Estavam criadas as condições básicas de transição do capitalismo para um novo estágio.

O movimento dessas mudanças, referidas por Harvey (2005) como “acumulação flexível do capital”, se materializou na passagem da produção fordista (baseada em economias de escala) para a produção just-in-time (baseada em economias de escopo), que produziu alterações significativas não só nos processos de produção como também no trabalho. As empresas que aderiram ou aderem a esta nova configuração do trabalho, já que ainda hoje não ocorreu uma transição completa ao novo modelo produtivo, instituem novos paradigmas, dentre os quais destaca-se o trabalho por competências o qual elege-se como sendo o mais relevante para esta pesquisa.

Ao contrário da forma taylorista-fordista de produção, que é baseada na fabricação em escala massiva de produtos padronizados, via utilização de máquinas não flexíveis, rigorosas normas operatórias e, operários pouco qualificados, o novo paradigma, surgido para superar a crise da produção em massa e do capital, aposta na flexibilidade da empresa fortemente automatizada, na rápida adaptação às exigências do mercado, que demanda constante inserção de novos produtos e um tipo de operário que seja polivalente e multifuncional, possuidor de uma visão de conjunto do processo de trabalho, contrapondo-se à visão parcial e fragmentada do modelo taylorista-fordista.

Além das características destacadas acima, como requeríveis do operário flexível, acrescenta-se a visão de conjunto do processo de trabalho, a qual lhe daria, teoricamente, condições de julgamento e tomada de decisões visando à solução de problemas cotidianos do seu trabalho. Ele seria, também, um operário temporário, não só no que se refere ao emprego, como também em relação ao necessário e contingente atendimento às necessidades conjunturais das empresas.

A adoção do modelo pós-taylorista implica, durante a formação do trabalhador, no desenvolvimento de uma série de competências gerais não tão bem definidas. Na medida em que a divisão social do trabalho se modifica, a imprecisão e instabilidade das tarefas requeridas pelos cargos exigem do trabalhador qualidades como o engajamento, a mobilidade e a colaboração, além do envolvimento com as estratégias de gestão da empresa, sem que isso represente, necessariamente, melhora nas condições salariais.

Existe uma grande heterogeneidade tecnológica e administrativa nas empresas que decorre da divisão internacional do trabalho, o que implica na adoção parcial dos modelos flexíveis que convivem com o modelo taylorista-fordista, além de formas de trabalho não industrial e não diretamente produtivos como os desenvolvidos pelo setor de serviços ou pela chamada economia informal. Há de se considerar ainda, que a divisão internacional do trabalho desloca para os países “semi-desenvolvidos” ou “semi-industrializados” as atividades que empregam uma gama de trabalhos menos qualificados, realizadas com base na organização taylorista.

A partir dos anos setenta ficou patente a configuração de mais um momento de acirramento das contradições presentes no sistema capitalista de produção, acirramento que apontava para a impossibilidade de se manter o sistema fordista de produção em massa. Novos conceitos de produção foram buscados pelos economistas norte americanos como M. Piore e Ch. Sabel (1984) e por sociólogos alemães como H. Kern e M. Schumann (1984) que conceituaram o modelo da “especialização flexível”. Com a abertura dos mercados e a tecnologia baseada na microeletrônica sendo cada vez mais acessível as fábricas deveriam se tornar flexíveis.

O conceito de flexibilidade se aplicado com a finalidade de “formar” o novo e necessário trabalhador significou a presença de um trabalhador que se constituísse regular e estável, com qualificações múltiplas e outro, que diferentemente, se

constituísse temporário. Para tanto, o modelo de indústria japonesa foi tomado como base teórica do novo paradigma de produção, pois, as

(...) características da organização do trabalho da empresa japonesa em ruptura com o taylorismo e o fordismo são essencialmente o trabalho cooperativo em equipe, a falta de demarcação das tarefas a partir dos postos de trabalho e tarefas prescritas a indivíduos, o que implica num funcionamento fundado sobre a polivalência e a rotação de tarefas (de fabricação, de manutenção, de controle de qualidade e de gestão da produção). (Hirata 1994, p.130).

Estas características da indústria japonesa são também refletidas no sistema de remuneração deste trabalhador já que as tarefas são prescritas ao indivíduo e não aos postos de trabalho.

A divisão do trabalho foi elemento caracterizador do sistema taylorista/fordista, mas na década de 1990, estudos de “autores como M. Freyssenet, B. Coriat, H. Kern e M. Schumann constataam uma requalificação dos operadores, isto é, uma reprofissionalização, com o aprofundamento da automatização de base microeletrônica nas indústrias” (HIRATA, 1994, p. 131). Hirata (1994) cita Ph. Zarifian e M. Freyssenet, (1992) para constatar que o novo modelo de administração da produção adotado pelas empresas provocou esta requalificação dos trabalhadores por exigir conhecimentos muito diferentes das demandas tayloristas e mais próximos dos exigidos pela indústria japonesa.

Pode-se dizer que há um número vasto de publicações, principalmente artigos, sobre as novas demandas que a indústria passou a fazer aos operários a partir do final da década de oitenta e mais fortemente a partir da década de noventa do século passado. Deste universo de artigos que discorrem sobre o porquê dessas novas exigências no perfil do trabalhador, encontra-se em Salerno (1998) e em DIEESE(1994) um fio condutor que favorece o entendimento da origem desses novos requisitos.

Existe uma tendência de se aproveitar das crises para promover mudanças nas empresas. No documento Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Técnico a crise⁶ é sempre citada como justificativa para as mudanças ou para minar as possíveis resistências dos trabalhadores a ela. Isto eu aprendi com um palestrante em uma Escola Técnica do Centro que foi falar sobre Segurança do Trabalho a alunos do curso técnico. Ele se fingia de cego e contava uma história

⁶ O documento não especifica de que crise fala. Usa formulações genéricas.

sobre como isto teria acontecido com ele na empresa e de como ele estava sendo marginalizado até pela família. Quando atingia o ponto de ver lágrimas nos olhos dos alunos, ele tirava os óculos escuros e dizia que tudo aquilo poderia ser verdade se ele não estivesse utilizando os equipamentos de segurança. Curioso, perguntei, após a palestra, o porquê dele se utilizar deste expediente. Sua resposta foi precisa “quando estão emocionalmente fragilizadas as pessoas acreditam em você”. A lógica do argumento é de que o trabalhador se sentirá fragilizado se acreditar na crise e se submeterá às mudanças por que acredita ser esta a única solução. O argumento da crise serviu para justificar mudanças na organização taylorista do processo do trabalho.

Segundo o DIEESE (1994, p. 18), durante a crise da década de 1980 o empresariado aproveitou a redução do quadro de pessoal para implantar os novos conceitos de polivalência junto aos trabalhadores ainda empregados. O trabalhador qualificado, torneiro ou fresador, dá lugar ao programador e, principalmente, ao operador de máquinas, um profissional que opera diversas máquinas e a quem cabem “tarefas de acompanhamento da operação e de carga e descarga, quando estes também não estão automatizados”.

Neste aspecto há de se clarear uma diferença entre os termos *automatização* e *automação*. De acordo com o DIEESE (1994, p. 21), na automatização “temos uma substituição progressiva do trabalho humano pela máquina” enquanto “que a automação admite o estágio de desenvolvimento mais adiantado: a substituição do controle humano, isto é, do raciocínio humano pela máquina é fruto do desenvolvimento tecnológico moderno”.

A implantação de programas de qualidade total obedece a duas etapas distintas, uma “primeira é ideológica, no sentido de envolvimento da organização, visando a mudança de postura de gerentes e trabalhadores” (DIEESE, 1994, p. 92) e a “segunda etapa é a de reestruturação” onde são utilizados instrumentos como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), trabalho em equipe entre outros, que permitem à empresa conhecer os “procedimentos [empregados] informalmente (...), ou novas alternativas de fabricação”(Idem). Em outras palavras, capturar o saber tácito do trabalhador e transformá-lo em processo de automação industrial.

Em empresas com orientação produtiva taylorista ou fordista, a existência de um estoque de peças em processo, isto é, sendo fabricadas, é muito grande, devido ao modo de organização do lay-out do setor produtivo, o também chamado “chão de

fábrica”. Nestas, a manufatura é direcionada a setores específicos de produção tais como, usinagem, prensagem, pintura, montagem, acabamento, etc. Neste processo as peças são agrupadas em lotes de produção com a finalidade de facilitar o transporte entre os setores, transporte este que não se viabiliza com poucas peças de pequeno porte. Este modo de organizar a produção facilita os setores de apoio como o fornecimento de ferramentas, materiais e utensílios próprios para aquela especialidade. Entretanto, quando as inovações constantes de produtos, mesmo que insignificantes, se tornam uma exigência do mercado, as empresas, que passam a adotar inovações constantes em seus produtos criam, concomitantemente, um novo perfil de consumidor. Por exemplo, o modelo prevalecente na produção fordista mostrou pontos falhos importantes, tais como a demora em se introduzir alterações de produto devido à grande quantidade de estoque existente nos mais diversos setores envolvidos na produção e no volume de tempo que isto implica na confecção do produto final. Isto conduziu à perspectiva de produção de produtos diferenciados para o atendimento a nichos de consumidores diferenciados.

Ainda sobre a questão desdobrada no parágrafo anterior, destaquem-se os custos do alto tempo de produção que tais estoques provocam, impedindo a empresa de se tornar mais competitiva na renovação de suas linhas de produtos frente às concorrentes. Vale dizer que coexiste um grande esforço no sentido de se movimentar todo este estoque dentro da empresa, tarefa que consome boa parte dos recursos e não tem relação direta com a produção.

A solução para os problemas decorrentes da organização taylorista do trabalho fabril foi pensada por uma indústria japonesa que se destaca pela produção de automóveis, a Toyota. A proposta, que em seu conjunto, caracteriza a uma empresa flexível foi aplicada e depois divulgada no mundo inteiro, alterando radicalmente a forma de conceber a produção. Os grandes setores que primavam pela especialização são desmantelados e em seu lugar são criadas células de produção, que se especializam na fabricação de pequenos lotes de peças contendo características de fabrico muito semelhantes entre si. Estas células se comportam como micro fábricas dentro da própria fábrica. A semelhança entre as peças reduz consideravelmente o tempo de preparação das máquinas, a proximidade entre os pequenos setores produtivos elimina quase por completo a necessidade de transporte e de estoques de peças inacabadas (em processo de produção). O trabalhador tem conhecimento de todos os trabalhos efetuados na célula desde a

matéria prima até o produto acabado e, desta forma, pode compreender sua participação no processo produtivo e colaborar com opiniões que visem o aumento de produtividade da sua célula, não só opiniões que advêm do seu conhecimento tácito, adquirido no dia a dia, mas também por treinamentos que introduzem conceitos de qualidade de produtos antes restritos aos inspetores de qualidade. Este trabalhador deve não apenas produzir, mas produzir com a qualidade requerida no processo e de preferência “qualidade total”. Por ter modificado sensivelmente a sua forma de participação no processo produtivo o operário também teve a sua “recompensa”, passou a ser chamado de colaborador.

O sucesso do sistema produtivo criado pela Toyota não parou de crescer e ampliar sua influência, mas faltava ainda dar mais agilidade e ela foi conseguida com um sistema de suprimento de materiais para as linhas de montagem que em inglês se chama “just-in-time” (no momento certo). Se as células eliminaram estoques no setor produtivo, estes ainda permaneciam nas linhas de montagem. A idéia consiste em se diminuir o tempo de permanência da peça na linha de montagem com a produção de subconjuntos, seguindo-se um sistema preciso de logística.

Durante a realização desta pesquisa constituíram-se momentos de conversas informais com trabalhadores que, sabedores da intenção da pesquisa, revelaram detalhes das rotinas de logística capazes de fascinar a quem os ouvisse, em decorrência da descrição precisa de funcionamento. Quando se fala em “just-in-time” devemos entender que existe o interno e o externo. O primeiro ocorre como acima descrito e o segundo de um justo acordo efetuado entre os fornecedores de uma grande montadora.

Neste processo, caminhões percorrem diariamente estes fornecedores recolhendo quantidades pequenas de componentes para depositá-los diretamente na linha de montagem. Ainda segundo dados obtidos, de maneira informal, junto a funcionários de fabricantes locais, estes caminhões têm seu horário de carregamento agendado previamente, agenda que é cumprida com o mesmo rigor das antigas ferrovias. Nisto se resume empiricamente o processo de “just-in-time” externo, no qual os fornecedores se comportam da mesma maneira que as células de produção.

Percebe-se, em DIEESE (1994), que em um sistema “just-in-time” a redução de custos se dá pela redução do nível de estoque de produtos em processo (que

inclui matéria prima e produto final), redução do espaço físico já que não existem estoques, redução dos níveis de refugo na produção, aumento do rendimento do trabalho via intensificação do trabalho com a diminuição de tempo de preparo das máquinas e pelo fluxo mais regular da produção. Por fim, pelo aumento do controle da produção pela empresa com a utilização do sistema *kanban*. Este sistema consta de cartões numerados ou coloridos anexados à peça. Quando a peça é utilizada por uma célula de produção, que pode ser a montagem, o cartão é repostado em um painel que representa a solicitação de produção na célula de origem da peça. Desta forma o processo se encarrega de gerar um “pedido de fabricação” de maneira simples e sem burocracia. A grande vulnerabilidade do sistema todo é a possibilidade de ocorrência de algum erro no fluxo produtivo, seja uma peça defeituosa, uma máquina quebrada ou uma greve de trabalhadores na empresa ou em um fornecedor, não importa, o efeito devastador é o mesmo.

Todas estas modificações foram radicadas em uma outra revolução proporcionada pela micro-eletrônica, a proliferação, miniaturização e barateamento dos chips de processamento. O efeito imediato foi a facilidade de se criar e administrar métodos de controle da produção e da logística que a envolve, como também criar índices de automação industrial nunca vistos. Época de fábricas escuras já que os braços mecânicos executam as tarefas humanas sem a necessidade da visão.

Em um sistema tão enxuto de produção qualquer falha, por mais insignificante que seja a ponto de passar despercebida no sistema taylorista/fordista, tem agora um efeito cataclísmico. A elevação do grau de automação e redução do tempo de produção, a denominação do operário como “colaborador”, não se deu com a finalidade de tão somente produzir muito e com qualidade. A atividade do trabalhador desloca-se da produção para a supervisão das máquinas e dos processos que foram planejados de acordo com idéias e conhecimentos de projetistas nem sempre presentes ou conhecedores de particularidades de cada empresa. As máquinas podem apresentar funcionamento não previsto nos seus manuais, um simples motor elétrico pode ter alterados seus padrões de manutenção por padrões climáticos adversos dos imaginados pelos seus projetistas. Saber prever problemas e situações de risco, discutir as soluções com o grupo de trabalho tornam-se competências expressivas para o novo trabalhador. São estes os argumentos apresentados pelos administradores e aceitos por educadores como os

que produziram a reforma para justificar a necessidade do desenvolvimento de competências para além daquelas adquiridas através do conhecimento técnico.

Na empresa organizada de forma taylorista, o trabalhador era incentivado a ater-se a realização do trabalho prescrito. No entanto, na prática, para dar conta de imprevistos e/ou falhas do equipamento ele utilizava saberes adquiridos na prática, o que era desestimulado pelas empresas. Na organização toyotista de produção, ao contrário, a utilização desses saberes e das competências resultantes da experiência, é estimulado. Segundo Ferretti (2002) o trabalhador carrega na sua formação uma quantidade muito grande de atributos que dependem de suas experiências anteriores mesmo que em funções diferentes das que exerce na empresa, experiências pessoais e também familiares.

Os saberes tácitos referidos no parágrafo anterior, se constituem como elementos a serem considerados na busca da empresa pela diversidade e pela flexibilização, ambas necessárias ao trabalhador, no trato com situações adversas, que podem se constituir no cotidiano empresarial.

De Ferretti et al (2002), é possível depreender que a empresa se apropria da noção de competência com o objetivo do lucro alcançado através da maior produtividade. Mas o quê realmente muda, se este sempre foi o objetivo do capitalista? Ainda que se considere que a perspectiva do lucro, por meio de maior produtividade, não se constitui como elemento sujeito à mudança no sistema capitalista, há que se considerar que constitui-se como objeto de mudança a forma pela qual se dá a produtividade.

A globalização acirrou, explicitou e trouxe para um enquadramento bem próximo da visão do trabalhador, a competição entre empresas. Este mundo de competitividade, antes estranho ao trabalhador, passou a fazer parte do seu dia a dia e, principalmente, passou a gerir seu futuro profissional e, por conseqüência, seu futuro pessoal.

Para que o trabalhador desenvolva as competências, exigidas pelas formas flexíveis de trabalho, tais como a competência de prever problemas, de discuti-los com a equipe e, ainda, a de resolvê-los sem a interferência de seus superiores é preciso, antes de tudo, um engajamento muito grande deste trabalhador com os objetivos da empresa. Isto só é possível, ao empregador, por meio do treinamento bem planejado, que não pode restringir-se às salas de aula e às certificações. Esse objetivo deve acompanhar o trabalhador a todo o momento, dentro ou fora dos

muros da planta industrial, deve acompanhá-lo até mesmo em seus momentos de lazer, enquanto assiste a um programa de televisão, por exemplo.

Para tanto, num primeiro momento são naturalizadas questões referentes à globalização no que se refere ao desemprego, por exemplo, o enfoque é deslocado das políticas de trabalho e emprego para a configuração do mercado segundo os interesses e necessidades do Capital para o argumento de que nos tempos atuais o trabalhador deve desenvolver sua empregabilidade para manter-se no mercado de trabalho. A suposta empregabilidade requer muito mais do que o simples conhecimento técnico. Exige um engajamento nunca visto entre trabalhador e empresa. Tal engajamento pode ser avaliado de muitas maneiras: como disposição em participar dos vários cursos de capacitação que a empresa oferece, como submissão a funções outras, distintas das previstas por sua formação principal, guiado pelo entendimento de que sua dedicação irrestrita contribui para que a empresa seja lucrativa e forte e, de que, tendo sua dedicação considerada seu emprego estará garantido. Enfim, na visão do empresário parecem ser estas algumas das competências sociais que devem ser desenvolvidas em seus trabalhadores.

Na pesquisa de Ferretti et al (2002) foi possível notar que o discurso empresarial apresenta nuances relativas à noção de competência, como veremos a seguir. Pautada no discurso empresarial está a disseminação da idéia da necessidade e da exigência de escolaridade do trabalhador, que é justificada por meio de dois discursos, um que apregoa ser a escolaridade um fator facilitador na obtenção de qualificações sociais que, nesse mesmo discurso, se manifesta na expressão “abrir a cabeça” do trabalhador e, outro, que se refere à emissão de certificações da série ISO-9000.

Constituída por normas reconhecidas internacionalmente, a série ISO-9000 *International Standardization Organization*, (Organização Internacional de Padronizações) foi criada a partir de acordos de normalização entre empresas sediadas em países membros da OTAN e produtoras de armamentos após a II Guerra Mundial, as mesmas empresas que se expandiram para outras áreas produtivas.

Os certificados ISO-9000, dentre outros requisitos, exigem um nível mínimo de escolaridade dos trabalhadores como fator básico para reconhecimento internacional da qualidade. Assim, pode-se dizer que subjacente ao discurso que

defende a qualificação pessoal como benefício “dado” ao trabalhador está, para além da intenção de lhes “abrir a cabeça”, visando maior produtividade, o acesso à certificação de qualidade internacional para seus produtos adquirirem competitividade no disputadíssimo mercado globalizado.

As questões referentes à globalização, depois de naturalizadas pela empresa, como exemplo a automação, também podem ser utilizadas “como forma de controle social” (DIEESE, 1994, p. 128) pelas empresas quando estas optam pela implantação de mudanças, em setores considerados problemáticos, porque têm como uma das características a dependência da empresa com relação ao conhecimento tácito dos trabalhadores. Cientes desta dependência, os trabalhadores a utilizam como moeda de troca em suas reivindicações salariais, criando, assim, situações conflituosas para as metas empresariais.

A reestruturação tecnológica produz uma mudança significativa no relacionamento entre os trabalhadores com nível hierárquico distinto, ao enfraquecer as relações homem-a-homem pela redução da “complexidade dos instrumentos e comportamentos” que são adotados pelos indivíduos envolvidos na relação. Ao ser mediada por uma máquina, a relação se torna homem-tecnologia-homem o que reduz muito a sua complexidade. A mediação exercida pela chefia entre o trabalhador e o processo industrial se torna dispensável, pois o próprio processo se encarrega desta mediação ao entregar ao trabalhador a responsabilidade de condução do processo e a interação através de *feed back*.

A noção de competências também assume uma forma imprecisa no momento da aplicabilidade pelos setores de Recursos Humanos da empresa. Na voz de um analista de remuneração: “a maioria das competências a gente não consegue avaliar”. Mas no momento seguinte as definições aparecem, quando uma funcionária que exerce o cargo de Técnica de Seleção de Pessoal, ao citar o presidente da empresa, esclarece que, na sua visão, “os valores da companhia deveriam ser básicos para todos os empregados” com o que ela conclui afirmando que “então esses valores vão ser as competências básicas”(cf. FERRETI et al, 2002).

Segundo os PCNs (BRASIL – MEC – SEMTEC, 1999, p. 23), existe a “necessidade do desenvolvimento das competências básicas tanto para o exercício da cidadania quanto para o desempenho das atividades profissionais” definidas mais à frente como sendo a

(...) capacidade de abstração, do desenvolvimento do pensamento sistêmico, ao contrário da compreensão parcial e fragmentada dos fenômenos, da criatividade, da curiosidade, da capacidade de pensar múltiplas alternativas para a solução de um problema, ou seja, do desenvolvimento do pensamento divergente, da capacidade de trabalhar em equipe, da disposição para procurar e aceitar críticas, da disposição para o risco, do desenvolvimento do pensamento crítico, do saber comunicar-se, da capacidade de buscar conhecimento. (BRASIL – MEC – SEMTEC, 1999, p. 23)

No entanto, o entendimento da noção de competências não recebe a concordância total dos educadores brasileiros. Dentre os que discordam dos documentos oficiais encontramos em Ramos (2002) uma análise, a partir da visão de qualificação vista da perspectiva essencialista de Friedmann (1992), “que a identifica como propriedade dos postos de trabalho” (RAMOS, 2002, p. 406) e da perspectiva historicista ou relativista de Naville (1956), “que centra a análise no homem” (RAMOS, 2002, p. 406) e esta mais ligada às demandas sociais que são feitas à qualificação. Ramos (2002) também recorre a Schwartz (1995) quando este propõe que a qualificação seja compreendida em três dimensões. A primeira dimensão, conceitual, refere-se aos conhecimentos associados aos diplomas, a segunda dimensão, social, concede à qualificação a base da hierarquia funcional/social e, por este motivo, estabelece os conteúdos relativos a esta hierarquia. A terceira dimensão, experimental, se relaciona com “o conjunto de saberes postos em jogo quando da realização do trabalho”(RAMOS, 2002, p. 407). Para a autora, “a qualificação tem sido tensionada pela noção de competência, em razão do enfraquecimento de suas dimensões conceitual e social” (RAMOS, 2002, p. 407). Ramos (2002), conclui identificando “duas incoerências internas” no documento DCNET,

Primeiramente, a competência é anunciada como um princípio formativo adequado à flexibilidade e à complexidade atual dos processos de trabalho, destacando os aspectos subjetivos dos trabalhadores. Porém, ao ser descrita, reduz-se a atividades profissionais prescritíveis num sistema produtivo estável, próprio dos padrões tayloristas-fordistas.”(RAMOS, 2002, p.423)

Por esta incoerência, entende a autora não ser a noção de competência inadequada aos novos padrões flexíveis de produção, mas o documento oficial parece não ter se desligado do modo taylorista-fordista de produção. Esta crítica é reforçada pela segunda incoerência que, “está em se definir a competência com base no cognitivismo piagetiano e, ao descreve-las como atividades, abstrair-se toda

a complexidade de sua natureza estrutural e dinâmica, discutidas por essa mesma teoria.”(RAMOS, 2002, p. 424)

Para Ramos(2002) a forma de descrição das competências como atividades “é compatível com o pensamento condutivista, pelo qual o desempenho não se distingue dos mecanismos da sua instalação e, portanto, confunde-se com o próprio domínio do saber que o estrutura.”(RAMOS, 2002, p. 424).

Concluindo a sua crítica, Ramos (2002) enfatiza que, no seu entendimento, “a aprendizagem significativa não se processa pela primazia da ação, mas à medida que o pensamento trabalha com conceitos, no movimento de compreender a essência dos fenômenos e ultrapassar o senso comum” (RAMOS, 2002, p. 424). Analisado desta forma, o DCNET mostra um conflito ao propor uma nova educação voltada às formas flexíveis de produção, mas quando descreve seu modelo central, as competências, o faz nos padrões de produção taylorista-fordista. Este conflito leva a autora a sugerir que o discurso sobre “a necessidade de se redirecionar a educação profissional na perspectiva pós-industrial e pós-fordista, torna-se ideológico.”(RAMOS, 2002, p. 424).

Percebe-se, neste caso, que o entendimento da noção de competência pela empresa tende a um distanciamento dos documentos oficiais, nos quais a reforma da educação se baseia, caracterizando um caso de polissemia. No ver de Tanguy(2001), o uso de termos polissêmicos facilita a veiculação de idéias que atendem a valores próprios da instituição.

2 AS DEMANDAS À EDUCAÇÃO

Até o momento, discutiu-se a questão da reforma abordando elementos relativos ao setor empresarial. Entretanto, vale destacar que a dinâmica favorável às reformas afetou também a administração pública. Novas políticas públicas “sugeridas” pelo consenso de Washington⁷ passaram a ser adotadas por países governados por partidos de orientação neoliberal, como o Brasil, que, nas palavras de Silva Jr (2002), se transforma no país das reformas.

Pode-se dizer que todas as reformas implementadas na administração pública na década de 1990 tiveram, como uma de suas funções, a de introduzir as novas formas do agir e do pensar dos dirigentes das empresas no Estado. Não se tratava, no entanto, de um Estado qualquer, mas de um estado endividado, que enfrentava dificuldades para gerar um “superávit primário, imprescindível à remuneração dos juros da dívida (interna e externa)” (MORAES, 2002, p. 20). Em uma matemática simples, urgia criar um Estado administrado como empresa, um Estado que deveria gerar superávit primário (diferença entre receita e despesas), com a finalidade de promover a estabilidade econômica, a qual, teoricamente, contribuiria para a maior competitividade do país no contexto internacional.

Em 1991, o governo do presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992) lança o PCI - Programa de Competitividade Industrial - reservando ao Estado “o papel de articulador, mobilizador e catalisador [...] na promoção da capacitação tecnológica, da qualidade e da produtividade” (DIESE, 1994, p. 111). O programa cria uma série de facilidades para as empresas se modernizarem. Concomitantemente, propõe mudanças na estrutura da educação profissional de nível técnico e de nível superior “de tal modo a orientá-los em função da política industrial e de comércio exterior”, num claro posicionamento favorável às novas formas flexíveis de produção.

Implantar os novos paradigmas na administração pública requer uma grande quantidade de reformas, mas desencadeadas na década de 1990 no Brasil alguns

⁷ A Crise da América Latina: Consenso de Washington ou Crise Fiscal? Luiz Carlos Bresser Pereira em www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-ACriseAmericaLatina.pdf - acesso em 14/01/2008

conceitos empresariais são constantes e fortemente presentes, tais como metas, objetivos, avaliação de desempenho devidamente acompanhados de palestras de motivação.

Moraes (2002, p. 20) considera que esta proposta neoliberal de reforma dos serviços públicos “é orientada por uma idéia reguladora: a idéia de privatizar, isto é, de acentuar o primado e a superioridade da *ratio privata* sobre as deliberações coletivas”. Segundo a autora, a privatização assume diferentes formas. A primeira delas seria pela transferência de bens públicos a empresas privadas que passariam a gerir estes patrimônios. Foi assim que grandes empresas brasileiras da área de energia e mineração tiveram seus patrimônios leiloados. A segunda forma se dá pela transferência apenas da gestão do patrimônio público. É forma conhecida por concessão, com contratos firmados por 20 ou 30 anos. Como acontece na privatização de rodovias e ferrovias. Por fim, temos a terceira forma de privatização por meio da qual nem os patrimônios, nem a gestão são transferidos. Entretanto, providenciam-se “reformas que façam funcionar os agentes públicos [constituídos segundo as normas do mercado privado], modelando, o espaço público pelos padrões do privado” (idem).

Com o propósito de ilustrar o que se diz acima, destacar-se-á um inusitado “desabafo” ocorrido em uma escola na qual a direção havia baixado normas proibindo o uso do estacionamento por funcionários em gozo de férias. A justificativa era a de que nas empresas esta é uma regra geral. O desabafo em questão veio do vigilante noturno na forma de uma frase enfática: “Escola não é empresa”.

No governo Collor de Mello a educação começou a ser orientada “em função da política industrial”(DIEESE, 1994, p. 112) e, desde então, cada vez mais claramente esta orientação se faz presente nas ações dos governos posteriores no que diz respeito à área da educação.

As maiores reformas foram executadas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, amparado no sucesso que a estabilização econômica, proporcionada pelo Plano Real, lhe auferia. Conforme Silva Jr.(2002) citando seu trabalho de 1997, quando escrevia que o “Brasil tornara-se o país das reformas: econômica, tributária, fiscal, da previdência, produtiva, educacional, etc.”, este autor afirma que:

“(…)essa cruzada reformista na qual se empenhava seriamente o governo de Fernando Henrique Cardoso como uma ação política estratégica para a aceleração das mudanças sociais necessárias à nação em face da matriz política, teórica e ideológica do projeto de governo de FHC, caracterizada

centralmente pela dependência ao capital internacional”(Silva Jr, 2002, p.73)

Em meio a uma disputa política com a sociedade civil, o governo FHC edita a Lei das Diretrizes e Bases da Educação em 1996. Essa disputa centrava-se em torno do Plano Nacional de educação (PNE), proposto por diferentes setores da sociedade civil dentre os quais fóruns de educadores e sua distorção pelo governo à última hora, resultando disso o PNE-FHC. Segundo Silva Jr (2002) no PNE da sociedade civil, a proposta da LDB “sustentava-se em dois grandes eixos: 1) a ampliação da ação do estado na escola pública; e 2) a efetivação da gestão democrática da educação e da escola”. Citando Torres (1969), Silva Jr (2002) afirma que “o PNE-FHC adaptou, em linhas gerais, as orientações para a educação produzidas pelos assessores do Banco Mundial”; abortando as proposições contidas no PNE da sociedade civil. As orientações realmente obedecem a documentos produzidos pela Unesco, como a *Declaração de Nova Delhi (1994)* e a *Declaração Mundial sobre Educação para todos (1992)*, em encontros internacionais dos quais o Brasil é signatário, resultado de acordos MEC/Unesco desde o governo Itamar Franco. Outro documento político de vital importância é o da Comisión Económica para América Latina y Caribe (Cepal) e Oficina Regional de Educación para América Latina y Caribe (Orealc), *Educacion y conocimiento: eje de la transformacion com equidad*, de 1992, citado por Silva Jr como

“a tradução teórico-reducionista da *Declaração mundial...* para a América Latina e Caribe, na medida em que parte de um determinismo tecnológico e propõe de forma precisa e explícita a subordinação educacional a economia”(Silva Jr, 2002, p. 82).

Aqui se faz necessário frisar que este embate acontecia em um momento de agravamento da situação de desemprego e de crescimento pífio da economia e, portanto, em um período de grande fragilidade emocional e profissional dos trabalhadores. No entanto, o que se discutia era a construção de uma nova LDB e não a noção de competência.

Para o estudo da concepção de competência no discurso educacional pode-se tomar como provável data de início da atual configuração do ensino técnico a década de 70, quando a Lei 5692/71 instituiu o segundo grau profissionalizante como formação compulsória, numa demonstração que sugere se não a desconsideração, ao menos uma consideração mínima sobre o ensino profissional então existente no país, criando nos alunos uma falsa expectativa de

profissionalização generalizada, como se pode verificar pela crítica contida nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Ensino Técnico:

“A Lei Federal nº 5.692/71, que reformulou a Lei Federal nº 4.024/61 no tocante ao então ensino de primeiro e de segundo graus, também representa um capítulo marcante na história da educação profissional, ao generalizar a profissionalização no ensino médio, então denominado segundo grau. Grande parte do quadro atual da educação profissional pode ser explicada pelos efeitos dessa Lei. Desse quadro não podem ser ignoradas as centenas e centenas de cursos ou classes profissionalizantes sem investimentos apropriados e perdidos dentro de um segundo grau supostamente único. Dentre seus efeitos vale destacar: a introdução generalizada do ensino profissional no segundo grau se fez sem a preocupação de se preservar a carga horária destinada à formação de base; o dismantelamento, em grande parte, das redes públicas de ensino técnico então existentes, assim como a descaracterização das redes do ensino secundário e normal mantidas por estados e municípios; a criação de uma falsa imagem da formação profissional como solução para os problemas de emprego, possibilitando a criação de muitos cursos mais por imposição legal e motivação político-eleitoral que por demandas reais da sociedade.(MEC-DCTEC, 1998)”

Em parte, algumas “arestas” deixadas pelo posicionamento acima, foram “remediadas”, poderíamos dizer “atenuadas”, convenientemente e, a seu tempo, pela Lei Federal nº 7.044/82, que tornava facultativa a formação profissional no ensino médio (então segundo grau) livrando este nível de escolarização das “amarras da profissionalização” buscando dar-lhe uma identidade própria.

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Federal nº 9394/96, procurou dar uma visão diferente à questão da educação profissionalizante tratando-a como “integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, o que conduziria ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”(MEC-DCNET,1998).

No artigo 39, a LDB define que o “aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, contará com a *possibilidade de acesso* à educação profissional”(grifos nossos). A Lei sinaliza apenas com a possibilidade, deixando, assim, em aberto um precedente perigoso não só na aplicação, mas também na sua própria regulamentação.

Pode-se dizer que em vários artigos, destacando-se entre eles o primeiro e o de número 22, a nova LDB vincula claramente a educação básica ao mundo do trabalho. Enquanto a educação profissional é estendida a todos os níveis, a de nível técnico é apartada totalmente do ensino médio pelo DL nº 2208/97. Por este decreto a educação de nível técnico se torna totalmente “independente, porém articulada com o ensino médio”. O documento afirma ainda que a separação

“é vantajosa tanto para o aluno, que terá mais flexibilidade na escolha de seu itinerário de educação profissional, não ficando preso à rigidez de uma habilitação profissional vinculada a um ensino médio de três ou quatro anos, quanto para as instituições de ensino técnico que podem, permanentemente, com maior versatilidade, rever e atualizar os seus currículos.”(MEC-DCNET,1998)

Ainda, neste mesmo documento encontra-se a afirmação de que

“características atuais do setor produtivo tornam cada vez mais tênues as fronteiras entre as práticas profissionais. Um técnico precisa ter competências para transitar com maior desenvoltura e atender as várias demandas de uma área profissional, não se restringindo a uma habilitação vinculada especificamente a um posto de trabalho. Dessa forma, as habilitações profissionais, atualmente pulverizadas, deverão ser reorganizadas por áreas profissionais.”(idem)

As afirmações supracitadas fazem clara alusão à necessidade de adaptação da educação às modificações implementadas pelo setor produtivo. O documento elogia a adoção de módulos e a certificação por competências, tratadas como inovações importantes para promover a flexibilização dos currículos pelas escolas assinalando que “torna-se cada vez mais essencial que o técnico tenha um perfil de qualificação que lhe permita construir itinerários profissionais, com mobilidade, ao longo de sua vida produtiva.” (MEC-DCNET,1998), prestigiando não mais a qualificação, mas as competências por área.

A concretização e legitimação destes e outros documentos que compõem a espinha dorsal da “Reforma” exigiu que se buscassem “bases” teóricas referenciais. Com esta finalidade a inteligência destacada pelo Estado ancorou-se em autores como Piaget e Perrenoud, permitindo que se identifique nos documentos em questão, a marcante presença das idéias do último autor citado. Para Perrenoud (1999) ao se desenvolverem as competências não se pode deixar a aquisição de conhecimentos em um segundo plano, pois, afinal,

“Quanto mais complexas, abstratas, mediatizadas por tecnologias, apoiadas em modelos sistêmicos da realidade forem consideradas as ações, mais conhecimentos aprofundados, avançados, organizados e confiáveis elas exigem”. (Perrenoud, 1999, p. 7)

A definição, ou tentativa, feita pelo autor da noção de competência “como sendo *uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles*” (Perrenoud, 1999, p. 8) (itálico no original), significa que existem dois níveis bem distintos na aquisição do conhecimento já que para *agir eficazmente* deve-se estar *apoiado em*

conhecimentos, o que coloca a escola em um dilema: ensinar conhecimentos ou ensinar a agir eficazmente? Transmitir conhecimentos e construir competências exigiria mais tempo de permanência do aluno na escola e, deste tempo, a escola não dispõe. Desta forma, segundo Perrenoud, é necessário fazer uma opção pelo conhecimento ou pela competência. Longe de ser uma unanimidade, a opção pelas competências encontra oposição muito grande entre educadores brasileiros.

Duarte(2004) está entre os muitos estudiosos contrários a orientação dada à educação pela reforma. Este autor discute a validade de tal pedagogia questionando sobre o porquê de não se ver de forma positiva o aprender a aprender. Afinal ele não é importante para a formação dos jovens, assim como dos professores? Não seria melhor criticar o uso que se faz do lema do que simplesmente criticar o lema?

Como resultado de sua pesquisa intitulada “O construtivismo: suas muitas faces, suas filiações e suas interfaces com outros modismos”, Newton Duarte defende a tese de que a chamada Pedagogia das Competências não pode ser analisada isoladamente. Tal pedagogia encontra-se, segundo o autor, fortemente conectada a um universo pedagógico que pode ser chamado de pedagogias do aprender a aprender, cuja trajetória pode ser identificada desde o movimento da Escola Nova ou movimento escolanovista (escola ativa, educação progressiva, métodos ativos), passando pelo construtivismo (Jean Piaget), pela pedagogia do professor reflexivo (epistemologia da prática - John Dewey), como também, mais recentemente pela pedagogia das competências, estas últimas originadas no campo da formação profissional (originalmente profissional reflexivo e profissional competente) e pela pedagogia dos projetos ou método de ensino por projetos, (a educação deveria ser essencialmente um ato de investigação, os alunos, pesquisadores, a aprendizagem, um processo de investigação).

Considerando-se que a ênfase que a corrente do aprender a aprender dá à mudança cultural necessária para a formação por competências consiste em “passar de uma lógica do ensino para uma lógica do treinamento” (DUARTE, 2003, p. 5), pode-se destacar que a verdadeira função desta corrente é a de prover o trabalhador com uma arma a ser usada na competição pela conquista de um posto de trabalho e, desta forma, melhor servir à reprodução do capital.

Duarte (2004) tece a crítica à referida corrente pedagógica a partir da identificação dos quatro princípios valorativos, que a fundamentam. Entretanto, vale

destacar que a crítica à corrente pedagógica em questão não se esgota neste aspecto.

O primeiro princípio valorativo é o de que, aprender sozinho é mais desejável, mais educativo do que aprender com outros. O segundo, referente à relação entre o método e conhecimento ou processo versus produto, afirma que é mais importante dominar o método de aquisição do conhecimento do que adquirir os conhecimentos já existentes na sociedade. O terceiro defende que, as atividades que levarão a aprendizagem autônoma devem ser movidas, dirigidas e desencadeadas não pelo professor, mas sim pelas necessidades e interesses espontâneas dos alunos. É a chamada educação funcional, nenhum conhecimento vale a pena ser aprendido se não desempenhar uma função na prática do cotidiano do sujeito ou também chamada de aprendizagem significativa. Por fim, o quarto princípio se traduz na defesa de que a educação deve formar indivíduos com alta capacidade de adaptação. Quais são as discordâncias de Newton Duarte em relação a estes princípios?

Quanto ao primeiro princípio, o autor deixa claro que sua discordância não se refere à aprendizagem autônoma, mas sim à idéia de que o cultivo da autonomia intelectual nas escolas seja inversamente proporcional ao esforço do professor em transmitir conhecimento aos seus alunos (DUARTE,2003,2004). A transmissão de conhecimentos pode ocorrer sem limitar a autonomia do aluno e, o autor diz que, ao contrário, ao se transmitir conhecimento pode-se fomentar essa autonomia. Duarte (2003, 2004) defende ainda que é equivocada a idéia de que quanto menos o professor ensinar, mais o aluno poderá aprender de maneira criativa, discordando, enfaticamente, de que a transmissão de conhecimento é autoritária e a forma de aquisição de conhecimento autônomo é democrática (DUARTE,2003,2004). A aprendizagem autônoma só pode ser alcançada como um dos produtos da transmissão de conhecimento.

Duarte (2003, 2004) especifica ainda que a discordância, detalhada no parágrafo anterior, é de cunho didático psicológico, mas existe uma outra que é de cunho social cultural, porque a aquisição de conhecimentos deve ser erigida à forma mais elevada de aquisição de conhecimento do ser humano. Então, por que a transmissão do conhecimento deve ser vista de forma negativa? Para o autor este posicionamento de não-valorização da transmissão de conhecimento se constituiria num grave equívoco.

A fim de ratificar seu posicionamento Duarte (2003) justifica que se há algo que distingue os seres humanos dos animais, esse algo é a capacidade de transmitir a cultura às novas gerações. Essa cultura inclui tanto a dimensão material (tudo o que o ser humano já construiu a partir da transformação da natureza), mas inclui também a não material (os conhecimentos, os valores, as várias formas de representação da realidade, etc.). Essa produção da cultura assim como a transmissão não existe em nenhum outro ser vivo. O ser humano é o único ser vivo que produz e transmite cultura.

A transmissão de conhecimento é essencial ao ser humano e a desvalorização da transmissão do conhecimento pelo discurso pedagógico é um equívoco não só do ponto de vista pedagógico, mas um equívoco do ponto de vista social e histórico, porque a realidade social humana depende, para a sua continuidade, da transmissão da cultura, ainda que se considere que essa cultura não se reduz a conhecimentos.

Há uma materialidade que também precisa ser transmitida às novas gerações, mas a transmissão de conhecimento é uma parte da transmissão de cultura às novas gerações. Quando a escola desvaloriza este fato, esta desvalorizando algo que é essencial ao ser humano. Contradiz a realidade histórica, social e antropológica do ser humano.

Com relação ao segundo princípio, sobre o qual desdobrou-se a discordância de Duarte (2004), acrescenta-se aos enfoques pedagógico e psicológico, também o ponto de vista epistemológico, ou seja, o princípio nega a prática do cientista e a própria história da ciência, pois ninguém pode dominar os métodos de seu campo de atividade investigativa se não dominar o que se já se produziu neste campo. É importante, no domínio de cunho metodológico, desenvolver as atitudes, aprender a buscar o conhecimento, mas isso não se desenvolverá independentemente dos conhecimentos existentes na área.

Com a finalidade de enfatizar seu posicionamento Duarte (2003) apóia-se em Saviani quando este diz que todo pesquisador deve dominar os conhecimentos da área. Não se pode separar, de um lado, os conhecimentos já existentes e, de outro lado, o método, como se o método pudesse existir à parte, existir por si mesmo, como se fosse independente dos conhecimentos existentes.

Para entender a tese de Saviani, deve ser levado em consideração que não se pode reduzir a idéia de conhecimento a uma mera somatória de informações

(DUARTE,2003), pois este não é apenas uma lista de informações, ele tem uma estrutura organizadora, uma lógica e uma dinâmica dos conceitos. Dominar os conhecimentos é dominar os conceitos dentro desta estrutura que o organiza e não apenas informações isoladas. O lógico reflete o histórico (DUARTE, 2003) o conhecimento acumula em si a síntese histórica. A informação só se torna conhecimento quando eu sei o processo daquela informação, quando ela é parte de um todo maior que dá significado conceitual a ela, você deve dominar esse todo. Adquirir informações não é um fato negativo, porém, a educação escolar não pode ser reduzida à aquisição de informações.

Quanto ao terceiro princípio, Duarte pontua que “ele limita a aprendizagem à vida cotidiana dos alunos e a educação das novas gerações deve ir muito além do âmbito da vida cotidiana”. A sociedade é muito mais do que o restrito círculo com que o indivíduo tem contato no seu dia a dia. O gênero humano é mais do que tocar, cheirar e sentir (DUARTE, 2004). A educação deve provocar nos indivíduos novos interesses, além dos que lhe são comuns, interesses e necessidades mais elevados dos que o indivíduo já possui, deve desafiar o indivíduo mais do que a vida cotidiana trás para ele (DUARTE, 2004). A educação deve levar o indivíduo a lugares aonde ele não iria sozinho. A idéia de que conteúdos são relevantes porque têm relação com o contexto dos alunos é um equívoco. O indivíduo deve ser levado para além do seu cotidiano (DUARTE, 2004).

E, finalmente, discutindo aquele que entende ser o quarto princípio, o autor questiona: adaptação a quê? A uma sociedade que está sempre passando por mudanças, porque a sociedade capitalista é dinâmica e os indivíduos devem estar sempre se adaptando a ela. Defender uma educação para a mudança não é perigoso para o capital, não é defender uma posição crítica à sociedade capitalista. O discurso da mudança casa muito bem com o discurso da adaptação à sociedade capitalista. Por exemplo: hoje não se deve ter uma profissão, deve-se ser empregável. A crítica do aprender a aprender se deve ao fato de que o método domestica os seres humanos e forma as pessoas para a reprodução desta realidade social alienada, naturaliza a sociedade (DUARTE, 2003) e isto retira da educação qualquer possibilidade de formação de um espírito mais crítico da sociedade (DUARTE, 2004) mesmo que alguns textos digam o contrário e abusem do termo pensamento crítico.

Após análise crítica dos quatro princípios valorativos da corrente pedagógica do aprender a aprender, Duarte (2003,2004) conclui, definindo-a como sendo uma ideologia produzida pelo capitalismo e um fenômeno no campo da reprodução ideológica do capitalismo e, sendo por si mesma uma ilusão que cumpre determinada função ideológica na sociedade capitalista contemporânea. Qual seria esta função?

O autor defende que a corrente pedagógica do aprender a aprender se constitui como uma forma, um meio de “enfraquecer as críticas radicais ao capitalismo”, tendo como consequência a inibição de formas de lutas que poderiam resultar em “uma superação radical do capitalismo”. Além disso, afirma o autor, que a forma de conseguir esta inibição se dá “gerando a crença de que esta luta teria sido superada pela preocupação com outras questões *mais atuais*” que se multiplicam, como questões ecológicas, éticas, sexuais, raciais, étnicas ou tantas outras que, de certa forma, passam aos indivíduos a idéia que separar lixo para ser reciclado é um ato de cidadania.

3 APROPRIAÇÃO E OBJETIVAÇÃO DA NOÇÃO DE COMPETÊNCIA POR PROFESSORES DA ESCOLA TÉCNICA

Tudo pessoal da produção, pessoal que trabalha na máquina, ou seja, se um dia este cara sair da empresa, só o que a empresa investiu nele em treinamento esta na faixa de 10 mil reais. Isso dá um informe pra ele e tudo isso ele não vai ganhar um real a mais, ele não ganha um real a mais por isso. Simplesmente no final do ano a gente leva eles pra jantar numa churrascaria, num Boi na Brasa por aí, paga o churrasco lá, o jantar, dá uma camiseta pra ele, um relógio tipo deste daqui e ele fica motivado, tira uma foto com o certificadinho com ele, com os gerentes, os diretores, tudo motivado. (professor Eduardo).

No segundo capítulo deste trabalho, foi citado o caso de um palestrante de muito sucesso, na área de segurança no trabalho, que usa uma técnica por meio da qual procura fragilizar emocionalmente os seus ouvintes para assim prender a atenção destes e facilitar a aceitação do conteúdo da palestra. Encontra-se em Antunes(2001) e DIEESE(1994), entre outros, citações, em vários momentos, em que a fragilidade nas atuais relações de trabalho tem facilitado a mudança no perfil destes trabalhadores com a finalidade de adequá-los às necessidades das empresas flexíveis. Esta fragilidade nas relações trabalhistas se traduz no comportamento dos trabalhadores em análise feita por Antunes(2001):

Menos do que envolvidos no projeto empresarial, com a aceitação e adesão de seus valores, o que se coloca para o conjunto dos trabalhadores é a necessidade de preservação do emprego nas condições as mais adversas, em que, qualquer forma de questionamento acaba se convertendo num elemento de indisposição na empresa, com a possibilidade iminente de demissão. (...) ao mesmo tempo em que os trabalhadores devem demonstrar “espírito de cooperação” com as empresas, condição geral para a “boa implementação” do modelo toyotista, sua efetivação concreta tem se dado em um solo de freqüente instabilidade. (ANTUNES, 2001, p.83)

Durante a realização deste trabalho esta fragilidade pôde ser sentida quando houve a tentativa de realizar as entrevistas com as empresas em que trabalham professores da escola técnica investigada.

Na primeira empresa contatada o responsável pela administração da produção adiou por várias vezes a realização da entrevista até que enviou um subordinado como substituto. Num primeiro encontro, quando foi exposto o propósito e um resumo dos objetivos, o entrevistado pediu para adiar a entrevista para ele “se preparar melhor” informando que manteria contato, promessa que nunca foi cumprida. Desde então os telefonemas e as visitas foram em vão. Na segunda empresa ocorreram mais complicações. O professor que exerce atividades profissionais na empresa solicitou a suspensão da entrevista, pois seu departamento estava sofrendo redução de pessoal e a empresa não viu com bons olhos o fato de um funcionário dar entrevista “falando da empresa” sem autorização. Segundo o professor/funcionário, isto seria um motivo para dispensá-lo, já que o mesmo havia recebido uma advertência por outro motivo e uma segunda advertência seria fatal para a manutenção de seu posto de trabalho. Diante da confusão estabelecida não me restou alternativa senão a de cancelar as entrevistas que faria nas empresas.

Estes fatos demonstram o “solo de freqüente instabilidade” (ANTUNES, 2001, p.83) onde pisam os “colaboradores” que lutam para manter seus postos de trabalho e afastam qualquer possibilidade que represente, mesmo que remotamente, risco de perda do emprego. Deste episódio ficou a impressão de que os trabalhadores não conhecem os limites da sua autonomia dentro da fábrica, mas sabem que é muito pequena.

Desta maneira, as entrevistas ficaram reduzidas às apropriações que os professores fazem em seus locais de trabalho e na escola. Não senti um prejuízo maior para o conteúdo da pesquisa porque o objetivo de determinar as diferentes apropriações que os professores fizeram da noção de competência permanece intacto, já que a ida até as empresas sempre foi vista, nesta pesquisa como fator de enriquecimento apenas.

Para se entender a importância das informações levantadas é necessário conhecer um pouco das escolas quanto às áreas e aos cursos. A escola investigada divide com outra da mesma rede a formação técnica na cidade e para facilitar o entendimento do leitor, chamarei a escola investigada de Escola Técnica A e a outra de Escola Técnica B, ou mais simplesmente, ETA e ETB. Estas escolas dividem a clientela de maneira bem distinta. A ETB oferece cursos mais voltados à área industrial e na ETA os cursos são mais voltados para a área de serviços. Para se entender esta divisão e, até uma certa disputa velada que acontece entre elas, é

necessário recorrer ao Centro de Memória da ETA, que em breve estará disponível também na Internet (<http://www.centrodememoriafp.net/>) ao trabalho de Ester Buffa e Paolo Nosella sobre a Escola Técnica Paulino Botelho de São Carlos (http://editora.ufscar.br/loja/product_info.php?cPath=&products_id=1229) a fim de conhecer um pouco da história destas escolas e do período.

No início do século XX, o governo republicano promove a instalação de diversas escolas técnicas no Estado de São Paulo, sendo uma delas a ETA em 1929. Em 1949 a escola se transfere para um prédio próprio, hoje situado em uma região próxima ao centro da cidade. Entretanto, em 1969 ela cede as instalações para o novo colégio técnico de nível médio a quem denomino, nesta pesquisa, de ETB. Esta saída se dá por ser a ETA, até então, uma escola que ofertava o antigo ginásio industrial. Com a mudança, passa a ocupar um prédio alugado e totalmente impróprio para o ensino profissionalizante por não possuir instalações de oficinas. Hoje esse prédio é ocupado por parte da Universidade de Sorocaba. Ao deixar as instalações originais a ETA deixou as oficinas e os cursos industriais, mas carregou o nome e a tradição.

No ano de 1982, a ETA se encontra instalada em um prédio localizado em um bairro mais afastado e que foi construído, originariamente, para abrigar o CEFAM (Centro de Formação de Professores para o Magistério), já extinto, pouco adequado ao ensino profissional voltado para a área industrial. Alguns anos depois a ETA é transformada em Escola Técnica de nível médio voltada para os cursos técnicos na área de serviços.

A disputa entre as escolas ocorre por conta da história e pela incorporação de candidatos, já que a ETB consegue em torno de 25% a mais de inscrições aos seus exames para admissão de alunos e, como parte da verba de manutenção das escolas é proveniente destas inscrições, as escolas do Centro tentam conseguir um número sempre crescente de candidatos. É clara também a disputa pela visibilidade social das escolas. Ao serem indagados sobre a localização de uma escola técnica, sem citação nominal, os moradores da cidade costumam apontar a ETB.

A cada concurso de admissão de alunos à ETA, chamados de vestibulinho pelo Centro, são oferecidas pela escola investigada 680 vagas, sendo que destas 200 são para o ensino médio no período matutino e as demais 480 para o ensino técnico dividido em dois períodos. No período matutino são oferecidas 40 vagas para o curso de Informática, no vespertino são oferecidas 120 vagas divididas em

três áreas: Administração, Informática e Turismo. Por fim, temos as restantes 320 vagas oferecidas no período noturno a serem divididas pelos cursos de Administração, Contabilidade, Desenhos de Construção Civil, Design de Interiores, Informática, Projetos de Mecânica, Secretariado e Segurança do Trabalho. A unidade escolar investigada não oferece os cursos na forma definida como integrada pelo DL 5154/04 no seu § 1º do art. 4º, segundo o qual esta forma será “oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno”. Cada classe é formada inicialmente com 40 alunos, sendo este o número base para o cálculo da evasão escolar. O tempo de duração do curso médio é de três anos e o dos cursos técnicos em todas as modalidades é de três semestres.

Na fase inicial da pesquisa foi efetuado um levantamento das atividades profissionais de todos os professores do ensino técnico (ANEXO B), a partir do qual constatou-se que apenas uma parte deles exerce outra atividade profissional fora da área educacional e que somente uma pequena parcela desses professores vinculasse a empresas flexíveis⁸, as quais, por suposto, contratariam/treinariam seus trabalhadores utilizando como critério a noção de competência, não necessariamente definida tal como no campo educacional.

Os professores que compõem a última parcela referida são aqueles que atuam em cursos tais como projetos de mecânica, mecânica, eletrônica ou mecatrônica, isto é, estão vinculados à formação em atendimento à demanda industrial e não aos da área de serviços, como turismo, administração, informática ou construção civil, que também são oferecidos pela escola técnica estudada como visto acima.

A constatação de que professores do Ensino Técnico além de trabalharem na escola, exerceram ou exercem atividades profissionais, a partir da década de 1990,

⁸ Existem muitas expressões que podem ser utilizadas para se fazer referência a estas empresas ditas “flexíveis”. Para esta pesquisa, o termo “empresa flexível” é a forma encontrada para definir as empresas que passaram, no todo ou em parte, pelos processos de reengenharia citados no primeiro capítulo deste trabalho. Deve-se levar em conta todavia, que a literatura no campo da Sociologia do Trabalho (ANTUNES, 1999), aponta que o processo de reengenharia das empresas é demorado e heterogêneo, portanto não se encontrarão em todas as empresas as características acima referidas. Nas empresas em que atuam os professores selecionados por trabalharem em empresas flexíveis ocorre o mesmo fenômeno. Nelas, segundo os entrevistados, existem algumas dessas características, como por exemplo: Círculo de Controle de Qualidade, células de produção, multifuncionalidade e terceirização.

em empresas flexíveis favorece a suposição e, a partir desta, a problematização, de **que a apropriação que o professor faz da noção de competência pode ser diferenciada em função dessa diversidade de experiências profissionais.**

A seleção dos professores a serem entrevistados obedeceu a critérios que contemplassem os objetivos da pesquisa; apenas se não fosse possível encontrar a quantidade prevista de professores que satisfizessem o primeiro critério é que seriam selecionados outros professores. Para os professores do grupo 1, a preferência recaiu sobre os que estavam atuando em empresas flexíveis no período da pesquisa e, se possível, com mais de 10 anos de atuação no magistério. Estes critérios buscavam uma população com experiência tanto na empresa como na escola, pois teriam vivido a reforma organizacional e educacional, acumulando dados suficientes para discernir de maneira clara sobre ambas. Nos grupos 2 e 3 a preocupação era encontrar professores com experiência escolar de mais de 10 anos e que, por suposto, teriam atuado em período anterior à reforma da educação de 96.

Para a formação do primeiro grupo separei professores do ensino técnico que atuam ou atuaram a partir da década de 1990 em empresas que adotam os métodos da administração flexível, já que a implantação destes métodos não é homogênea no empresariado e, portanto, muitos professores que também atuam paralelamente ao trabalho de magistério, em outras atividades remuneradas, podem não ter contato com a administração flexível devido à adoção parcial desta forma de administração pelas empresas. Os professores selecionados para o segundo grupo são os que não atuam hoje profissionalmente fora do magistério ou atuaram anteriormente à década de 90 em período anterior às reformas administrativas nas empresas ou, ainda, professores que exercem atividade fora do âmbito escolar em empresas não flexíveis tendo, por suposto, adquirido toda informação sobre estas reformas e da noção de competência pela mediação de instituições escolares. Em um terceiro grupo, foram colocados professores que atuam no ensino médio e no ensino técnico e que se dedicam exclusivamente ao magistério, tendo em sua formação elementos pedagógicos em uma das três grandes áreas assim definidas nos Parâmetros Curriculares Nacionais – Ensino Médio: Linguagens, Códigos e suas Tecnologias, Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias e Ciências Humanas e suas Tecnologias. Estes professores, por suposto, devem ter sólida formação pedagógica e maior contato com teorias educacionais, mas pouco contato com o mundo empresarial.

A tabulação dos dados nesta fase preparatória revelou um quadro do corpo docente que, neste caso, contradiz a idéia do Coordenador do Ensino Técnico do Centro, de que os professores da área técnica têm um contato maior com os setores produtivos, como citado anteriormente neste trabalho. Ao visualizarmos o quadro do anexo B, verificamos que se forem considerados os professores do ensino propedêutico que atuam no ensino técnico (grupo 3), de um universo pesquisado de 95 professores, apenas 9 poderiam pertencer ao grupo dos professores que atuam em empresas supostamente flexíveis (grupo 1), ou seja, 10%. De forma semelhante, ao ser considerada a participação apenas de professores de componentes curriculares técnicos, o universo a ser considerado cai a 71 professores, resultando em um percentual de pouco menos de 13% que apresentam contato com o meio produtivo, demonstrando, assim, o pouco intercâmbio de profissionais entre a escola e as empresas flexíveis. Note-se também que estes nove professores não se encontram distribuídos igualmente entre as áreas, mas sim em uma área específica (mecânica).

Na formação quantitativa dos grupos foi considerado um número suficiente de entrevistados para que as análises das entrevistas não excedessem o tempo previsto para a conclusão da pesquisa e a redação da dissertação e, ao mesmo tempo, grande o suficiente para abranger um número maior de opiniões.

Por hipótese, os professores que atuam profissionalmente em empresas que adotam os métodos da administração flexível e que, portanto, têm necessidade de um trabalhador com o perfil proposto pela reforma educacional de 96, trabalham sob a forma flexível e, mesmo que não conheçam os aspectos teóricos desta nova forma de trabalho, têm um conhecimento tácito que interfere na sua apropriação da noção de competência e interfere também em dois momentos de objetivação desta noção: durante a elaboração do plano de ensino docente e na sala de aula. Esta apropriação e esta objetivação podem ocorrer de maneira diferente por parte daqueles professores que não passaram ou não passam pela experiência de atuação direta no mercado fora do âmbito escolar. A ocorrência deste fato pode indicar um descompasso entre o sistema educacional e o mercado de trabalho.

A inclusão dos professores do ensino propedêutico na pesquisa foi feita após a constatação de que o Centro dedica a estes professores um treinamento mais intenso no desenvolvimento do ensino por competências e às formas de trabalho propostas pela reforma implantada a partir de 1996, quando foi aprovada a nova Lei

das Diretrizes e Bases da Educação. Através da fala de alguns dos sujeitos envolvidos (coordenadores do ensino técnico) ocorridas em momentos externos a esta pesquisa, existe um consenso sobre a facilidade com que os professores do ensino técnico (que ministram disciplinas técnicas específicas) teriam para reagir às mudanças e adaptarem-se a esta reforma. A se confirmar este consenso, estaria explicada a intenção do Centro em desenvolver treinamentos para a parte que considera mais problemática do seu corpo docente, os professores do ensino médio propedêutico, incluindo aí os que ministram disciplinas ditas transversais em cursos técnicos, como Ética e Cidadania, Língua Portuguesa, Língua Estrangeira ou Tecnologia e Meio Ambiente.

O objetivo das entrevistas é saber que concepção têm de competência os professores que trabalham no ensino técnico e nas empresas flexíveis, os professores que trabalham não necessariamente tendo contato com estas empresas e os professores do ensino médio e, além disso, o perfil do aluno formado pela instituição educacional investigada, assim como, no caso dos professores do primeiro grupo, o perfil do operário valorizado pelas empresas flexíveis.

As entrevistas tiveram a forma aberta e obedeceram a um roteiro básico, exibido no Anexo C, a ser aplicado de acordo com o grupo ao qual o entrevistado pertencia.

Aos incluídos no primeiro grupo foi solicitado que estabelecessem relações entre a empresa e a escola, destacando as semelhanças e as diferenças entre estes dois ambientes. Os questionamentos sobre a forma de desenvolvimento do trabalho na empresa, deveriam trazer à tona os conceitos que desenvolveram na carreira profissional. O que se buscou foi a descrição das atividades que realizam e o preparo que receberam para isso (dentro e fora da empresa) e o que a empresa exige deles como perfil para realizar essas atividades.

Algumas questões foram levantadas apenas aos professores do segundo grupo de entrevistados para estabelecer a relação deste profissional com o ambiente empresarial. Há de se considerar que, embora este ambiente não faça mais parte do seu cotidiano, mesmo que ele já o tivesse em algum momento de suas vidas profissionais ou, embora tenham desenvolvido toda a sua trajetória profissional na escola, os professores incluídos nesse grupo possuem, devido à sua formação acadêmica, bagagem voltada para o mercado de trabalho. Não é, portanto, um ambiente de todo estranho e, de alguma forma e em algum momento, ele teve a sua

apropriação mediada por outros meios que não o desenvolvimento do conhecimento tácito no cotidiano do labor industrial. A questão que diferencia este grupo é saber qual é a relação que ele estabelece entre as atividades que são desenvolvidas em uma empresa e as atividades que são desenvolvidas na escola.

Os professores do segundo e do terceiro grupos têm questionamentos semelhantes na sua percepção das demandas que o mercado de trabalho faz aos seus alunos e de que forma a instituição escolar os preparou para o desenvolvimento deste novo trabalhador. A semelhança destes grupos com o primeiro, ocorre no momento em que são questionados sobre as possibilidades de empregabilidade dos seus alunos e, em caso do perfil não corresponder ao requerido pelo mercado, se há possibilidade de desenvolvimento deste perfil na escola técnica atual.

Vários professores se enquadravam, no período da pesquisa, dentro dos critérios estabelecidos para a escolha dos entrevistados. Para não constituir um volume de entrevistas do qual não se poderia dar conta, dados os limites desta pesquisa, foram escolhidos os que melhor representavam as segmentações de atuação e formação encontradas na escola pesquisada.

No grupo 1 a escolha recaiu sobre 3 professores. No entanto por falha do equipamento de gravação das entrevistas, uma delas perdeu grande parte do conteúdo e precisou ser descartada da avaliação, pois a parte “salva” não continha toda a gama de opiniões necessárias para a análise. Deste grupo fazem parte os professores Eduardo e Denilson. Eduardo foi escolhido por representar uma geração mais recente de profissionais da indústria local e que iniciou sua carreira profissional na década de 1990, momento em que as indústrias estavam em plena transformação nos modos de administração da produção. É o momento em que tem início o processo de flexibilização das empresas na região. Seu depoimento é muito esclarecedor para entendermos, na prática, como a empresa flexível desenvolve o treinamento de seus funcionários e que demandas faz a estes trabalhadores. É o professor que ao descrever a sua forma de desenvolver as aulas, torna evidente a grande proximidade entre estas e os treinamentos realizados por ele na indústria. O professor Denilson é um profissional com larga experiência em empresas e escolas técnicas do Centro e particulares. Apresenta uma consciência muito clara da dificuldade que um profissional que não se recicla constantemente encontra no mercado para uma recolocação e, embora dê importância ao que chama de

“ferramentas da qualidade” e da necessidade de se implanta-las nos currículos da instituição escolar, é um crítico da administração escolar quando esta estabelece metas de produção (alunos formados) como em uma empresa, pois reconhece **que** a escola tem especificidades que precisam ser consideradas. Outro fato que chama a atenção em sua trajetória profissional é a opção por uma pós-graduação em Pedagogia e não na sua área de atuação na indústria.

Para compor o grupo 2 foram escolhidos os professores Cláudio e as professoras Luana e Arlete. O professor Cláudio não possui experiência significativa na área empresarial, mas é detentor de grande experiência na educação com participação ativa nos projetos na escola. Estes projetos referem-se a pesquisas efetuadas com alunos e/ou de melhorias na escola, pela qual demonstra um carinho e atenção que o transformam em uma referência neste aspecto. A forma enérgica de atuar pode ser percebida na arrumação do laboratório após as suas aulas e no posicionamento crítico em relação à administração, tanto da unidade escolar como da educação de uma forma geral. A professora Luana foi escolhida por ter uma vida dedicada à educação desde a sua formação, quando trabalhou como estagiária de secretaria escolar para custear seus estudos noturnos e depois na atuação profissional diversificada, quando atuou em escolas técnicas particulares, municipais e estaduais. Na ETA estudada exerceu por muito tempo a coordenação de um dos cursos oferecidos pela escola. Entre seus pares é conhecida pela personalidade forte e por não ter “papas na língua”.

A professora Arlete foi chamada para completar o grupo porque é jovem e inexperiente na escola, representando a nova safra de educadores. Foi escolhida por ter vivenciado a transição de uma empresa estatal para a administração privada durante o auge das privatizações ocorridas no Estado de São Paulo no governo de Geraldo Alckmim (1994-2002). Por não se sentir a vontade nas empresas onde trabalhou, buscou e encontrou na escola a sua realização profissional. A sua pouca experiência na área educacional contraria totalmente os meus pré-requisitos de escolha. No entanto, o outro motivo da sua escolha foi a desconfiança sentida pelos professores de ensino médio com relação a esta nova geração de professores, principalmente quando a professora Letícia faz comentários como o abaixo:

Eu não sei se há tanta perda de qualidade [do ensino técnico] porque os professores ainda que trabalham, eles continuam os mesmos professores, agora, esses professores, no momento em que eles se aposentarem, eu já não posso dizer como que vai ser os novos professores que vão vir, se eles

vão ter realmente este jogo de cintura pra passar pros alunos aquele... aquele essencial, entende? Pra esse aluno estar pronto pro mercado de trabalho.

Justamente porque o novo profissional hoje ele não, assim, ele começa em termos de remuneração é muito pequena, eu não sei se realmente eles vão estar dispostos a trabalhar com a mesma dedicação, não que ... eu acho que todos que trabalham tem dedicação, né? lógico, ao que faz. Mas hoje eu acredito que vai ser bem difícil, viu? Viu Neucy, porque a hora aula hoje é bem baixa em termos.

Não, não é só o salário não, é realmente é a vivência, é a vivência do professor junto com o mercado de trabalho que ele consegue realmente formar estes... formar não mas passar esses conhecimentos pra esses alunos. Os novos eu não sei se eles vão ter essa... com certeza, claro, tem! Essa vivência, mas eu não sei se vão ter a experiência porque a teoria é uma coisa, a prática é muito diferente da teoria, entende?

Na composição do grupo 3 busquei professores com participação ativa no processo de implantação da reforma pelo Centro. A dificuldade para compor este grupo deveu-se a que, pouco antes do início da pesquisa, alguns dos docentes mais antigos que faziam parte do Centro o deixaram por conta de aposentadorias ou afastamento por motivo da saúde, provocando com isso uma rotatividade na área do ensino médio. Para este trabalho contei com as professoras Augusta e Letícia.

Augusta esteve atuante na educação durante as últimas três décadas e foi responsável pela implantação do ensino e avaliação por competência pelo Centro a que pertence à ET investigada. Participou do grupo de trabalho constituído para este fim, composto por professores das duas escolas técnicas do Centro na cidade. Foi uma das coordenadoras que receberam treinamento antes da implantação da reforma e foi uma das multiplicadoras a que se referem Silva Jr. e Ferretti (2006, p.119). Por ter sido também professora tanto de escolas propedêuticas da rede pública, onde é aposentada, quanto de escolas privadas, tem uma visão mais ampla de todo o sistema educacional do Estado de São Paulo.

Letícia, embora tenha recebido uma formação técnica no nível médio, não deu continuidade à carreira profissional no ensino técnico, preferindo prosseguir nos estudos e hoje, visivelmente, mostra se sentir mais a vontade no ensino médio do que no ensino técnico. É muito minuciosa em tudo que faz e, talvez por este motivo, viva um conflito profissional muito grande quando tenta, por um lado, objetivar as propostas da reforma em sala de aula e, por outro lado, atender às cobranças dos pais por conteúdo com vistas aos exames vestibulares.

As entrevistas tiveram a forma semi-estruturada para dar liberdade de expressão aos entrevistados. É claro que este tipo de entrevista deixa o entrevistado mais a vontade também para se desviar do assunto, o que exigiu diversas vezes a

insistência nos temas referidos ao problema da pesquisa que constam do roteiro de entrevista (anexo C). Para fins de análise organizei as respostas dos professores em quatro categorias descritivas, cuja origem foi determinada, em parte, pelo roteiro de entrevista e em parte pelos próprios depoimentos dos entrevistados: a) formação acadêmica e experiência profissional; b) percepção dos professores a respeito das mudanças no campo do trabalho a partir de 1990 e seus reflexos no mercado de trabalho; c) apropriação das reformas e da noção de competência e d) práticas pedagógicas desenvolvidas pelos professores face ao desenvolvimento de competências e demandas no campo do trabalho.

No que diz respeito à primeira categoria, cabe esclarecer que entendemos por formação acadêmica o(s) curso(s) de graduação ou do ensino técnico, quando for o caso, assim como os posteriores realizados pelos professores. Denominamos experiência profissional ao conjunto de experiências de vida profissional desses mesmos professores, seja vivida no âmbito das empresas fabris, comerciais ou de serviços, seja as de docência. A experiência profissional parece exercer forte influência nas formas de ação adotadas pelos professores. Este fato foi bem lembrado pelo professor Eduardo e pelas professoras Letícia e Arlete que declararam espelhar suas ações em seus antigos professores. A apropriação deste conhecimento tácito pode ser o responsável pelo maior ou menor entendimento da noção de competência como pretendem os documentos oficiais.

Na categoria *percepção do professor a respeito das mudanças que ocorreram no campo do trabalho a partir de 1990 e seus reflexos no mercado de trabalho atual*, foram incluídas as manifestações dos professores que se referem às suas apropriações de tais mudanças no contexto nacional e as suas interpretações sobre os efeitos delas no mercado de trabalho, não apenas em geral, mas também no que se refere à sua própria atividade como participante em atividades empresariais ou como professor, posto que, em seus depoimentos, tenderam a reportar-se às mudanças aqui referidas e seus desdobramentos em termos de mercado a partir de suas próprias experiências.

Da categoria *apropriação das reformas e da noção de competências* fazem parte as manifestações sobre as reformas do ensino médio e do ensino técnico, tal como delas se apropriaram os entrevistados por diversas formas, entre as quais as “capacitações” oferecidas pelo Centro ao qual está vinculada a escola onde trabalham, bem como a noção de competência, adquirida no âmbito da experiência

profissional em empresas, pelo exercício do magistério na escola atual ou em outra ou por meio de cursos promovidos ou não pela instituição onde atuam.

Na categoria *práticas pedagógicas desenvolvidas pelos professores face ao desenvolvimento de competências e às demandas do campo do trabalho* incluem-se as manifestações destes a respeito de como organizam e/ou desenvolvem suas aulas tendo em vista as exigências da noção de competência e das demandas do mercado de trabalho.

a) Formação acadêmica e experiência profissional

A *formação acadêmica e experiência profissional* dos professores são bastante diversificadas, como era de se esperar em uma escola técnica. O professor Denílson, pertencente ao grupo 1, é formado na Fatec em duas oportunidades, em 1978 na modalidade de processos e em 84 na modalidade de projetos, concluindo no mesmo ano de 1984 o curso então chamado de Esquema I. No ano de 2006 concluiu pós-graduação lato-sensu em Didática. Ingressou na área fabril em 1975 como estagiário e em 1977, já como funcionário, em empresas de alta tecnologia e fornecedoras de auto-peças na região metropolitana da cidade de São Paulo, sempre no setor de projetos de produção. Atualmente exerce, em uma empresa local, o cargo de Encarregado de Produção embora responda também pela área de Projetos de Produção. No mesmo grupo 1, o professor Eduardo não conseguiu passar na prova do Senai para admissão de alunos, prosseguindo seus estudos de nível fundamental e médio na rede pública estadual. Em 1999 conclui o curso de Projetos na Fatec e inicia um curso de pós-graduação lato-sensu em Administração Industrial na USP, não concluído por mudança de horário de trabalho. Em 2003, fez nova tentativa no curso de engenharia mecatrônica de uma universidade particular local, também não concluído apesar da eliminação de muitas disciplinas. Apresenta ligação diversificada com o mercado de trabalho pois trabalhou como garçom e vendedor de roupas masculinas antes de ingressar, na condição de estagiário, em uma indústria mecânica local, como inspetor de qualidade, área em que permanecia até o momento da entrevista embora tenha trocado de empresa por quatro vezes sempre na cidade natal. Atualmente é funcionário de uma multinacional sendo responsável pela qualidade na parte de melhoria de processos.

Pertencente ao grupo 2, o professor Cláudio inicia a história acadêmica na escola técnica onde hoje é professor, como aluno do curso técnico em mecânica. Em seguida cursa Engenharia Mecânica na Universidade Federal de Uberlândia. Em 1998 concluiu o curso de Formação de Professores denominado Esquema I e há mais ou menos cinco anos atrás (não se recorda) freqüentou, como aluno especial, uma disciplina do programa de Mestrado em Educação da Universidade de Sorocaba, mas o abandonou por não ter as suas expectativas atendidas. Profissionalmente atuou em empresa do ramo mecânico-metalúrgico por pouco tempo, não se adaptando à rotina fabril, como mostra o depoimento abaixo:

Eu não agüento a fábrica, com todas as mordomias que eu tive na fábrica, a frescura que me davam, as pessoas satisfazem o ego com aquele respeito todo, pro jovem e os muito mais velhos me respeitando, nunca me satisfaz porque essa relação trabalho, capital-trabalho, mexeu bastante, então não me satisfaz isso aí. Eu acho que como profissão mesmo, é a profissão de professor, é essa a profissão que eu me encaixo e não na profissão de engenheiro. (Professor Cláudio).

Decidiu se dedicar ao magistério tendo atuado, além da escola pesquisada, por mais de quatro anos em instituições particulares como professor de xadrez. Atualmente, exerce também o cargo de Diretor de Planejamento e Educação Ambiental na secretaria de meio ambiente de uma cidade vizinha. No mesmo grupo, a professora Arlete é oriunda da escola pesquisada onde concluiu o curso de Processamento de Dados, ainda integrado ao ensino médio e em seguida a graduação em Análise de Sistemas. Profissionalmente sua carreira teve início em estágio na própria escola e em seguida na secretaria de uma escola particular de ensino fundamental na cidade natal. De uma empresa fornecedora de mão-de-obra terceirizada para uma empresa de telefonia, após um processo de privatização, ela se transfere para uma empresa de desenvolvimento de sistemas de informação de onde se demite ao descobrir que havia restrições de cargos: “Aí chegou a segunda decepção, o dono falou assim pra mim: aqui mulher não programa”. Completando o grupo 2, a professora Luana possui uma formação acadêmica mais extensa que tem início com a conclusão do curso superior de curta duração de Artes Práticas (opção Técnicas Comerciais) seguido de Ciências Contábeis e Pedagogia; finalizando com o Esquema I no início da década de 1990. Uma característica destas duas últimas professoras é a atividade inicial de estagiária como forma de custeio dos estudos superiores. A professora Luana cita que foi estagiária da APM (Associação de Pais e Mestres) por todo o período de estudos no curso superior já que as aulas como

professora eventual na rede pública eram incertas. Este fato, marcante na sua formação, reflete-se hoje no seu trabalho na APM da escola pesquisada. Sua experiência também se estende ao Senac e à rede pública estadual de ensino básico.

No grupo 3 temos as professoras Letícia e Augusta. Letícia concluiu o curso técnico de Patologia Clínica integrado ao ensino médio. Na graduação cursou a Faculdade de Ciências com habilitação na área de biologia, mas confessa que “num primeiro momento eu queria fazer medicina, mas só que dentro da medicina tinha um problema sério que eu não podia ver sangue, entende? Então a área mais próxima seria a biologia”. Profissionalmente ela também justifica a escolha pelo magistério dizendo que, ao fazer “estágio em hospital, laboratório, não me senti assim, assim, feliz dentro de um laboratório” e a migração para a educação se consuma antes da colação de grau. No ano de 1989 ela opta pelo trabalho apenas nas escolas do Centro por perceber que havia uma pressão não declarada por parte deste para que os professores das escolas técnicas (na época apenas 14 unidades) não se dedicassem a outra atividade. Esclarece ainda que esta pressão que julgou ocorrer não foi oficializada e que a sua opção foi baseada no salário e na quantidade de cursos de atualização então oferecidos pelo Centro. Fechando o grupo 3, a professora Augusta tinha como meta o curso de medicina, mas a falta de recursos da família a fez desistir do Científico e se matricular no Clássico⁹ graduando-se em História no ano de 1976, seguindo-se a esta a Licenciatura de Ciências Sociais. Antes de iniciar sua carreira no magistério em 1976, atuou por 10 anos em empresas fabris na cidade. Em 1994 se aposentou como professora da rede pública estadual, deixando de exercer dupla jornada ao acumular aulas em uma escola com orientação religiosa católica por oito anos. Além destas experiências, existe outra ocorrida em uma escola particular e sobre ela declara: “Eu fui dar aula no [nome suprimido], eu dei aula um dia. Não fui nem receber. Não faz o meu perfil.”.

Um fator que deve ser levado em consideração ao se conhecer a formação acadêmica dos professores entrevistados é o fato de apenas dois deles não serem ex-alunos de escolas técnicas do Centro onde hoje desenvolvem as suas atividades. Os demais cursaram o antigo ensino técnico integrado extinto pelo DL nº 2208/97 na

⁹ No período a que se refere a entrevistada, o ensino médio estava dividido em Clássico, Científico e Normal, sendo o primeiro direcionado às Ciências Sociais, o segundo às Ciências Exatas e o terceiro à formação de professores do curso primário, hoje primeira fase do ensino fundamental.

mesma escola onde hoje atuam como professores. Este fato demonstra uma grande aproximação dos ex-alunos com esta modalidade de ensino e com as escolas técnicas. Talvez a falta de uma formação pedagógica ajude a explicar porque tendem a tomar como modelo os antigos professores. As professoras Letícia e Arlete são claras em dizer que se apropriaram, no início da carreira, de muitas técnicas pedagógicas aprendidas em observação de aulas dos colegas.

Os professores mais jovens, Eduardo e Arlete não possuem formação pedagógica alguma, embora tenham atuado em treinamentos ministrados em empresas privadas e em outras escolas dedicadas a treinamento profissional e tenham planos de cursar o Esquema I assim que o Centro voltar a oferecer o curso¹⁰. O professor Cláudio freqüentou o curso de Esquema I no ano de 1998, juntamente com a grande maioria dos professores das duas unidades e os professores Denilson e Luana freqüentaram este mesmo curso na década de 1980, na cidade de São Paulo, portanto, em período anterior a promulgação da lei nº9394/96 que instituiu a LDB atual.

Com exceção de dois professores (Cláudio e Letícia), os demais demonstram ter enfrentado muitos problemas para construir a sua formação. Esta construção fica marcada por estudos efetuados em escolas públicas ou cursos noturnos e, principalmente, abortando oportunidades de progressão nesta formação por problemas familiares, financeiros ou profissionais. Desta forma todos os professores, mesmo os dois citados como exceção, tendem a valorizar o “correr atrás” que pode ser traduzido como autodidatismo ou iniciativa. Em sua fala o professor Eduardo, mais ligado à indústria, chama esta característica de motivação: “hoje em dia [quem] está vencendo não está deixando [de] estudar, estudar. Não esta vencendo o rico, não esta vencendo o pobre. Esta vencendo o motivado, o cara que é lento, ele já era!”.

Um detalhe importante em todos os professores entrevistados é que, com exceção do professor Cláudio, que cursou Esquema I em 1998, nenhum deles recebeu formação escolar depois da reforma de 1996, por isso, não tiveram contato com o ensino e a avaliação por competências, por intermédio de cursos freqüentados no ensino superior. Esta observação se faz necessária para que possamos eliminar a possibilidade de apropriação da noção de competências

durante o período de formação escolar. Se o fizeram, foi através de capacitações promovidas pelo Centro.

Com relação à experiência profissional, existe no interior de cada grupo uma aproximação entre os professores referentes a este aspecto. Os professores do grupo um sempre foram muito coerentes quanto aos seus objetivos profissionais, tanto que não citam como parte do seu currículo outras profissões, além daquelas em que se formaram. A educação entra nos seus currículos, num primeiro momento, como forma de complementação da renda, transformando-se em uma segunda atividade que por momentos pode, não raramente, se transformar na atividade principal devido às oscilações na oferta de empregos no mercado de trabalho.

Já os professores do ensino médio entrevistados (grupo 3), escolheram profissões com base na segunda opção tendo, curiosamente, a medicina como primeira opção de formação profissional. Em ambos os grupos citados acima, nota-se uma valoração muito grande da profissão de professor e a ênfase conferida, principalmente pela professora Letícia, à realização pessoal obtida por meios de seu exercício.

No grupo dois os docentes Cláudio e Arlete tiveram decepções marcantes no início da carreira profissional na empresa. O professor Cláudio não demonstra grande interesse pela carreira profissional escolhida na graduação. Este fato provocou uma grande dispersão do foco do curso de graduação, fato notado pela grande quantidade de citações sobre Sociologia e Filosofia no decorrer da entrevista e a constante afirmação de que as pessoas fazem as coisas (profissionais) para sobreviver e não com objetivos de realização pessoal. Por outro lado, o professor assume que cabulava as aulas de seu curso de graduação para assistir aulas em outros cursos. A professora Arlete entrou no mercado de trabalho no período das grandes privatizações, em que as empresas privatizadas conviveram com os antigos funcionários das estatais, os terceirizados, (entre os quais a nossa entrevistada) e o caos que esta mudança na cultura corporativa de uma empresa provoca em seus funcionários. Uma segunda decepção, provocada por uma empresa que negava às funcionárias do sexo feminino a ascensão ao cargo de “programador”, acabou por influir em seu direcionamento profissional para a educação. Ambos os professores deste grupo destacam a característica de aprender sozinho como sendo

¹⁰ No ano de 2007 o Centro voltou a oferecer o curso de Esquema I para cerca de 70 professores de

fundamental para a formação escolar bem como para a progressão na carreira profissional.

b) Percepção dos professores a respeito das mudanças no campo do trabalho a partir de 1990 e seus reflexos no mercado de trabalho.

Neste ponto é que as diferenças na atuação profissional de professores de um mesmo grupo aparecem com mais intensidade. Enquanto os professores do grupo 1 relatam com a maior clareza o ambiente fabril com detalhes importantes sobre o treinamento, as ferramentas da qualidade, os métodos de produção, relações trabalhistas e, principalmente, o perfil que a empresa espera do trabalhador, os professores dos outros grupos demonstram desconhecer tais ferramentas e em nenhum momento chegam a fazer referência a métodos de administração da produção citados pelos professores do grupo 1, tais como *células de produção, qualidade total, just in time, 5 S* ou *kan-ban*. Este desconhecimento é esperado, pois estes professores não passaram pela experiência fabril, mas penso que a instituição deveria prover estes conhecimentos como forma de aproximação professor/empresa. Sempre que inquiridos, os professores que não têm contato direto com a indústria (grupos 2 e 3) fazem referência genérica a conhecimentos requeridos na qualificação de uma atividade profissional. Apenas a professora Arlete cita a terceirização e a PJ¹¹ como sendo formas de relação trabalhista atuais e mostra mais claramente os processos de intensificação e exploração do trabalho na reestruturação produtiva. Os demais parecem naturalizar estas mudanças.

A proximidade com o mercado de trabalho industrial que caracteriza os professores do grupo 1, permite-lhes um entendimento mais amplo das mudanças ocorridas nas empresas com a transição do fordismo/taylorismo para o toyotismo. A eles não escapa o efeito mais perverso do processo, já que esta proximidade também contribui para a formação de um perfil crítico nestes professores, que deixam transparecer nos seus depoimentos, quanto ao verdadeiro objetivo do

toda a região.

¹¹ Nesta forma de contratação o trabalhador abre por sua conta e risco uma empresa de prestação de serviços e a sua empresa é contratada. O contrato entre Pessoas Jurídicas passa ao largo dos direitos trabalhistas e reduz muito o custo para a empresa contratante. Vale lembrar que este tipo de contrato está generalizado apenas nas áreas de prestação de serviços e não na área industrial.

toyotismo, ou seja, a maior exploração da força de trabalho. O professor Denilson tem uma visão mais crítica do trabalho e considera que

o toyotismo não é só benefícios, é malefício também, porque ele não pensa muito no colaborador como o ser humano (...). No Toyotismo é trabalhar, trabalhar, trabalhar. Perda zero, ferramenta da qualidade (...). Porque na verdade o cara tem que saber as técnicas de manutenção pra ajudar na manutenção pra ele poder ajudar na manutenção preventiva, corretiva.

Conclusão próxima a de Antunes(2001) que, ao analisar a forma de trabalho toyotista, conclui:

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo* (grifos no original).(ANTUNES, 2001, p.53).

Outro ponto de preocupação do professor Denilson, que encontra eco em Antunes, diz respeito à qualificação exigida do trabalhador ao observar que

o toyotismo quebra aquela condição de você pensar como subir, como elevar seu grau de conhecimento, de salário dentro da empresa. A partir do momento em que todos são multifunções, pode sacar o Denilson e colocar o Neucy pra fazer a mesma coisa, tem muito disso também. Então quebra essa condição de você poder brigar, ou de você ser especialista, a grande sacada da Toyota foi quebrar o especialista. Todo mundo faz tudo! E todo mundo sabe o que fazer. E poucos com comando central que, deu problema você aperta o botão e acendeu a luz, opa, aquela máquina está com problema, vamos ver o que é. Pra empresa é ótimo! (Professor Denilson).

Em nota de rodapé, Antunes demonstra a mesma preocupação com a qualificação profissional do trabalhador, que o professor alega ter sido quebrada pelo toyotismo e analisa que

Isso faz aflorar o sentido falacioso da “qualificação do trabalho”, que muito frequentemente assume a forma de uma manifestação mais *ideológica* do que de uma necessidade efetiva do processo de produção. A qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes objetivam de fato a *confiabilidade* que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à disposição do capital.(Antunes, 2001,p.52).

As apropriações que os professores do grupo 1, principalmente a citação professor Denilson acima, fazem das atuais condições de trabalho no tocante as demandas requeridas ao trabalhador, em muito se aproximam das conclusões do

autor. É importante notar que os professores dos demais grupos não se manifestaram da mesma forma.

E, em um segundo momento o mesmo professor critica a postura do sistema educacional atual que trata a educação da mesma forma que uma empresa. “Nós precisamos largar de estatística que é uma forma **toyotista** de pensar, a educação não é cartesiana”. No mês que antecedeu a entrega deste trabalho, recebi a notícia de que este professor havia sido demitido da empresa onde trabalhava no período de realização da entrevista e encontra-se, no momento, desempregado. Este fato me leva a acrescentar mais desconfianças em relação às empresas flexíveis: a crítica é bem suportada pela empresa? Qual o viés ideológico do trabalho por competências em uma empresa de administração flexível?

De maneira geral, notamos que a apropriação que o professor tem das formas de trabalho no mercado atual são constituídas por sua própria experiência, visto que, professores com formação acadêmica semelhante, apresentam pontos de divergência importantes em seus depoimentos.

c) Apropriação das reformas e da noção de competência.

O completo entendimento das formas de objetivação destas demandas exigiria um projeto de acompanhamento de aulas dos professores entrevistados, visto que os mesmos demonstram não considerar o Plano de Trabalho Docente (PTD) como elemento norteador para o desenvolvimento das competências e sim a sua própria experiência pessoal e profissional. As citações ao PTD ouvidas nas entrevistas sempre faziam referência ao conteúdo, hoje chamado de bases tecnológicas pelos professores, por influência das nomenclaturas da reforma, adotadas pelo Centro. A visão que os docentes têm do PTD varia do desdém até a de um fator de engessamento do processo de ensino, com passagens pelo acompanhamento fiel *ao conteúdo* do Plano

A todo o momento os professores falam da necessidade de se desenvolver nos alunos a comunicação, a pesquisa, a vontade de aprender, a importância do trabalho em equipe, caracterizando a formação do aluno mais próxima da requerida pela empresa flexível, mas quando descrevem os métodos que aprenderam ou desenvolveram com a experiência em sala de aula, a formação parece tender para

uma organização hierarquizada que transparece, por exemplo, na descrição feita pela professora Letícia, de sua organização dos alunos do ensino médio em ordem alfabética na sala de aula:

Eu coloco eles em ordem numérica e alfabética. Então eles ficam dentro da sala de aula em ordem numérica e alfabética. Então eu sei o nome de todos, eu sei a posição de todos eles, eu sei a dificuldade que cada um tem, como que eu posso trabalhar com, porque cada classe é diferente, então você trabalha a parte teórica, cada classe você trabalha de uma maneira diferente e você vê também o rendimento diferente dos alunos e foi desta forma que eu consegui. Colocando eles em ordem.

Esta relação hierarquizada também acontece quando o professor Cláudio estabelece, no primeiro dia de aula, as regras que os alunos deverão seguir dentro dos laboratórios no decorrer do semestre:

por exemplo, essa ponte escola-empresa, a capacidade de relacionamento que você tem ou não com o aluno, a empresa determina e você obedece, eu aviso na primeira aula que não é aula igual a sala de aula lá, aqui tem uma hora que eu falo e tem uma hora que eles trabalham, eu não admito que trabalhe na hora que eu falo, no primeiro dia as regras são colocadas. Tem uma hora que eu falo, tem uma hora que vocês trabalham, na hora que eu estou escrevendo, que estou explicando, escuto um barulhinho de mouse, aí vem aquele palavrão mesmo, porque é homem e sai mesmo: “caralho, vamo parar com essa porra desse mouse!” aí eu explico tranquilinho, explico tudo, se eu fizesse desse jeito? Então tem atenção e esse cara que eu vejo que se adapta, comportamento por exemplo, horário de entrada, horário de saída, então quem se adaptar nesta sala de aula do meu jeito chato e enérgico, na maior parte dos casos não por falta de respeito mas com energia e seriedade, eu já começo perceber que aí a adaptação ao software, ao conhecimento que eles têm que ter, a velocidade de aprendizagem e o comportamento na sala, colocar a capa no computador, colocar a cadeira que eles saem e deixam tudo arrumado pra mim não ter, então são várias coisas que no dia a dia de uma empresa você tem que ter obediência à norma, se adaptar, uns se adaptam outros não, não tem (...) todo mundo na hora que eu estou explicando todos no olhar de cada um eu estou percebendo se eles estão aceitando, se eles estão conversando comigo pelo olhar, porque todos estão olhando pra mim.

O professor Denilson, ao demonstrar a sua experiência na empresa, cita um desentendimento com um chefe que se arrastou por muito tempo e que

Quando [o antigo chefe] passou a ser o gerente geral da empresa, me mandou embora. Aí eu falo pros alunos, quem estava certo? É ele ou era eu? Que sabia, tinha que saber, ou tinha condições de persuadi-lo ou baixar a cabeça, ele era o chefe.”

E conclui de maneira enfática:

depois de trinta anos de janela eu tenho a plena convicção, tenho certeza absoluta que você precisa ter 30% de conhecimento e 70% de jogo de cintura. 30% de conhecimento e 70% de jogo de cintura, se você for

analisar um chefe, um gerente, normalmente os caras têm jogo de cintura, não precisa ter conhecimento.

Trazendo pros alunos que estão na escola essa informação que a escola não consegue dar. A escola não ensinou nunca isso pra mim. Passei pela Fatec, nunca ninguém falou isso pra mim.

Embora o foco dado por todos os professores entrevistados sejam os citados acima, é clara a preocupação com o conteúdo dos componentes curriculares, tanto que todos afirmaram espontaneamente serem cumpridores do conteúdo. A professora Augusta (grupo 3) afirma que “nunca [deixou] de dar conteúdo, você acredita? Trabalhando com competência, ao contrário, tenho mais conteúdo”, afirmação que é acompanhada pela outra professora do mesmo grupo:

Olha, nós somos cobrados pelos pais dos alunos, em reuniões de pais eles cobram muito o conteúdo.

É de ensino médio, é difícil viu? Porque eu tenho só duas aulas (...) por semana nos primeiros, segundos e terceiros anos, o conteúdo é super extenso, então você tem que ter um jogo de cintura muito grande e trabalhar de uma forma assim, você não tem como se aprofundar, não dá pra aprofundar com duas aulas, mas com duas aulas você ainda consegue trabalhar quando você tem um domínio da sua disciplina. Porque os alunos nossos, eles saem e vão prestar vestibular. (Professora Letícia).

Entre os professores do grupo 1, o professor Denilson, diferentemente do professor Eduardo, que afirma “dar todo o conteúdo”, demonstra outra preocupação em relação aos conteúdos. Na sua fala, explica que ao longo do seu módulo ele pode não cumprir todo o conteúdo programado.

you tem um plano de ensino, você tem que seguir, eu não sigo esse plano, eu tenho as informações mestras e dessa informação mestra eu passo a informação pro meu aluno de uma tal maneira que eu com certeza eu não consigo fechar esse plano de ensino porque não adianta fechar o plano de ensino e o aluno sair daqui sabendo nada. (Professor Denilson).

Este mesmo professor reclama que “não adianta eu dar pro aluno torque, força se ele não sabe trigonometria, se ele não sabe velocidade, se você não sabe, você não entende o que é velocidade, espaço e tempo eu não posso dar pra ele”. Esta declaração do professor nos remete às bases científicas e instrumentais já previstas nos Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico, mas não implantadas.

Para cada subfunção componente do processo produtivo de uma área profissional, foram também identificadas e serão alvo de publicação complementar **bases científicas** - conceitos e princípios das ciências da natureza, da matemática e das ciências humanas, que fundamentam as tecnologias e as opções estéticas, políticas e éticas da atividade profissional em questão - e **bases instrumentais** - domínio de linguagens e códigos

que permitem “leitura” do mundo e comunicação com ele e de habilidades mentais, psicomotoras e de relação humana, gerais e básicas. (REFERENCIAIS, 2000, P.23)

A implantação destas bases viria ao encontro de alguns problemas relatados pelos professores, não apenas o professor Denilson, mas também a professora Arlete e a professora Luana, tendo em vista a fraca formação que os alunos recebem no ensino fundamental, segundo sua avaliação. Ainda de acordo com os Referenciais

Estas bases permitem a percepção clara dos **requisitos de entrada para a apropriação das bases tecnológicas** e para o desenvolvimento das competências e habilidades envolvidas em cada subfunção integrante do processo de produção na área profissional. Assim, quadros de bases científicas e instrumentais serão posteriormente publicados para oferecer referências para que se estabeleçam as ligações específicas entre os currículos da educação básica e os da educação profissional na área objetivada, **subsidiando processos seletivos** ou de caracterização de candidatos e a organização de possíveis módulos curriculares destinados ao nivelamento ou à recuperação dessas bases prévias. (REFERENCIAIS, 2000, P.23). (grifos nossos)

Entendo que a definição destas bases pelo Centro (principalmente a base científica) teria, na visão dos professores, a tendência de aumentar a quantidade de alunos que os professores consideram aptos para o mercado de trabalho em concordância com a visão dos documentos oficiais. No entanto, notamos que a preocupação, tanto dos professores quanto dos referenciais está focada apenas nos conteúdos prévios, já que em nenhum momento fazem referência a questões ligadas a outras áreas da formação do ser humano, como por exemplo a psicologia.

Embora a pesquisa estivesse restrita a uma das escolas do Centro (ETA), os professores que atuam nas duas escolas fazem questão de estabelecer distinção entre uma unidade escolar e outra quando se referem ao conteúdo desta categoria. Os que mais exprimem esta diferença são os professores do grupo 3.

Ao ser inquirida sobre a existência de diferenças significativas entre as duas escolas, a professora Augusta se manifesta explicando “que nós temos dois tipos de ensino médio aqui nesta cidade na escola técnica,(...) eu dava aula nas duas, a ETB é elite e esta [ETA] fica com o... gozado, com a parte menos favorecida da sociedade”. A elitização referida pela professora é evidenciada pela procura no vestibulinho. Enquanto na escola pesquisada o número de candidatos por vaga para o ensino médio é de 4, na ETB este número é de 7 candidatos por vaga, exigindo

um preparo maior destes e propiciando a seleção de candidatos que tiveram formação anterior de melhor qualidade.

Em outro momento quando explica o processo de implantação das novas grades produzidas pelo laboratório de currículo do Centro na ETB, não pesquisada, ela vê “resistência na área de mecânica por parte de professores da ETA, não de ensino médio, de mecânica mesmo. Porque são professores que trabalham o dia todo, depois vão dar aula, não tem porque fazer essa..”. Outra professora que faz uma distinção muito grande entre as escolas e, principalmente, entre o ensino técnico e o médio é Letícia que desenvolveu uma forma de organização em sala de aula que só consegue aplicar no ensino médio¹² e a cada resposta ela enfatiza “agora estou falando do ensino médio” ou “agora estou falando do ensino técnico”. O professor Cláudio conta uma experiência curiosa e ao mesmo tempo interessante vivida no ensino médio:

O ensino médio é um bando de moleques que é difícil um cara sério do jeito que eu dou aula, conseguir levar, muitas vezes quando passei por lá pela necessidade do dinheiro. Numa tarde que eu vim dar aula, eu vim numa tarde dar aula pra um curso da tarde, eu não lembro que curso que era, eu entrei na sala dei uma aula e pouco e falei pra diretora, não atribua aula pra mim que eu não vou continuar dando aula pra eles. Todo mundo largado, meio dormindo, eu fui dar aula de estatística eu acho que um curso à tarde que eu não tava trabalhando durante o dia. Ela disse “você ganha as duas”. Não atribua nada, eu saí da sala eu não quero voltar lá, eu não quero isso aí. Eu não vou dar aulas pra eles, eles não me merecem, eu não quero dar aula pra esse pessoal eu não vou dar aula, acabou! Por ser um pouco mais velho um mínimo de respeito eu mereço. Então não da certo e o pessoal do colegial eles são mais (moadinho), mas não é ruim, você tem que entrar no embalo deles. A palavra mais importante talvez de todos os lugares talvez seja dar ritmo..

A turma em questão não era do ensino médio, mas composta, em sua maioria, por alunos que cursam o ensino médio no período da manhã e o ensino técnico no período da tarde, fato comum nas escolas técnicas.

Em Ramos(2002, p.285) encontramos que “a competência está sempre associada à capacidade de o sujeito desempenhar-se satisfatoriamente em reais situações de trabalho, mobilizando os recursos cognitivos e sócio-afetivos, além de conhecimentos específicos.” Encontramos a nomenclatura de competência presente em várias falas dos professores. Há de se frisar, nessas falas, o fato de que as

¹² A professora coloca os alunos sentados em ordem numérica como forma de adquirir maior controle sobre eles.

competências sociais se sobrepõem às competências cognitivas, sendo que apenas dois dos entrevistados citaram alguma forma de competência cognitiva.

Os professores do grupo 3 entendem a proposta da reforma do Centro como interdisciplinaridade, transdisciplinaridade (projetos) e pesquisa. Entendem-na, portanto, mais como proposta referente à metodologia de ensino do que à mudança de paradigmas, que dá maior ênfase às competências sociais. Isto é mais sentido pelo fato do Centro não focar os PTD no conteúdo e sim na formação das competências sociais. As competências presentes no PTD, nos planos de curso e escolar não parecem nortear o dia-a-dia e o desenvolvimento do conteúdo.

Os professores do grupo 1 transferem para a indústria o término da formação do trabalhador. São bem claros quando afirmam que a escola dá a base para a empresa lapidar o aluno egresso. Ao explicar o perfil básico do operário, o professor Eduardo se atém aos requisitos de conhecimento ao indicar que “o perfil básico é leitura e interpretação de desenho, metrologia e segundo grau completo. Esse é o básico. Por quê? Porque o restante a gente dá.”

Uma grande preocupação dos professores entrevistados é com a boa formação dos seus alunos, que parece estar colocada na motivação para os estudos e na absorção do conteúdo. Com exceção das professoras Letícia e Luana, os demais estimam que a porcentagem dos alunos que conseguem atingir um perfil de empregabilidade varia entre 10 a 20% entre os chamados bons alunos. A professora Augusta é mais crítica:

Olha! Eu acho que ele sai da escola, eu acho, de seiscentos alunos eu acho que cem estão preparados, os demais nós estamos enganando praticamente na forma de ensinar, mas não causado por nós, pelo próprio sistema da educação hoje. (Professor Augusta).

O que acontece com os egressos que não atingem este patamar mínimo? A mesma professora dá uma pista, com base na sua experiência, ao dizer que “no ensino médio são seiscentos alunos. Cem fazem faculdade. O resto vai pro mercado de trabalho trabalhar em lojinha, trabalhar nisso, casa.”

Os professores entrevistados julgam que nem todos os colegas se empenham nas aulas ou na apropriação/objetivação da reforma e atribuem este fato às diferenças pessoais de cada professor, diminuindo a influência do Centro na condução de um plano político pedagógico institucional.

Não, eu não culparia o Centro neste sentido não, eu acho que a ETA **está** com uma coordenação, hoje em dia, que não **está** preparada suficientemente para coordenar seus professores dentro daquilo que nos foi proposto, entendeu? Eu acho que **está** havendo uma falha dentro da coordenação. (Professor Augusta)

A forma desenvolvida pelo Centro para implantar as mudanças requeridas pela reforma do ensino foi a de promover capacitações com coordenadores devendo estes atuar como multiplicadores em suas unidades de ensino. No entanto é fácil perceber que o executado não foi bem igual ao planejado. Parte destas dificuldades foi ressaltada por Silva Jr., Ferretti (2006) ao analisarem a entrevista do Coordenador de Ensino Técnico do Centro:

Parte das dificuldades é também atribuída pelo coordenador à forma como as propostas são divulgadas e chegam aos professores. Dada a dimensão da rede, o processo de divulgação das propostas se faz por meio de professores-multiplicadores, ou seja, de um pequeno grupo de professores (usualmente os coordenadores de curso) de cada escola que, depois de algumas leituras e discussão de documentos têm a incumbência de repassar o discutido para seus colegas de unidade. O coordenador tem plena consciência da limitação desse expediente e das distorções que pode ocasionar em termos da efetiva apropriação daquilo que pretendeu transmitir. Os problemas encontrados na implementação emperraram, de certa forma, o andamento da reforma na instituição. (SILVA JR, FERRETTI. 2006, p.119).

A professora Augusta ostenta em seu currículo uma quantidade invejável de capacitações e reuniões para discussão dos textos da reforma, enquanto os professores dos grupos um e dois reclamam a inexistência de capacitações e reuniões para discussão do tema para o ensino técnico. A professora Leticia reclama que as capacitações apenas ocorrem no curso técnico e não mais no médio como ocorriam até meados da década de 1990. Quem estaria com a razão? Ao que parece, todos. Como veremos a seguir.

O Centro observa um procedimento padrão que articula mudanças curriculares definidas pelo Laboratório de Currículo, capacitações de multiplicadores e difusão das mudanças pelas ETes da rede; os coordenadores de curso recebem o treinamento sobre a reforma e participam de reuniões no Centro em São Paulo. Depois de tomadas as decisões, o Laboratório de Currículo¹³ elabora as novas grades que retornam à Unidade Escolar para implantação. Nesse meio tempo o coordenador deveria promover reuniões com os professores onde atuaria como

¹³ Este termo é utilizado pelo Centro para definir o grupo de estudos e as reuniões que ocorrem com coordenadores de curso com o intuito de definir alterações nas grades dos cursos.

multiplicador. No entanto, os professores do grupo um juntamente com o professor Cláudio que, coincidentemente, atuam na área de mecânica, não receberam treinamento algum, já que apenas para o ano de 2007 estava prevista a implantação da nova grade na área. Mais clareza tem a professora Luana que, ao ser questionada sobre a existência de capacitações, diz que até 1998 existiam cursos de Atualização Pedagógica, embora voltados aos professores do núcleo comum e que desde 1998 “nós temos tido o estudo do laboratório de currículo”. A seguir explica o procedimento utilizado pelo Laboratório de Currículo: “a gente faz um estudo com base no componente anterior, na grade anterior, o que interessa o que não interessa, o que se usa e o que não se usa no mercado”.

Certos estão os professores quando reclamam da falta de capacitações e discussões a respeito da reforma e, conseqüentemente, do ensino e avaliação por competência, pois elas ainda não aconteceram, por ausência de implantação das novas grades. Por outro lado, os docentes, como a professora Letícia, não reconhecem estas reuniões como capacitação, muito provavelmente por ligarem a capacitação à emissão de certificados. A demanda dos professores por participação constante em cursos que forneçam certificados tende a assumir um caráter mais burocrático do que pedagógico, pois estes cursos contam pontos na classificação para atribuição das aulas. Neste momento uma questão se torna perturbadora: como um professor que adquiriu determinadas competências pode comprovar esta aquisição transformando-a em pontos para se colocar numa posição privilegiada na atribuição de aulas? De qual processo o Centro se utiliza para valorizar as competências desenvolvidas pelos seus professores? Como não tivemos acesso ao material dos cursos realizados em São Paulo nem ao material das reuniões do coordenador/multiplicador com os professores de sua área, não podemos concluir com certeza sobre seu conteúdo e objetivos.

Quando entrevistamos professores do ensino médio, para os quais a noção de competência parece não causar estranheza, encontramos entre esses professores a competência associada a um novo método de ensino. Esta forma de ver o ensino por competência está presente na fala das duas professoras do ensino médio:

Olha, eu acho que o Centro vem trabalhando dentro dos PCN's, né? Já há bastante tempo que o Centro, desde 99, a partir de 2001 quando eu vim de São Roque pra cá eu já fui convidada, solicitada pela minha forma de atuação em São Roque já pra ficar na ETB desenvolvendo este projeto tal a

(...) visão que eu tinha dessa nova metodologia de ensino. (Professor Augusta)

Ao serem solicitados a se compararem como profissionais da educação antes e depois da reforma, as inconsistências se manifestam.

Nossa, eu acho que eu sempre falo que profissionalmente eu nunca sou a mesma professora de um ano pro outro eu aproveito muito pouco, esta prova eu elaborei novamente, eu não aproveito a prova do ano passado, por quê? A clientela é diferente. Muito quando eu passei a perceber que meus alunos produziam mais através de pesquisa do que decoraba, do que ficar estudando horas a fio um questionário, então, a partir do momento, do concreto, eles se desenvolvem mais e eu aprendo mais com eles também. Muita coisa que eu não sei, que eu não posso ensinar no básico, sair daquilo para estudar, pra falar, eles trazem aquele conhecimento. Então sou uma professora mais dinâmica, minhas aulas ficaram mais saudáveis, as minhas aulas ficaram mais didáticas, eu aprendi a fazer com eles tópicos na lousa em vez de “vamos copiar”, não, tópicos, porque aconteceu isto, isto e aquilo, o ensino de mapa também, que ajuda bastante. Eu acho que eu melhorei muito e depois a minha postura.(Professora Augusta).

Com certeza, eu posso dizer que professora Letícia antes da reforma, Letícia depois da reforma. Hoje você tem o aluno muito mais próximo do professor, é como se fosse uma relação, não relação professor aluno, mas uma relação de professor amigo do aluno. Porque quando você trabalha assim, com as propostas curricular de hoje, você consegue atingir mais o aluno, muito mais, você não fica distanciado do aluno, não tem aquela distancia, então você anda junto com o aluno, isso é muito bom porque você consegue atingir maior número de alunos, em termos de quantidade não é tanto a quantidade de conteúdo, mas em termos de qualidade você percebe que o alunos, realmente ele aprendeu porque ele gostou porque ele foi atrás. (...)Eu trabalho com a experiência dele, uma pesquisa que eles fazem eles trazem pra dentro da sala de aula então eles passam essa experiência, entendeu? Em termos de ensino médio que eu estou falando agora, ensino médio. Antes não, era o professor passando toda a teoria, o aluno assimilando toda teoria e através de uma avaliação bimestral você tinha o retorno, hoje não, você trabalha com os alunos todos os dias, é um trabalho contínuo, depois da reforma, entende? Porque você vê o crescimento do aluno diariamente, então tudo que o aluno faz você vai anotando, porque antes você não tinha a visão do aluno como um todo, hoje você analisa o conhecimento dele, você analisa todas as habilidades que ele tem, as atitudes que esse aluno tem, quer dizer que as vezes ele não tem muita habilidade na sua disciplina em termos de teoria, mas ele tem uma atitude fantástica, ele respeita por exemplo o meio ambiente, ele respeita o colega, ele trás todo material didático, é um aluno responsável, então você já esta avaliando o aluno, é uma forma de você avaliar ele, não só dentro da teoria mas você avalia ele dentro das competências que ele tem, então eu acho isso muito bom, antes nós não tínhamos esta visão, hoje nós temos esta visão.(Professora Letícia).

É fácil perceber no depoimento destas duas professoras, o quanto a centralidade do processo se deslocou do professor para o aluno, o que as aproximaria das propostas da reforma. Não é só isso. Além de não ter clara compreensão do conceito de competência, o professor não sabe avaliar competências:

O que vai acontecer? Eu vou dar toda história pra eles! E cada grupo desse, a sala toda faz todo exercício contido no livro, este grupo da visto, passa pra mim, **depois eu aplico uma prova de conhecimento pra ver a realidade do restante do classe**. É uma forma que eu encontrei de não ficar angustiada e os alunos com duas aulas semanais adquirirem conceitos, informações que eu jamais conseguiria. (Professor Augusta)

O mesmo acontece com a professora Letícia durante as avaliações de conteúdo

quando você pede uma prova dissertativa ele não consegue escrever de uma forma clara, não consegue se expressar escrevendo, as vezes ele consegue se expressar muito bem oralmente mas quando você coloca pra ele colocar no papel ou então quando você faz uma pergunta pra ele escrita, ele não sabe formular uma resposta. (Professora Letícia)

Quando solicitados a estabelecer a diferença entre a atuação antes da reforma e depois da reforma aos professores, os outros grupos destacaram como aspecto mais importante da reforma a que a professora Luana chama de “desintegração” do ensino técnico causada pelo DL 2208/97

Afetou bastante porque na época a gente tinha mais tempo pra dar mais atividades, pra exigir mais do aluno, hoje não, hoje tem tempo para transmitir o conhecimento, mas ou você transmite ou você exige (batendo na mesa). Então, pra mim, é mais interessante eu procurar transmitir desta forma que eu estou fazendo porque ao mesmo tempo em que eu estou transmitindo eu estou exigindo que ele me faz as atividades, ele tem que me dar um retorno do que ele entendeu e enquanto ele esta lendo o conteúdo, lendo o material, esta pensando, esta raciocinando, eu vou de carteira em carteira vendo as dificuldades, por isso que tem muito aluno que me acha muito chata, muito crica, sabe? Mas não tem importância!(Luana)

Quando um professor do ensino médio elogia a reforma por ser esta um motivo de mudança na relação professor/aluno, como se pode perceber no depoimento da professora Letícia nesta página, outro professor do ensino técnico reclama que a reforma complicou esta relação. Desta forma é fácil perceber a diferença de impacto que a reforma causou no ensino, evidenciando as diferenças existentes entre as modalidades ensino médio e ensino técnico. É importante frisar que, no caso de alguns professores, a reforma passou pelo corredor e não entrou ainda em sala de aula.

Olha o que a gente chegou a ver algumas coisas a respeito da LDB eu comecei a fazer o mestrado em educação na Uniso, mas eu achei que tava muito fraquinho e não virava nada, acabou não dando certo e eu larguei mão. Foi nessa época que eu cheguei a ler a LDB, eu me interessava nisso aí, eu não saberia hoje, honestamente, fazer alguma discussão que levasse em consideração a LDB, o que eu posso dizer de alguma mudança e não sei se é exatamente ligada a LDB a questão da mudança pelo menos pra

nós aqui que é a mudança dos quatro anos para um ano e meio eu não sei se ela... eu cheguei a ler algumas coisas da LDB mas eu não sei se essa mudança esta vinculada à LDB. (Professor Cláudio).

No depoimento da professora Augusta, fica claro que a implantação das propostas da reforma está sendo feita em etapas e por cursos e que no curso do professor Cláudio a nova grade estava sendo implantada apenas no ano de 2007, o que justifica a citação acima do referido professor. Entretanto, no Plano de Trabalho Docente do ano de 2000 (anexo D) são encontradas as competências gerais, do curso e do componente curricular e no PTD do ano de 2002 são encontradas as competências e as habilidades que o aluno deve desenvolver naquele componente. Quando afinal teve início a implantação do modelo de competências pelo Centro? Silva Jr.; Ferretti (2006) esclarecem que desde 1998 o Centro vem implantando a reforma, mas por partes. Em 1998 introduz a modularização, reduzindo a duração dos cursos. Posteriormente, em 2000 começa a trabalhar com as competências. A nova grade seria, assim, mais um momento dessa implantação progressiva. É correto, portanto, associar a implantação com a nova grade desenvolvida pelo Laboratório de Currículo. A distância em que o professor é mantido deste processo pode ser mensurada no trecho abaixo, retirado do depoimento do mesmo professor. Nele encontra-se uma pista sobre a evolução da implantação do modelo de competências:

Pra ser sincero, a gente acaba convivendo na escola com um monte de papel que a gente sabe que aquilo que eu vou lançar na aula de hoje eu lanço o que eu quiser, talvez precise de um movimento muito grande, um esforço muito grande para uma pequena transformação.

Deixa eu ver. O que você chama de competência esse tipo de coisa aí que a gente escreve nos planos, né? e aí, desculpa a falta de modéstia, as pessoas me fizeram acreditar que eu escrevo relativamente bem, eu engano relativamente bem na hora de, qualquer texto que eu receba no começo do ano eu preencho qualquer papel e corre, eu sei disso aí, tá? Porque eu leio duas três linhas e a (...) talvez não seja grande e eu preencho qualquer coisa desses papéis, das competências e passa, eu pego mais ou menos o jeitão, acostumei escrever, dou um jeito e me livro dessa... dessa coisa que tem que fazer (Professor Cláudio).

As manifestações de não incorporação dessa dimensão da proposta de ensino por competência são aparentes quando a centralidade do processo retorna ao professor no momento da avaliação de conteúdo que é utilizada por todos os professores entrevistados. Desta forma a evidência maior do aprendizado do aluno volta a ser o conteúdo. Este tensionamento entre conteúdo e competência com a

metodologia de ensino que permeia constantemente os depoimentos já foi detectado na pesquisa desenvolvida por Silva Jr; Ferretti (2005)

O excesso de foco no domínio do conceito de competência e, por isso mesmo, a ênfase na distinção dele em relação a outros conceitos afins pode estar impedindo uma compreensão mais clara do que é pretendido. Ao lado disso, outras questões conceituais e semânticas também se apresentam, como, por exemplo, as relacionadas à mudança tradicional da nomenclatura de disciplinas para adequá-las a categorias como funções e sub-funções, que não emanam da atividade acadêmica, mas da produtiva. (SILVA JR., FERRETTI, 2006, p.120)

Quando a pergunta tinha por objetivo traçar um perfil do aluno, em nenhum momento nas entrevistas concedidas para a elaboração deste trabalho, os professores citaram o Plano de Trabalho Docente como fonte de competências sociais ou cognitivas. O PTD foi citado apenas quando se questionava o conteúdo dos componentes curriculares. Desta forma, os professores parecem ter no PTD apenas um guia conteudista e não um orientador seguro das competências a serem desenvolvidas no semestre letivo.

Quando instigados a discorrer sobre a noção de competência, os professores se comportam de maneira semelhante dentro de seus grupos, mas é clara uma diferença entre estes grupos. Os professores do grupo 1 não apresentam dúvidas e ligam a noção de competência ao “saber fazer” um trabalho:

Olha! Competência, pra mim, é saber fazer aquilo que foi delegado. Isso é competência. É saber fazer o que foi delegado, ter condições de fazer aquilo que esta sendo colocado(...), então pra mim competência é isso, é o cara saber fazer com propriedade aquilo que lhe esta sendo delegado. Se eu peço pra um funcionário meu, faça isto pra mim, que eu sei que tem competência senão não passo pra ele, passo pra outro que tem mais competência, mais habilidade, ele pode ter até competência mas não tem habilidade, o tempo dele vai ser diferente do cara que tem habilidade. (Professor Denilson).

Competência? Competência é quando você ... pega por exemplo... um trabalho pra você fazer, você tem habilidade mas não é competente é complicado. Você pode ... como que eu posso dizer...

É, por exemplo, você pode ser bom, mas você não conseguir fazer isso, não conseguir demonstrar, por exemplo você vai falar em público, vamos pegar este exemplo, você vai falar em público, você é muito bom assim, sabe falar perfeitamente o português, só que quando você chega na frente de todo mundo você trava, então, você tem uma certa ...

O conhecimento é bom, tudo certinho, mas chega na hora falta o que?

Então, ele não tem competência pra estar exercendo a sua habilidade, ele tem habilidade mas ele não tem competência. (Professor Eduardo).

Entre os professores do grupo 2 a discussão das competências parece passar ao largo das preocupações escolares. Quando solicitados de forma mais

direta a expor a sua opinião sobre o significado que têm de competência, preferem discorrer sobre o perfil profissional.

Difícil, pra dizer uma formação profissional, intelectual, não sei, nunca pensei nisso. Nessa denominação, nunca pensei. Pra dizer competência, um aluno ele tem a sua competência muito limitada, um profissional a cada instante ele acaba tendo que estar se atualizando para se manter competente. Em termos de conteúdo, dentro da empresa, se atualizando dentro das suas atividades, as novas técnicas. Pode até ser uma qualificação, mas aí, a qualificação, ela determina, ela tem um parâmetro muito forte. (Professora Luana)

Você tem que entrar sabendo tudo. Têm empresas, empresas pequenas que olham muito para a criatividade do aluno, do profissional, pra vontade de aprender, pro negócio dele saber ir atrás, pesquisar não ficar parado (...). Exige conhecimento, exige versatilidade do aluno, do profissional, e correr atrás, acho que isso é imprescindível. Fora os conhecimentos. (Professora Arlete)

um cara que tem que se adaptar a sociedade, viver nela, pagar as (...) contas e tem as responsabilidades, eu acabo sendo meio camaleônico nessa parte de me adaptar a sociedade, me adaptei em parte, tem coisa que eu não aceito ainda e não quis fazer, mas eu tenho de certa forma que sobreviver, tenho que continuar vivo, certo?

Quando você fala do perfil do aluno, o perfil que ele tem que ter na fábrica, (...) basta que ele obedeça as ordens, seja meio quadrado, acho não que não vai muito além disso aí, o software sim, esse tem que saber. (Professor Cláudio).

Destes três depoimentos fica a idéia da distância que o grupo 2 tem dos meios produtivos e das propostas contidas nos documentos oficiais. No grupo 3 ocorre o contrário do grupo 1, os professores ficam atentos ao que entendem como reforma. No depoimento abaixo, a professora responsável pela difusão da reforma afirma que competência:

É passar um conhecimento pro aluno na qual ele pode aprender e trazer uma resposta pra você, por exemplo, um pedreiro, ele tem habilidade, ele sabe o alicerce, sabe fazer, sabe medir, mas ele não tem a competência de um engenheiro, então uma hora a competência pode ser habilidade, outra hora habilidade pode ser competência. Pra mim competência é levar aquele conhecimento da melhor forma possível para que o aluno entenda facilmente um determinado processo. A partir do momento que ele sabe como desenvolver aquela competência, ou a gente passar pra ele, o resultado é fantástico. (Professora Augusta).

Mais atenta aos conceitos de reforma, a professora Letícia demonstra ter passado por capacitações e de maneira séria informa que o ideal é o aluno apresentar conhecimento aliado às competências sociais, tais como educação e convivência em equipe e admite

Mas como nem sempre isto é possível, esse aluno que realmente ele tenha essa parte de saber conviver e criatividade, ele vai se sair melhor, com certeza, no mercado de trabalho.

O nome a gente podia dizer aquele chá que a gente diz, né? O chazinho.

É, ele tem competência, ele tem habilidade, ele tem atitude. Se ele tem esses três aí, itens, eu acho que ele é um aluno completo. Uma pessoa completa.(Professora Letícia)

Não foi apenas esta aparente distância das propostas da reforma que os professores do grupo 2 demonstraram durante as entrevistas. Em perguntas nas quais o foco central era algum aspecto da reforma, estes professores refletiam mais tempo antes de responder ou retornavam a questões anteriores mais ligadas ao mercado de trabalho ou a experiências pessoais.

d) Práticas pedagógicas desenvolvidas pelos professores face ao desenvolvimento de competências e demandas no campo do trabalho.

Depois da década de 1970, muitas mudanças ocorreram no mercado de trabalho em decorrência do que Antunes (2001, p.35) chama de “respostas do capital a sua crise estrutural”. Dentre estas respostas se coloca “a reestruturação produtiva e suas repercussões no processo de trabalho”. Na visão deste autor

o entendimento dos elementos constitutivos essenciais desta crise é de grande complexidade, uma vez que nesse mesmo período ocorreram mutações intensas, econômicas, sociais, políticas. Ideológicas, com fortes repercussões no ideário, na subjetividade e nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho, mutações de ordens diversas e que, no seu conjunto, tiveram forte impacto Antunes(2001, p.35).

É difícil para o professor, como também para o cidadão comum, ter um entendimento mais completo da crise estrutural do capital. Desta forma, o que pretendemos com esta parte das entrevistas foi verificar as apropriações, diferentes ou não, que estes professores fizeram desta reestruturação produtiva e, desta forma, coletar informações complementares que permitissem compreender melhor as aproximações da noção de competência enunciada pelos professores. Na falta de uma orientação segura por parte da instituição escolar, os professores que não têm acesso direto a indústria se valem dos mais diversos artifícios com a finalidade de se manterem atualizados. O professor Cláudio explica o processo: “Eu fui captando com os próprios alunos [que trabalham em] indústrias que já tinha chegado alguma coisa lá e aí eu fui mudando aqui pra atender lá fora e nesse atender lá fora eu me obriguei a aprender tudo”.

A todo o momento percebemos que as apropriações e objetivações feitas pelos professores refletem fortemente a sua própria história de vida. Desta forma a apropriação das demandas atualmente originadas no mercado de trabalho também passam por este filtro histórico. A professora Arlete demonstra ter consciência da fragmentação existente no mercado quanto às formas de administração. Na sua visão as empresas vivem um conflito entre os modelos flexível e taylorista.

No entanto, as diferenças se apresentam mais no modo de se expressar do que sobre as competências requeridas atualmente. As indicações apontam para competências sociais, na maioria das vezes, com a utilização de jargões como “ir atrás” ou “ter iniciativa”, precedido de uma justificativa “eu fui atrás” ou “eu tive a iniciativa de”. As maiores diferenças no modo de se expressar ocorreram entre professores do grupo 1 e 2 da mesma área. Ao ser questionado sobre os requisitos demandados pelo mercado de trabalho, assim se manifesta um professor:

Olha, sinceramente Neucy, essas teorias todas de empresas eu, muitas vezes, eu nem olho isso aqui, eu olho outras coisas no curso de mecânica, de qualidade, não dei o que, eu tive que me adaptar, certo? A fazer o discurso do ... um monte de discurso aí porque eu tinha que sobreviver, entendeu? A regra do jogo, eu me adaptei a ela, eu não tenho muita paciência para ouvir discurso de empresa, porque eu fugi dela, eu tinha pavor, pavor sabe? Do discurso do superintendente de ter que ser aquilo me dava ojeriza, nós tivemos umas reuniões que passa um filme e aí fica o 1984 bem antes de 1984 quando eu vi, 1984 chegou, 1984 já tinha ido, então aquela onipresença aquele negócio todo, aquele discurso do que você tem que fazer, foi muito importante pra mim o 1984, então esse discurso que existe na fábrica com esse método do trabalhador eu acabo, sabe? Dando essa folga pra que não tenha que pensar tanto, não desgasto tanto, eu faço uma parte, eu não me preocupo em fechar o tudo o profissional inteiro.” (Professor Cláudio).

Continuando as comparações entre os requisitos exigidos do trabalhador pelo mercado de trabalho de hoje com o que exigia antes das reformas, o mesmo professor conclui que:

O perfil de uma indústria (...) não precisa de grandes efeitos não, esse artista que fosse pintar o perfil de uma indústria não precisa de tanta tinta e de tanto talento assim pra pintar um profissional, tem algumas regras básicas de convivência que em qualquer lugar você precisa ter, não precisa enxergar tão longe e eu digo pra eles o comportamento que eles têm em casa, na escola, cada lugar tem as suas regras de convivência, tem que ser inteligente o suficiente para perceber que cada lugar tem as suas regras, como no trabalho, todas as firmas não são iguais, todos os departamentos de projetos não são iguais, você tem que ter a sensibilidade pra perceber o que tem mas no geral, as boas regras da boa educação são poucas, você, como eu disse, ter responsabilidade, em qualquer lugar precisa ter responsabilidade, o funcionário irresponsável não existe, qual funcionário é irresponsável? (Professor Cláudio).

Os professores também desfiam críticas ao que Moraes (2002) chama de terceira forma de privatização¹⁴, comparando o ritmo de trabalho dos professores hoje com o dos funcionários terceirizados

Trabalha, não com a qualidade, não esta preocupada com a qualidade esta preocupada com a quantidade do mesmo jeito que a Telesp esta preocupada.

P: Então você acha que essa mudança que houve na Telesp, foi a mesma coisa da escola? E como isso refletiu no ensino?

Eu acho que piorou, teve problemas coisa assim, entendeu? No ensino porque quando você esta preocupado com quantidade, em atingir aquele número, você não esta preocupado se o aluno vai ser um profissional bom, se ele esta entendendo tudo aquilo, você quer que ele passe. Esse é o grande X, entendeu? Se não tivesse essa exigência quantitativa, eu acho que haveria menos desistência, os professores trabalhariam melhor e com mais satisfação e os alunos aprenderiam mais também.

P: Você esta comparando o professor de hoje com aquele atendente estressado que ficava na mesa...

Comparo, a sensação é parecida. É parecida sim. Na minha opinião, eu gosto de dar aula, é uma coisa que eu me identifiquei, só que não é uma carreira, acho que nunca foi né? Uma carreira financeiramente boa, vamos dizer assim, tem muito aluno que consegue estagio que ganha mais do que ele, entendeu? E isso é um absurdo! E o professor trabalha do mesmo jeito daquele cara na Telesp, só que existe uma diferença, tem professor que gosta de fazer aquilo independente do lado financeiro e o professor que não gosta, esse é o grande problema, entendeu? (Professora Arlete).

No tocante à falta de treinamentos que recebem para exercer a função, aos baixos salários e pressão para atingir metas de produtividade a mesma professora reclama:

Treinamento aqui? Nenhum. Treinamento é assim, porque o treinamento que eu uso é sempre o aprendizado, porque quando você dá aula com outro professor você vê o jeito dele, a maneira como ele passa as coisas, a reação dos alunos. Por isso é que às vezes quando um professor esta explicando eu fico mais quieta porque eu estou observando. Quantos estão prestando atenção quantos não estão. (Professora Arlete).

Outro professor se mostra indignado com a forma com que a educação é conduzida, estabelecendo uma interferência dos meios produtivos na construção das políticas públicas referentes à educação:

Mas, meu filho de Deus! Nós precisamos largar mão de estatística que é uma forma toyotista de pensar, a educação não é cartesiana. Então, cada cabeça é um mundo e como é que nós vamos gerenciar isso que é a dificuldade. Esse é o problema, como é que nós vamos fazer, agora você fala e aí o cara vem e fala assim, é, nós vamos fazer um ano e meio porque um ano e meio vai, com certeza a parte industrial deve ter tido uma mão muito forte aí pra poder mudar isso para um ano e meio, para a indústria é

¹⁴ Ver página 40 deste trabalho.

importante o cara entrar, fazer um curso rápido e vai pra indústria. (Professor Denilson).

Neste ponto já possuímos elementos para, valendo-se dos referenciais teóricos de Duarte (apropriação e objetivação) e Ramos (competência), tecermos uma discussão crítica.

Dois pontos são fundamentais para se entender o papel da educação. O primeiro é que “cada geração tem que se apropriar das objetivações resultantes da atividade das gerações passadas” Duarte (2003, p.30) e o segundo é “o do desenvolvimento do indivíduo para além dos limites impostos pela divisão social do trabalho” Duarte (2003, p.37). Desta forma, o papel fundamental da educação é colocar os alunos em contato com as objetivações humanas produzidas historicamente, portanto, com os conhecimentos humanos. Quando a educação coloca os indivíduos em contato com os conhecimentos produzidos historicamente, ela amplia a capacidade destes indivíduos de analisar, tanto a educação que estão recebendo quanto os conteúdos e, principalmente, os objetos de conhecimento a que se refere esta educação. Ao ampliar os horizontes do aluno, ela coloca-os em contato com um número cada vez maior de conhecimentos produzidos pela humanidade, não apenas como um conjunto de informações, mas o contato com o conhecimento. Por que a educação deveria ter este papel? Porque a posse destes conhecimentos permitiria aos indivíduos desenvolver uma visão mais clara a respeito do mundo, das relações sociais e profissionais e, portanto, uma visão mais crítica a respeito das limitações impostas pela divisão social do trabalho. Permitiria, para além de conhecer as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, entender o porquê destas mudanças.

O que aparece tanto no discurso dos professores, os que estão na empresa como os que não estão, quanto no do Centro, é que o importante no curso técnico é criar as condições para os indivíduos se adaptarem ao que as empresas querem. Portanto, este discurso, tanto dos professores quanto da instituição do ensino técnico está dizendo que o papel da educação é adaptar os indivíduos ao mercado, por isso a formação técnica é priorizada. Com este discurso, esta dimensão mais ampla da educação fica secundarizada, fica posta em segundo plano.

A opção pela adaptabilidade está clara em depoimentos de alguns professores como este: “são várias coisas que no dia a dia de uma empresa você

tem que ter obediência à norma, se adaptar, uns se adaptam outros não” (professor Cláudio), mas a maioria usa de expressões como “correr atrás” (professora Arlete), “manter-se atualizado (professora Augusta)”, “hoje em dia comunicação é tudo [...], a motivação é o básico” (professor Eduardo) ou “saber conviver” (professora Letícia). Estes depoimentos demonstram como o discurso em geral dos professores, tanto de quem trabalha como de quem não trabalha na empresa, é o de que, para o aluno do curso técnico, o ideal do processo educativo é adaptá-lo às demandas do mercado, às demandas da empresa. Por isso o favorecimento de todos os conhecimentos técnicos e também das atitudes que levam a este processo de adaptação. Estas citações de dinamismo, interesse, motivação, preparação para as relações hierarquizadas, adaptação às organizações, são coisas que estão mais ligadas ao desenvolvimento de competências sociais e não cognitivas. (Ramos,2002, p.43)

No entanto, a educação, no sentido pleno, não deve descartar a formação do indivíduo para a atividade profissional, porque a formação do indivíduo para a realização da atividade profissional é uma das dimensões da formação plena do indivíduo. Mas não deve se deter apenas na formação técnica, não deve se satisfazer apenas com esta formação. Deve, ao contrário, procurar uma formação cada vez mais ampla do indivíduo que não fique limitada a esta adaptação.

É aspecto bastante conhecido da teoria de Marx que o processo pelo qual o ser humano foi se diferenciando dos demais seres vivos tem seu fundamento objetivo no trabalho: atividade pela qual o homem transforma a natureza e a si próprio. (Duarte, 2003, p.23).

O que significa dizer que a formação técnica deve levar em consideração o fato que a técnica, o conhecimento técnico, é uma produção da humanidade. É parte da produção, é parte dos conhecimentos que a humanidade produziu, é cultura da humanidade. Mas a cultura técnica do “como fazer”, é pouco. É preciso saber, para além do como fazer, o porquê fazer, qual é o interesse em fazer de uma determinada maneira ou de outra, e isto só se consegue quando o professor, para além de ensinar o conhecimento técnico, desenvolva uma discussão sobre a utilização da técnica no sentido do ponto de vista histórico, do ponto de vista sociológico, criando as condições para uma formação mais ampla.

Quando se fala do ensino técnico preocupado somente em ensinar técnicas aos indivíduos, como manipular um instrumento, como fazer bem apenas o uso do instrumento, por exemplo, o computador, é pouco para a formação dos indivíduos. É

preciso que o indivíduo desenvolva uma visão crítica sobre este instrumento, sobre esta linguagem, portanto, a formação deste indivíduo deveria ser mais ampla. Supostamente, parte desta formação mais ampla seria oferecida pelo ensino médio, mas pelo depoimento de uma professora do grupo 3, não se pode ter certeza disso.

eu acho, de seiscentos alunos eu acho que cem estão preparados, os demais nós estamos enganando praticamente na forma de ensinar, mas não causado por nós, pelo próprio sistema da educação hoje. (professora Augusta).

Não adianta passar fórmulas pra ele se ele não entende, se ele não consegue fazer, não sabe o que é. (professor Denilson).

Quando houve a separação entre o ensino médio e o ensino técnico pelo DL 2208/97, a formação propedêutica deixou de ser controlada pela instituição, criando dúvidas com relação a esta formação mais ampla do sujeito, ao mesmo tempo em que acontece uma tendência de sobrevalorizar o conhecimento técnico em si mesmo.

Um fato que reforça esta tendência de sobrevalorização do conhecimento técnico é que o ex-aluno volta ao curso técnico, agora como professor, É compreensível que eles voltem para o ensino técnico porque foi aí que tiveram a formação profissional inicial, mas isto provoca uma reprodução desta visão mais estreita. Como foi dito por vários professores, que para além de privilegiar o conhecimento técnico em si mesmo, portanto limitado, também se faz um outro processo de adaptação, por meio da valorização do aluno que demonstre ser um sujeito responsável, dinâmico, interessado, motivado, que respeite as hierarquias, portanto, preparado para o que a empresa quer, um trabalhador submisso.

Isto leva a que os sujeitos façam certas apropriações limitadas a respeito do processo educativo. O processo educativo fica muito centrado na técnica. Muito centrado em fazer com que o indivíduo desenvolva a técnica, manipule a técnica. Não é que seja negativo, é limitado.

O professor usa das suas experiências para se apropriar das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, então ele se vale da experiência e não de uma visão mais ampla, por que essa visão mais ampla a escola não o ajudou a construir, então ele se volta para a sua experiência e essa experiência está marcada também pelo fato de que a escola já reforçou nele que deve, para se dar bem no campo profissional, se adaptar.

Esta idéia da adaptação é a negação do que Newton Duarte propõe em termos de educação. O autor propõe que, se o sujeito tiver uma visão mais ampla, os processos de apropriação que ele desenvolve serão mais ricos e a sua capacidade de entender o que esta acontecendo também será mais rica, assim como a capacidade de desenvolver a crítica. Ele pode até não a desenvolver, mas ele pode ter a chance de fazê-lo se sua formação não for estreita. Se formos pensar isto em termos marxianos, o importante para o desenvolvimento da educação profissional é **que o indivíduo conheça os fundamentos científicos da técnica que utiliza**. Que são Física, Química, Biologia, e também de onde surgiram esses conhecimentos, o que leva até a História, o que leva até a Filosofia, ao desenvolvimento cultural, etc.. Portanto, quanto mais ampla for esta visão de mundo e, portanto, quanto mais amplo for o conhecimento do indivíduo, não só sobre a técnica, mas sobre como a técnica foi criada, como a técnica se relaciona com a ciência, como a técnica responde, não ao mero desenvolvimento científico, como se fosse uma coisa natural, mas que a técnica e o conhecimento científico são produções que consultam os interesses de grupos políticos, de grupos econômicos, que produzem a técnica em função desses interesses. Não é um mero desenvolvimento natural da ciência.

O homem descobre o computador de forma natural? Não, havia um interesse no computador. O computador era um negócio fabuloso, somente alguns poderiam usar o computador, mas na medida em que o computador se torna um objeto manipulável, móvel, cada vez mais móvel, ele se populariza e populariza uma técnica, um conhecimento que tem influência na forma como os indivíduos vão se comunicar (Harvey, 1992). Interfere na forma de vida, interfere na forma como as pessoas se comunicam, interfere nas formas de trabalho. Certos indivíduos trabalham 24 horas por dia, sete dias por semana, porque trabalham com o computador ligado o tempo todo. Eles estão ligados com as empresas que eles atendem diariamente, diuturnamente, não tem hora, não tem dia, não tem noite, não tem domingo, não tem sábado, não tem feriado, todo tempo.

A empresa se interessa por um sujeito que conhece e que pode criticar?

Todo trabalho na escola técnica, principalmente hoje, com essa reforma, priorizou o conhecimento técnico, a prática, porque a prática tem a ver com a competência, priorizou também porque o tempo diminuiu, eram 4 anos, formação geral e específica juntos. Então ocorreu uma diminuição de tempo, uma ênfase na

prática, nas competências, tem que saber fazer. Embora as competências não sejam compreendidas pelos professores como um conceito, no fundo eles priorizam as coisas que as competências valorizam, o saber da prática, aprender a prática em pouco tempo, resolver problemas.

Quando o tema da entrevista era competência, eu solicitei uma definição e uma professora me disse: “competência é o CHA, que o pessoal fala, competência, habilidade e atitude”(Professora Letícia). No entanto, quando realizei o treinamento a que me referi na introdução deste trabalho, em alguns documentos exibidos na ocasião, o CHA significava conhecimento, habilidade e atitude. No fundo competência é habilidade, mas se habilidade esta dentro da competência, está repetitivo. E o conhecimento? Isso eu tenho sentido falta nos próprios documentos. De repente virou competência, habilidade e atitude.

O fato de professores conhecerem as mudanças na empresa, não necessariamente permite que eles tenham um conhecimento do lado perverso do processo. Os professores do grupo um, mostram que pelo menos um dos efeitos perversos eles conhecem, a super-exploração.

Mas o professor Eduardo também, quando cita que depois de todo esse trabalho [de todo o tempo dedicado aos treinamentos na empresa] “a gente dá um relóginho pra ele, tira uma fotografia com o chefe.” talvez não tenha noção do alcance do que falou, ou seja, noção de como é que essas mudanças afetam o mercado de trabalho, afetam a contratação da pessoa, afetam a remuneração das pessoas, afetam a permanência das pessoas no emprego, criam a necessidade das pessoas viverem em instabilidade, em insegurança, disso eles não têm conhecimento ou, se o têm, mas não têm crítica. Então, o fato de conhecer, porque é um conhecimento da experiência, não necessariamente capacita esses professores para darem o salto da crítica para conhecer todo o conjunto dos efeitos perversos. Isto também se deve ao fato de não terem uma visão mais ampla. Ao contrário, muitas vezes o fato de conhecer de forma precária ajuda a justificar as mudanças. Uma das coisas que afirmei é que os professores deveriam conhecer as ferramentas com que se trabalham na empresa. Penso que se o Centro pudesse trazer esse conhecimento aos professores que não estão na empresa, como funciona, o que é 5S, o que é kan-ban contribuiria um pouco nesse sentido. Mas, não só como as coisas funcionam, mas porque funcionam de uma determinada forma.

Não é a toa que se busca uma relação com o trabalhador no sentido de tirar dele sugestões, de tirar dele proposições, de conversar com ele para ele dar soluções. Olhando desse jeito, que bom! No fordismo não se fazia isto, mas porque que se faz agora? Porque é uma necessidade da própria empresa porque ela mudou a forma de gestão e porque ela mudou a forma de gestão para produzir melhor, para produzir mais rapidamente e com menor custo; ela conversa com o operário, não porque ela considera o operário como ser humano, mas porque ela usa essa condição de ser humano para favorecer seus interesses.

Em uma parte anterior deste trabalho, cito o depoimento do professor Denílson onde ele critica a reforma educacionais porque as bases não foram consultadas. Ele diz que na empresa ele não consegue trabalhar se tiver um problema e não consultar o operário que trabalha com a máquina. Nesse sentido a empresa andou mais à frente do que a reforma educacional, do que os dirigentes que produziram a reforma. Na pesquisa realizada por Silva Jr. e Ferreti (2006), os professores da escola técnica já diziam, em 1998, que os professores não tinham sido consultados, não foram ouvidos. Se nós falarmos com os professores do técnico hoje eles vão dizer a mesma coisa. A reforma é feita de cima para baixo sem que se ouça aqueles mais diretamente interessados, aqueles que vão fazer a reforma existir, que são os professores. A crítica que os professores fazem na escola é que a coisa veio pronta. A empresa se apropria do saber tácito do trabalhador e o filtra com a finalidade de se aproveitar de seu saber. Os trabalhadores querem, a principio, esta participação, mas, ao mesmo tempo, alguns mais conscientes não a desejam pois têm alguma consciência de que isto pode ser usado contra eles. A idéia que os professores têm de consulta às bases não é esta.

Uma outra questão, a terceira, é: porque que os professores associam competência a um método de ensino? Porque a forma de fazer a discussão de competência chegar até os professores foi feita por ai. Toda a discussão.

A visão de competência não é uma só. A que é mais usada é a que Ramos (2001) vai chamar, a partir de Schwartz, de perspectiva condutivista ou da perspectiva experimental, que tem a ver com a concepção condutivista, ligada ao desenvolvimento de esquemas mentais, portanto de competências cognitivas, ligadas à capacidade de solução de problemas, de raciocínio, uso do conhecimento para resolver situações imediatas, específicas, portanto, um certo pragmatismo, que é a outra crítica que o Duarte (2003) faz quando fala do aprender a aprender.

Neste perspectiva, o conhecimento não tem um valor em si. Só tem valor quando é útil, quando pode ser usado para resolver problemas. Na visão de Newton Duarte, ao contrário, o conhecimento tem um valor em si. As competências valorizam apenas os conhecimentos que podem ser usados para resolver situações. O que se está fazendo é uma distorção daquela visão do papel da escola como sendo fundamentalmente a de valorização do conhecimento em si mesmo e não como simples meio. A proposta de ensino por competências trabalha com o conhecimento como meio, antagonicamente a esta visão que o autor apresenta.

Tal proposta chega aos professores como mudança metodológica, para facilitar, porque eles têm dificuldade de compreender o conceito de competência. O método por sua vez, materializa-se sob a forma de projetos, de problemas práticos a serem solucionados, utilizando-se o conhecimento para tal. Daí o apelo à contextualização, entendida como o universo particular dos alunos e à interdisciplinaridade. O suposto é que o indivíduo, ao tentar resolver um problema, desenvolver um projeto, mobilizaria esquemas mentais, que são a tradução cognitiva das competências, conforme os documentos oficiais da reforma. Nesse sentido, o método cumpre duas funções: a primeira é traduzir a competência sob uma forma de desenvolvê-la. O conceito de competência em si é deixado de lado porque ele é de mais difícil compreensão; a segunda é fornecer uma indicação prática de como desenvolver as competências. Meu receio, vendo isto sendo aplicado, é que o aluno acabe aprendendo que um determinado princípio científico só serve para aquele problema, por que ele não foi aos fundamentos científicos. Isto é utilitarismo, isto é o pragmatismo. Isto tem a ver com a forma como a competência esta sendo vista, como uma coisa prática: o aluno precisa mostrar na prática que sabe fazer. Se o aluno demonstra na prática que sabe fazer ele é competente. Isto é um barateamento do conhecimento.

Por outro lado, observei que os professores se preocupam com o desenvolvimento das competências sociais, que chamam de atitudes. A preocupação com o desenvolvimento de determinadas atitudes nos alunos, tais como respeito, responsabilidade, esforço não é nova entre professores, assim como não é estranha à empresa. Esta sempre valorizou o desenvolvimento de atitudes que lhe convém, como a dedicação, o esforço, a colaboração. A aproximação professor/aluno citada pela professora Letícia, relaciona-se, tanto no plano cognitivo,

quanto no atitudinal, a tais propósitos, ainda que ela possa não ter consciência disso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ensino profissionalizante representa a ponte entre a teoria (entendida como saber escolar de caráter técnico) e a prática vivida nas empresas. Esta proximidade faz com que os professores que atuam em disciplinas específicas necessitem de uma formação pedagógica que complemente a sua formação tecnológica original. No entanto, a diferença existente, inclusive de perfil pessoal, entre estas formações dificulta não só a elaboração de políticas públicas para a área da educação profissional como também a sua efetiva aplicação.

Uma parte dos professores entrevistados mantém, através de dupla jornada de trabalho, um contato com o setor produtivo, seja industrial, comercial ou de serviços e, desta forma, tende a fazer uma apropriação das mudanças ocorridas nas relações entre capital e trabalho, a partir da década de 1990, a partir desta experiência. Outros professores não possuem este vínculo e se utilizam de outros meios, como as capacitações e a vivência escolar, para desenvolver esta apropriação.

Um dos pontos mais importantes propostos pela reforma educacional é o ensino e avaliação por competências e, por ter a noção de competência origem no meio empresarial, os professores que têm contato com este meio dispõem, por suposto, de mais recursos para realizar esta apropriação. De acordo com o Coordenador de Ensino Técnico do Centro, tais professores “têm muita clareza sobre esta questão”, não tendo necessidade de receber as capacitações promovidas pelo Centro.

Tendo em vista estes pressupostos, o objetivo central desta pesquisa foi o de conhecer as aproximações e distanciamentos que o professor do ensino técnico faz da noção de competência proposta pela DECNET através do questionamento sobre as diferenças entre as apropriações dentre os professores que atuam na empresa e os que se dedicam apenas ao magistério. Um segundo questionamento se propôs a indagar dos professores entrevistados se conseguem organizar e desenvolver seu trabalho pedagógico com base na noção de competência.

As mudanças oriundas do setor produtivo para atender às novas demandas do capital provocaram um desarranjo em vários setores da sociedade. Gostaria de encerrar este trabalho tecendo uma crítica ao que demonstra ser um dos grandes

causadores desta situação tão naturalizada pelas pessoas de todos os níveis dentro da esfera educacional, desde os que pensam a educação até os alunos. Não faria sentido encontrar problemas de apropriação e objetivação em burocratas da educação que operam uma instituição como o Centro ou em professores com dupla ou até tripla jornada de trabalho e que transitam cotidianamente “em um solo de freqüente instabilidade” (ANTUNES, 2001, p.83) buscando apenas sobreviver na atual lógica do mercado, com tão bem aponta este depoimento:

eu percebi que eu ia ficar nisso aqui, uma coisa me disse, não vai dar pra outra coisa, ficar fechado não é se adaptar, era por aqui que eu ia ficar, acabei prestando um concurso, acabei não indo na universidade, fiz aulas muito boas, passei em formas didática e fui preparando na lousa, eu me impus pra eu sobreviver, eu sabia que tinha de sobreviver aqui. Pra eu trabalhar com CAD pra eu sobreviver eu tenho que aprender sozinho quem fica desatualizado morre, eu fiz esse curso só por sobrevivência. (Professor Cláudio)

Este depoimento demonstra que processo de implementação das propostas da reforma nesta sociedade de ilusões fica comprometido pela dificuldade de envolvimento sentida pelos atores envolvidos neste contexto. De um lado a instituição não consegue explicar o que ela mesma não conseguiu entender, ou seja, a própria reforma; de outro lado o professor, sem um respaldo das tais capacitações, sente-se liberto para objetivar em sala os conceitos e noções que adquiriu por sua experiência de vida, portanto, não mediadas pela instituição escolar.

A reforma, desta forma, é uma proposição de um método que valoriza o fazer do sujeito e daí a idéia do aluno ser o centro, o fazer do sujeito frente a um problema, frente a um projeto, e aí ele vai buscar conhecimento, se ele não tem, ou vai aprender resolvendo o problema. Essa é a idéia do método. Os professores que disseram que estão usando o método de ensino de acordo com as diretrizes compreenderam o método ou nem isto.

O que se fez foi transformar a reforma num simplismo. Não é o professor que dá aula, mas é o aluno que faz. Então, se o aluno faz, por suposto estará desenvolvendo competência. Em vez do professor dar aulas expositivas, coloca o aluno fazendo, bem ou mal. O professor não sabe se ele está pensando ou não, não sabe o que ele está pensando, mas acha que, porque ele está fazendo, está desenvolvendo competências. Essa é uma questão. Outra questão é a de que, se o aluno está envolvido. Se sim, tudo bem, porque estará trabalhando sobre um problema da vida dele, de acordo com o pressuposto da contextualização. Tudo se

passa como se o professor deixasse de fazer exposições, mas pelo que se pode perceber por meio das entrevistas, ao mesmo tempo em que os docentes dizem que os alunos estão trabalhando, estão desenvolvendo projeto etc. dizem, mas eu dou a minha aula expositiva e depois eu faço a prova. O professor mistura o método antigo, que é a exposição porque ele confia que com isso os alunos vão aprender, com a idéia do método novo que é pra desenvolver competência. Se o professor coloca o aluno lá na frente falando, fazendo, leva os alunos pra fazer uma visita, tudo isso é desenvolvimento de competência. Se o professor não dá aula expositiva, todo o resto que ele faz é desenvolvimento de competência, com isso barateando a própria idéia do desenvolvimento de competência.

Então o que está acontecendo? A meu ver, uma compreensão extremamente superficial do que propõe a reforma em termos de desenvolvimento de competências e, em decorrência, insegurança de como fazê-lo. A consequência expressa-se num certo hibridismo pelo qual os professores ora acionam o protagonismo dos alunos supondo que com isso estão desenvolvendo competências, ora, inseguros sobre a aquisição dos conteúdos cujo domínio reputam necessário para que possam competir no mercado de trabalho, valem-se das aulas expositivas e dos procedimentos tradicionais de avaliação do domínio de conteúdos. Como não tiveram uma formação ampla e como também não trabalham com uma formação ampla com os alunos, ficam com a visão muito estreita, focada na técnica, que os impede de fazerem uma crítica do porque da técnica, do porque destas novas mudanças na empresa. Percebem, têm lapsos, percebem aspectos específicos, como os professores Denílson e o Eduardo, percebem a exploração, mas não percebem muitas vezes o todo. É importante frisar que só estes dois professores fazem menção a estes aspectos específicos. Os demais não demonstram ter noção destas questões mais amplas da reforma.

O sedutor discurso da multifuncionalidade e multiquificação do trabalhador se torna vazio no exato instante em que profissionais com graduação em uma área do conhecimento buscam complementar esta formação em outra área diversa e se defrontam com preconceitos e convencionalismos. A educação técnica padece do mesmo mal ao polarizar os que nela atuam, de um lado os professores com formação tecnológica e de outro os pedagogos que planejam e gerenciam as instituições. O desafio que vejo no campo da educação técnica é a formação de um profissional com trânsito fácil em ambas as áreas e, desta forma, se constituir em um

elemento catalisador de reformas que consigam construir uma identidade **para** este tão maltratado instituto de formação do trabalhador.

A elaboração de políticas na área educacional deve levar em consideração as especificidades do professor e do aluno do ensino técnico, como critica um professor ao se referir aos pedagogos que elaboram estas políticas:

Esses caras nunca conversa com a base, esse é o maior problema. Eu, pra resolver um problema, isso na prática, pra resolver um problema que é da máquina, se eu não chamar o cara que opera aquela máquina eu nunca vou resolver este problema. Se o cara que esta no dia-a-dia do problema não vir me ajudar descobrir a causa, a causa raiz disso, eu nunca vou. Eu poso acertar, mas eu vou demorar. Vou dar 3 tiros ao invés de dar um só. (...) infelizmente é o contrário, (...) quanto mais você sobe de graduação (...), você perde o referencial com as bases. (Professor Denilson).

Este trabalho de aproximação da elite educacional com as bases (professor e aluno) é composto por trabalhos como este, que, apesar de sua simplicidade acadêmica e abrangência regional, mostra uma parte da realidade vivida dentro de uma escola técnica. Esta amostragem deve ser entendida como incentivo a novas pesquisas na área do ensino técnico profissionalizante.

REFERÊNCIAS

BRASIL, MEC/CNE. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Técnico**. Brasília, DF, 1998.

BRASIL, MEC – Lei 9394/96: **Diretrizes e bases da educação nacional** – Brasília, DF: 1996.

BRASIL, MEC – DL 2208/97: **Regulamenta o § 2º do art.36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional** – Brasília, DF: 1997.

BRASIL, MEC – DL 5154/04: **Regulamenta o § 2º do art.36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências** – Brasília, DF: 2004.

BRASIL, MEC/CNE. **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico**. Brasília, DF, 2000.

BRESSER Pereira L. C. **A Reforma do Aparelho do Estado e a Constituição Brasileira** (Conf. No Seminário sobre Reforma Constitucional, patrocinado pela Presidência da República, janeiro de 1995, revisada em abril/1995).

_____. **Crise econômica e reforma do estado no Brasil – para uma nova interpretação da América Latina**. São Paulo. Editora 34, 1996.

DIEESE. **Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de Linha de Produção de São Paulo/DIEESE**. São Paulo: DIEESE, 1994.

DELUIZ, Neise. **Formação do Trabalhador: Produtividade & Cidadania**. Rio de Janeiro: Shape Ed., 1995.

DUARTE, Newton. **A individualidade para si**. Campinas, SP: Editora Autores Associados (Coleção educação contemporânea), 1993.

_____. **Sociedade do conhecimento ou sociedade das ilusões?**: quatro ensaios crítico-dialéticos em filosofia da educação. Campinas,SP: Autores associados(Coleção polêmicas do nosso tempo, 86), 2003.

_____. **Vigotski e o “aprender a aprender”**: crítica às apropriações neoliberais e pós-modernas da teoria vigotskiana. 3 ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2004. capítulo 1

FERRETTI, Celso João; ZIBAS, Dagmar M. L.;TARTUCE, Gisela Lobo B. P.; SILVA JR, João dos Reis. **A Qualificação como construção social: estudo de alguns de seus aspectos em uma indústria de ponta**. São Paulo:FCC/DPE. 2002.

FIRMINO, Carlos Antônio Barbosa; CUNHA, Ana Maria de Oliveira. **A Pedagogia De Competências Na Reforma Da Educação Profissional No Brasil: Entre A Teoria E A Prática Escolar.** Fonte CD-ROM ANPEd 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**, Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo, SP: Edições Loyola, 1992.

HELLER, Agnes. **Sociologia de la vida cotidiana.** Barcelona: Ediciones Península, 1999.

_____. **O Cotidiano e a História.**; trad. Carlos Nelson Coutinho. São Paulo:Paz e Terra, 2004

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência In: **Novas Tecnologias, Trabalho e educação: Um debate multidisciplinar.** FERRETTI, Celso (Org.) et al. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994

MORAES, Maria Célia Marcondes de. **Recuo da Teoria: Dilemas na Pesquisa em Educação (UFSC)** <www.amped.org.br/24/t1722216449491.doc>. Acesso em: 08 mar. 2005.

MORAES, Reginaldo C. **Reformas Neoliberais E Políticas Públicas: Hegemonia Ideológica E Redefinição Das Relações Estado-Sociedade.** Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 08 mar. 2005.

PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**; trad. Bruno Charles Magne. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

RAMOS, Marise Nogueira. A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais. **Educação e Sociedade: Campinas**, v. 23, n.80, p.405-427, set. 2002.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

SALERNO, Mario Sérgio. Trabalho e Organização na empresa Industrial Integrada e Flexível. In: **Novas Tecnologias, Trabalho e educação: Um debate multidisciplinar.** FERRETTI, Celso (Org.) et al. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SILVA JUNIOR, João dos Reis. **Reforma do Estado e da Educação no Brasil de FHC.** São Paulo:Xamã. 2002.

_____; FERRETTI, Celso João. **Competência e Prática Social: o trabalho como organizador e estruturador das reformas educacionais brasileiras no Ensino Médio e na Educação Profissional de Nível Técnico e sua concretização nas instituições escolares nos primeiros anos do século XXI.** Relatório de Pesquisa não publicado, 2006.

TANGUY, Lucie. Racionalização Pedagógica e Legitimidade Política. In: RAPÉ, Françoise; TANGUY, Lucie. **Saberes e Competências**: o uso de tais noções na escola e na empresa. Campinas: 2^a.ed. Papirus. 2001.

ZARIFIAN, Phillipe. A gestão da e pela Competência. In: Seminário Internacional "Educação Profissional, Trabalho e Competências", 1996, CIET - Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia. Rio de Janeiro: Fonte <www.centropaulasouza.com.br>.

ANEXO A – Pesquisa de população para entrevista.

Pesquisa de população para entrevista.

ÁREA	FORMAÇÃO	EMPRESA/PERÍODO		
E. M.	Licenciatura em História	E – ETE Rubens de Faria P – 1999 a hoje F – Coord. E.M. e Prof.	E – Colégio Salesiano S. José P – 1989 a 1994 F – Professora	E – Usina Santa Rita P – 1964 a 1972 F – Escriturária
Informática Administração Mecânica	Análise de Sistemas	E – Gutierrez Informática P – 2001 a hoje F – Diretor	E – NetSorce Informática P – 2000 a 2001 F – Analista de Suporte	E – Editora Edial P – 1999 a 2000 F - Digitador
Design de Interiores	Arquitetura	E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Informática	Análise de Sistemas	E – Escritório Moreira P – 2000 a hoje F – Analista de sistemas	E – Uniso P – 1995 a 1997 F – Estagiária	E – Santa Casa P – 1999 a 2000 F – Escrituraria
Construção Civil	Engenharia Civil	E – Autônoma P – 1980 a hoje F – Engenheira	E - P - F -	E - P - F -
Mestranda	Análise de Sist.			
E. M.	História			
Informática	Processamento de Dados	E - OS Informática P - 2003 a hoje F - Consultor / Desenvolvedor	E – Virtual P – 1995 a 2000 F – Programador	E – Informenge P – 1992 a 1995 F – Programador/Analista
Informática	Análise de Sistemas	E – Soft e Cia P – 2000 a 2004 F – Suporte Técnico	E – Splice P – 1999 a 2000 F – Atendente Serviço	E – P – F -
Afastada				
Administração		E – Helix Ind. Gráfica P – 2004 a 2005 F – Vendas	E – Modelo FM P – 2002 a 2004 F – Contato comercial	E – P – F –
Demissionária				
Projetos de Mecânica	Engenharia Mecânica	E – Unibanco P – 1995 a 1997 F – Gerente Teleinformática	E – P – F -	E – P – F –
Administração	Administração de Empresas	E – P M Sorocaba (SEC) P – 2001 a hoje F – Chefe de Seção	E – P M Sorocaba (SEC) P – 1978 a 2005 F – Professor	E – P – F -
E. M.	Licenciatura em Matemática	E – ETE Rubens de Faria P – 1974 a hoje F – Professora		
Turismo	Turismo	E – Voltare Turismo P – 2001 a hoje F – Diretora	E – Efeito Eventos P – 2005 a hoje F – Diretora	E – Microlins P – 2004 a hoje F – Docência em turismo
Administração Informática	Administração	E – Sveda P – 1991 a 1991 F – Na. Sistemas	E – Informatec P – 1991 a 1999 F – Na. Sistemas	E – P – F -

Ensino Médio/ Técnico	Química	E – Secr. Seg. Pública P – 1976 a 1997 F – Perito Criminal	E – P – F -	E – P – F -
Informática Administração	Ciências Contábeis	E – Uniso P – 2001 a hoje F – Professor	E – Instituto Criminalística P – 1988 a hoje F – Perito Criminal Contador	E – Justiça do Trabalho P – 1985 a hoje F – Auditor
Administração	Ciências Contábeis	E – Profissional liberal P – 1990 a 1996 F – Contratos/licitação	E – Banco do Brasil P – 1994 a 1996 F – Supervisor	E – Escrit. Cont. Modelo P – 1996 a 2000 F – Analista financeiro
Segurança do Trabalho	Tecnólogo em Projetos de Produção Pós em Administração de materiais e produção	E – Coleman P – 1994 a 1995 F – Gerente Garantia da Qualidade	E – Forja Frio P – 1995 a 2000 F – Sup. Contr. Qualidade	E – AgroStal P – 2001 a 2005 F – Sup Gestão Qualidade
	Pós em Administração de materiais	E – INA P – 1982 a 19890 F – Chefe Controle de Qualidade	E – FAV P – 1990 a 1993 F –Chefe Eng ^a de Qualidade	E – Imbe P – 1994 F – Coord. Contr. Estatístico de processo
Segurança do Trabalho e Enfermagem	Enfermeira Graduada Especialista em: Saúde Pública, Saúde do Trabalhador	E – Secr. Est. De Saúde P – 1982 a hoje F – Enfermeira da Vigilância Epidemiológica	E – P – F -	E – P – F -
Demissionária				
Mecânica	Engenharia Mecânica	E – P M Votorantim P – 2005 a hoje F – Diretor Meio Ambiente	E – Colégio Uirapuru P – 1991 a 2000 F – Professor	E – Colégio OSE- COC P – 1991 a 1998 F – Professor
Secretariado	Tecnóloga em Automação de Escritório	E – Splice do Brasil P – 1996 a 1997 F – Ass. Administrativo	E – Momesso P – 1995 a 1996 F – Ass. Administrativo	E – Fatec – SP P – 1994 a 1995 F – Estagiária
Projetos de Mecânica	Engenharia Mecânica	E – Gerbo Eng ^a Manufatura P – 2005 a hoje F – Sup. Produção	E – Metal Plix P – 2003 a 2004 F – Sup. Qualidade	E – Andrew P – 1990 a 2002 F – Técnico de Processos
Demissionária				
Construção Civil, Turismo	Engenharia Civil	E – Agências de Turismo P – 1996 F – Guia de Turismo	E – Senac / Politécnico P – 2000 a 2004 F – Coord. Professor	E – Eng. Design P – 2000 F – Engenheiro Civil
Projetos de Mecânica	Tec. Projetos Mecânicos – Fatec Engenharia Mecatrônica	E – ZF do Brasil P – 2002 a hoje F – Supervisor de Melhorias (Qualidade)	E – Heller Máquinas Operatrizes P – 1998 a 2002 F – Técnico em Qualidade	E – Jurid P – 1997 a 1998 F – Estagiário em Projetos
Afastado				

Vários	Direito	E – Escritório de Advocacia P – 1999 a atual F – Advogado	E – São Paulo Alpargatas P – 1990 a 1993 F – Mecânico de Manutenção	E – P – F –
E. M.				
Mecânica	Engenharia Mecânica (Mackenzie) Administração industrial (EPUSP)	E – Alba Química P – 1998 a 2001 F – Projetos / Manutenção	E – Dixietoga Votorantim P – 1992 a 1996 F – Tecnoformagem	E – P – F –
Hotelaria Turismo		E – Hospital Evangélico P – 1993 a 1998 F – Capelã	E – P – F -	E – P – F -
E. M.				
E. M.				
Segurança do Trabalho	Engenharia	E – ETE Fernando Prestes P – 2000 a 2005 F – Professor	E – Alpargatas Santista S/A P – 1993 a 1999 F – Professor	E – Senac – São Paulo P – 1988 a 2000 F – Professor
E. M.	Letras Port/Inglês Pedagogia administração escolar e supervisão Pós graduação em língua portuguesa	E – ETE Rubens de Faria P – 1983 a hoje F – Professora	E – Instituto Educacional Matheus Maylasky P – 1984 a 1996 F – Professora e assistente de Direção	
Afastado				
Mestranda				
Design		E – Celmar Modulados P – 2003 a hoje F – Projetista Vendedora	E – Zanetti Móveis s/ m P – 1994 a 2002 F – Projetista Vendedora	E – Irmãos Borges móveis s/m P – 1992 a 1993 F – Projetista Vendedora
Projetos de Mecânica	Senai	E – Senai Sorocaba P – 1960 a 1985 F – Instrutor	E – Escola Técnica Detec (jovens carentes) P – 1985 a hoje F – Diretor da Mecânica	E – ETE Fernando Prestes P – 1992 a hoje F – Auxiliar de Instrução
E. M.	Educação Física			
Mecânica		E – ZF do Brasil P – 1987 a 1995 F – Projetos / Desenhista de produtos	E – P – F –	E – P – F –
Administração	Ciências Contábeis	E – Tribunal de Justiça SP P – 1992 a hoje F – Contador	E – Black White Magazine P – 1986 a 1999 F – Proprietária	E – P – F -
E. M.				
		E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Mecânica	Administração de Empresas Tecnólogo Processos de Produção	E – INA P – 2005 a atual F – Supervisor de Produção	E – AGROSTAHL P – 2002 a 2005 F – Supervisor de Produção	E – Belmetal P – 1999 a 2002 F – Supervisor de Manutenção

E. M.	Letras - Português			
Administração	Administração Empresas / Mestrado em Educação	E – Venda Mat. Constr. P – 1986 a 1999 F – Proprietária	E – Black White Magazine P – 1986 a 1999 F -	E – P – F -
E. M.				
E. M.	Bacharelado e licenciatura em Biologia – Unesp Botucatu	E – ETE Rubens de Faria P – 1982 a 2006 F – Professora	E – Centro de Atualização Profissional P – 1998 a 2006 F – Professora	
		E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Secretariado Administração	Ciências Contábeis	E – ETE Fernando Prestes P – F -	E – P – F -	E – P – F -
Secretariado	Letras – inglês	E – ETE Fernando Prestes P – F -	E – P – F -	E – P – F -
Afastado				
Doutorando				
		E – P – F -	E – P – F -	E – P – F -
Administração	Técnico em Contabilidade Administração	E – Mappin S/A P – 1995 a 1996 F – Chefe de seção	E – Scudeler Móveis Ltda P – 1998 a 2000 F – Consultor	E – Senac P – 1995 a 2000 F – Professor
Informática	Análise de Sistemas	E –Lava Rápido H ₂ O P – 2000 a 2000 F – Consultor / Informática	E – Maison Payot Estética P – 2001 a 2001 F – Consultor / Informática	E –Emicol Eletro Mecânica P – 2004 a 2004 F – Consultor / Informática
	Matemática			
Demissionário				
E. M.				
E. M.	Licenciatura plena português/inglês Pós graduação: <ul style="list-style-type: none"> • Gramática, ensino aprendizagem em língua inglesa • Didática Ensino Superior • Inglês instrumental Mestrado em Linguística - Unicamp	E – ETE Rubens de Faria P – 1983 a hoje F – Professora	E – Colégio Salesiano S. José P – 1989 a 1998 F – Professora	
Informática Turismo Agricultura	Análise de Sistemas	E – Indemetal Ltda. P -2003 a 2004 F – Desenho Técnico	E – P – F -	E – P – F -

Administração	Administração de Empresas	E – Aços Villares P – 1982 a 1998 F – Almojarife	E – Marco A J ME P – 1991 a hoje F – Proprietário	E – ETE Fernando Prestes P – F -
		E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Secretariado	Técnico em secretariado Graduação: Artes Práticas, Tec. Comerciais Esquema II – Or. Tec. Comerciais	E – E M “Dr. Achiles de Almeida” P – 1976 a 1999 F – Professora secretariado e contabilidade	E – ETE Fernando Prestes P – 1986 a hoje F – Professora Secretariado	E – P – F -
E. M.				
E. M.	Geografia	E – ETE Rubens de Faria P – 1980 a hoje F – Professora	E – Rede pública P – 1978 a F -	
E.M. Informática Secretariado	Letras Mestranda	E – editoras diversas P – 2000 a hoje F – Tradutora	E – P – F -	E – P – F -
Afastada				
E. M.	Geografia			
Informática	Tecnólogo em PD Especialização em Tecnologia da Informação	E – Informenge P – 2001 a hoje F – Coord. De Produtos	E – P – F -	E – P – F -
Mestrando				
Informática	Sistemas de Informação	E – Uniso P – 2003 a 2004 F – Analista de suporte ccpd	E – Comask P – 2001 a 2003 F – Aux. Escrita fiscal	E – Flextronics P – 2000 a 2001 F – Aux. De enfermagem
Design e Construção Civil	Arquitetura	E – Escritório Arquitetura P – 1982 a hoje F – Autônomo	E – P – F -	E – P – F -
Design	Arquiteta	E – Autônoma P – 1992 a 2004 F -	E – P – F -	E – P – F -
Informática	Processamento de Dados	E – Metal Yanes P – 1988 a 1993 F – Plan. Programador	E – Metalúrgica Conde P – 1993 a 1997 F – Plan. Supervisor	E – P – F -
Ensino Médio Alimentos	Química – USP Licenciatura FE- USP Pós em Tecnologia e Gestão Ambiental – POLI - USP	E – ETE Rubens de Faria P – 1981 a hoje F – Professora		
Informática Secretariado Administração	Análise de Sistemas	E – Scapol Distribuidora P – 1994 a 1997 F – Coord. Faturamento	E – Ebrac P – 1993 a 1994 F – Digitadora	E – P – F -

Informática	Análise de Sistemas	E – Sindicato dos Emar. em Est. Serviços de Saúde. P – 1995 a 1998 F – Analista de Sistemas	E – P – F –	E – P – F –
Construção Civil	Engenharia Civil	E – ACRTS P – 1980 a 2000 F – Engº Resp. Obras Manut.	E – Facens P – 2000 a hoje F – Professor	E – P – F -
Construção Civil	Engenharia Civil	E – P. M. Sorocaba P – 1992 a hoje F – Chefe Setor	E – Autônomo P – 1987 a hoje F -	E – P – F -
E. M.				
Design Construção Civil	Arquitetura	E – Autônomo P – 1982 a hoje F – Arquiteto	E – Cerâmica Sola P – 1984 a hoje F – Resp. Técnico	E – P M Votorantim P – 1997 a 2001 F – Aprovação de Projetos
Construção Civil	Engenharia Civil Tecnologia de Alimentos	E – Cia. Brás. Distribuição P – 1986 a 1991 F – Analista Químico	E – Mills P – 1990 a 1992 F – Estagiário Engenharia	E – CCAA P – 2000 a hoje F – Professor
Segurança do Trabalho	Técnico em Segurança do Trabalho	E – P – F -	E – P – F -	E – P – F -
Coord. Turismo. Informática, Secretariado e Laticínios.	Graduação e Licenciatura em Psicologia	E – CEETEPS P – 2003 a hoje F – Prof. Temp. I	E – GESP – Séc. Educação P – 1997 a hoje F – Prof. PEB II	E – CEETEPS P – 1998 a 2000 F – Prof. Temp. I
Projetos de Mecânica	Engenharia Mecânica	E – Manesmann Demag P/C P – 1990 a 1994 F – Coord. Normas de Gestão	E – SKM Ind. De Máq. Ltda. P – 1994 a 1997 F – Eng. De Produto	E – Dom Bosco Alambrados P – 1997 a hoje F – Sócio Proprietário
Mecânica	Tecnólogo em Projetos – Fatec Técnico em Mecânica – Rubens de Faria e Souza Senai - Mecânica	E – Schaeffier divisão Luk P – 1997 a hoje F – Ferramenteiro/ Analista de qualidade e processos	E – Manesman Demag Pic P – 1988 a 1996 F – Ajustador Ferramenteiro	
		E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Informática	Análise. Sistemas. Pós: Arquitetura Cliente-Servidor. Esquema	E – Banco Nossa Caixa P – 2005 a hoje F – Analista de Informática	E – P – F –	E – P – F -
E M				
Administração Informática	Administração Informática	E – E O Fioravante P – 1989 a 1992 F – Financeiro	E – P – F -	E – P – F -
E. M.	Matemática			

Administração Informática	Ciências Contábeis	E – Secretaria da Fazenda – SP P – 1989 a hoje F – Auditor Contábil	E – P – F -	E – P – F -
Informática Turismo	Processamento de Dados – Geografia	E – Metalac P – 1996 a 1998 F – PCP	E – P – F -	E – P – F -
Hotelaria e Turismo		E – P – F –	E – P – F –	E – P – F –
Segurança do trabalho	Enfermagem	E – Secr. Da Saúde P – 1986 a hoje F – Enfermeira	E – Usina J. Pilon P – 1998 a hoje F – Enf. Trabalho	E – P – F -
Construção Civil	Engenharia Civil	E – Autônomo P – 2000 a 2002 F – Execução de Projetos	E – PM Sorocaba P – 2003 a hoje F – Diretor de área	
		E – Manoel Afonso Imobiliária P – 1990 a 1991 F – Fiscal de Obras	E – SAAE – Sorocaba P – 1991 a 1992 F – Estagiário – Topografia	E – Fepasa P – 1992 a 1999 F – Eng. Civil
Desenhos de Projetos de Meânica	Tecnólogo Mecânico (completar)	E – Ecil S/A P – 1990 a 1992 F – Sup Eng ^a Processos	E – P – F –	E – P – F -
Afastado				
E. M.	Letras - PUCCAMP	E – ETE Rubens de Faria P – 1983 a hoje F – Professora	E – Rede Pública P – 1969 a 1994 F – Professora	

ANEXO B - Quantidade dos professores por área de atuação

Quadro 2 - Quantidade dos professores por área de atuação.

Área de ensino	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Administração	0	14	0
Informática	1	17	0
Mecânica	7	4	0
Ensino Médio	0	0	24
Design	0	5	0
Construção civil	0	8	0
Turismo	0	5	0
Segurança do Trabalho	1	3	0
Secretariado	0	6	0
TOTAL	9	62	24

Sendo:

GRUPO 1 – Professores do ensino técnico que exercem atividade em empresas com características de empresa flexível.

GRUPO 2 – Professores do ensino técnico que atuam apenas na escola.

GRUPO 3 – Professores com formação pedagógica e que atuam no ensino médio e nas disciplinas transversais no ensino técnico.

ANEXO C - Roteiro básico para a entrevista.

Roteiro básico para a entrevista.

Professores do grupo 1 – Professores que exercem ou exerceram na década de 1990, atividades em empresas que utilizam formas flexíveis na administração da produção de produção.

Pergunta	Informações pretendidas
<p>Qual é a sua formação acadêmica, profissional e pessoal? Relatar as atividades desenvolvidas na(s) empresa(s) em que trabalha e/ou trabalhou.</p> <p>Objetivo: Verificar se durante o período de formação escolar o entrevistado tomou contato com a noção de competências e, em um segundo momento, que competências o trabalho que executa hoje exige dele.</p>	<p>Descrição das atividades que realiza e o preparo que recebeu para isso (dentro e fora da empresa) e o que a empresa exige dele como perfil para realizar essa atividade. Como ocorreu a passagem da empresa para a administração flexível. O que estas mudanças provocaram nele no aspecto profissional e pessoal. Mudou o tipo de atividade e porque mudou?</p> <p>O trabalho transcrito é diferente do realizado e que tipo de demandas faz a ele. Ele reinterpreta as demandas da empresa?</p> <p>Se tiver funcionários subordinados a ele ou se ele pertence a uma equipe. O que a empresa demanda, ou exige, destes funcionários em termos de competência, atividade e o que ele de fato exige dos funcionários. O perfil do pessoal que trabalha com ele.</p>

<p>Descreva a organização de trabalho adotada no setor da empresa em que trabalha.</p> <p>Objetivo: verificar se a empresa ou o setor onde o professor exerce atividades na empresa opera de maneira que adota conceitos da administração flexível.</p>	<p>Requisitos técnicos dos profissionais;</p> <p>Trabalho em equipe, multifuncionalidade, etc.</p>
<p>Qual é o perfil do funcionário que atende a esta forma de organização do trabalho adotada no setor em que trabalha?</p> <p>Objetivo: verificar que tipo de competências a empresa privilegia. Como ele trabalha numa empresa flexível que faz toda esta demanda a ele. De que forma ele acha que as pessoas que trabalham com ele desenvolveram ou que ele próprio desenvolveu este perfil?</p>	<p>Requisitos sociais ou pessoais.</p> <p>Requisitos técnicos (conhecimento e desempenho).</p> <p>Treinamentos.</p> <p>Perceber se os seus funcionários atendem a estes requisitos.</p>

<p>Qual é a relação que você estabelece entre essa atividade que desenvolve na empresa e a atividade que desenvolve na escola?</p> <p>Objetivo: A pergunta ampla, em princípio, deixar um pouco a critério do professor estabelecer a relação. A forma como ele estabelece a relação já é um indicativo se ele considera o trabalho que ele faz na empresa importante para a escola ou se ele separa as duas coisas.</p>	<p>Pesquisar se a empresa privilegia o conceito de competência e utiliza esse conceito para organizar o trabalho, selecionar os profissionais.</p> <p>Notar se esta perspectiva da empresa confere a ele uma visão mais elaborada, mais detalhada, mais precisa a respeito do conceito de competência.</p> <p>Que nome ele dá a este conjunto de requisitos que são exigidos dele e dos profissionais que trabalham com ele?</p>
<p>Numa escola técnica onde você trabalha é possível desenvolver alguns ou todos estes aspectos?</p> <p>Objetivo: qual é a maneira que o professor desenvolveu para aproximar a escola da empresa e se ele faz esta aproximação.</p>	<p>Como é que ele faz isso? Quando ele elabora o plano e como é que ele faz isso quando ele dá as aulas</p>
<p>Qual foi o processo desenvolvido pela escola para atender às demandas requeridas pela reforma do ensino?</p> <p>Objetivo: conhecer as formas de capacitação desenvolvidas pelo Centro na implantação da reforma.</p>	<p>Que tipo de demandas fazem a ele na escola hoje e se elas diferem do período anterior à reforma.</p>
<p>Qual é o perfil do aluno formado por você hoje?</p> <p>Objetivo: visão global do professor do processo educacional.</p>	<p>Este aluno que ele esta formando teria chance de ser empregado na empresa onde ele trabalha? Por quê?</p>

<p>Qual é o perfil que você acha que deveria ter o aluno formado hoje?</p> <p>Objetivo: verificar a concordância do professor com a proposta da reforma.</p>	<p>Havendo discordância na questão anterior, quais os pontos a serem alterados na formação profissional?</p> <p>Qual é a relação entre o que se exige dos operários na empresa e o que se ensina ao aluno na escola.</p>
--	--

Professores do grupo 2 – Questões exclusivas para professores do ensino técnico que não exercem atualmente ou não exerceram na década de 1990, atividade profissional em empresas que adotam formas flexíveis na administração da produção.

Pergunta	Informações pretendidas
<p>Qual é a relação que você estabelece entre as atividades que são desenvolvidas em uma empresa e as atividades que são desenvolvidas na escola?</p> <p>Objetivo: A pergunta ampla, em princípio, deixa um pouco a critério dele, estabelecer a relação. A forma como ele estabelece a relação já é um indicativo se ele conhece as formas de trabalho nas empresas e se considera estas formas importante para a escola ou se ele separa as duas coisas.</p>	<p>O professor sabe se as empresas privilegiam o conceito de competências e utilizam esse conceito para organizar o trabalho e selecionar os profissionais.</p> <p>Se o conhecimento desta perspectiva do mercado confere a ele uma visão mais elaborada, mais detalhada, mais precisa a respeito do conceito de competência.</p> <p>Que nome ele dá a este conjunto de requisitos que são exigidos pelas empresas?</p> <p>De que forma ele acha que os professores que trabalham com ele desenvolveram ou como que ele próprio desenvolveu este perfil exigido pelo mercado?</p>

Professores do grupo 2 e 3 - Questões exclusivas para professores do ensino técnico que não exercem atualmente ou não exerceram na década de 1990, atividade profissional em empresas que adotam formas flexíveis na administração da produção e professores do ensino médio.

Pergunta	Informações pretendidas
<p>Qual é a sua formação acadêmica, profissional e pessoal? Relatar as atividades desenvolvidas na(s) escola(s) e/ou na(s) empresa(s) em que trabalha e/ou trabalhou.</p> <p>Objetivo: Verificar se durante o período de formação escolar o entrevistado tomou contato com a noção de competências e, em um segundo momento, que competências o trabalho que executou em período anterior a atuação no magistério exigiu dele.</p>	<p>Foco nas transições. Verificar sua experiência adquirida nos períodos de transição.</p> <p>Descrever as atividades que ele realiza e o preparo que recebeu para isso (dentro e fora da escola) e o que a escola exige dele como perfil pessoal e profissional para realizar essa atividade.</p> <p>Qual foi o processo desenvolvido pela escola para atender às demandas requeridas pela reforma do ensino?</p> <p>O que estas mudanças provocaram nele no aspecto profissional e pessoal. Mudou o tipo de atividade e porque mudou?</p> <p>Que tipo de demandas fazem a ele na escola e se elas diferem do período anterior à reforma. Qual o perfil do professor depois da reforma?</p>

<p>Qual é a organização do trabalho adotada pelo mercado de trabalho em que os alunos atuarão profissionalmente?</p> <p>Objetivo: Identificar nos requisitos técnicos dos profissionais a presença da noção de competência.</p>	<p>Trabalho em equipe, multifuncionalidade, etc.</p>
<p>Qual é o perfil do aluno que atende a esta forma de organização do trabalho?</p> <p>Objetivo: verificar a proximidade que o professor tem das competências que as empresas privilegiam.</p>	<p>Requisitos sociais ou pessoais.</p> <p>Requisitos técnicos (conhecimento e desempenho).</p> <p>Treinamentos.</p>
<p>Na escola técnica onde você trabalha é possível desenvolver alguns ou todos estes aspectos?</p> <p>Objetivo: qual é a maneira que o professor desenvolveu para aproximar a escola das demandas que ele imagina que empresa exige atualmente e se ele faz esta aproximação.</p>	<p>Em caso afirmativo, como é que ele faz isso? Quando ele elabora o plano? Como é que ele faz isso quando ele dá as aulas? Se não, questionar sobre os motivos que concorrem para que os aspectos deste perfil não sejam desenvolvidos.</p>
<p>Qual é o perfil do aluno formado hoje?</p> <p>Objetivo: visão global do professor do processo educacional.</p>	<p>Este aluno que ele esta formando teria chance de ser empregado com facilidade no mercado de trabalho?</p>

<p>Qual é o perfil que você acha que deveria ter o aluno formado hoje?</p> <p>Objetivo: verificar a concordância do professor com a proposta da reforma.</p>	<p>Havendo discordância na questão anterior, quais os pontos a serem alterados na formação profissional?</p> <p>Qual é a relação entre o que se exige dos operários na empresa e o que se ensina ao aluno na escola.</p>
--	--

Grupo 4 - No Departamento de Recursos Humanos das empresas nas quais os professores do grupo 1 exercem atualmente ou exerceram na década de 1990, atividades profissionais e, portanto, adotam ou adotaram na década de 1990 formas flexíveis na administração da produção.

Pergunta	Objetivo
Qual é a forma de organização de trabalho adotada no setor da empresa em que o professor trabalha.	Verificar as demandas que a empresa exige dele para confrontar com o discurso do professor enquanto profissional
Como é feito o planejamento de tarefas na empresa?	Determinar a forma da organização do trabalho
Existe um único perfil na seleção de candidatos ou o perfil muda de acordo com o nível ou tipo de função a ser exercida?	Se não existir apenas um perfil a ser exigido do candidato, para qual nível de operário a escola forma?
Qual é esse perfil social ou pessoal?	As competências gerais desenvolvem este perfil? Como ele é detectado ou que competências a compõem?
Qual é a exigência de formação ou qualificação?	Verificar se escola premia estes requisitos nos Planos de Trabalho Docente.
A quem compete esta formação? ou Qual é a parte que compete a cada um das instituições responsáveis pela formação do operário? Família, escola e empresa.	Qual é o papel da família e da escola nesta formação na visão da empresa.

ANEXO D – Planos de Trabalho Docente dos anos de 2000 e 2002.

Plano de Ensino Técnico – 2000

Habilitação: **TÉCNICO EM DESENHO DE PROJETOS DE MECÂNICA**

Módulo: **3º**

Turma: **TMD - TMN**

Componente Curricular: **Métodos e Processos**

Nº de Aulas: $\frac{2}{\text{semanais}} = \frac{40}{\text{semestral}}$

A – Competências gerais a serem desenvolvidas

A Educação Técnica tem por objetivo a preparação para o exercício profissional, através da construção de múltiplas competências por área, pela articulação entre o Ensino Médio e os princípios orientadores da educação básica, também orientadores da educação profissional, referentes aos valores estéticos, políticos e éticos, e outros princípios que definem a identidade e especificidade da Educação Técnica, que se referem ao desenvolvimento de competências para a laboralidade, à flexibilidade, à interdisciplinaridade e à contextualização.

B – Competências a serem desenvolvidas na área

Dar ao educando informação e formação técnica, para poder atuar em empresas de pequeno, médio e grande porte, nos setores de Engenharia, Manutenção, Produção e Ferramentaria, atuando como Desenhista Técnico Mecânico, utilizando computador, tecnógrafo e manualmente, conforme as normas ABNT, assim como desenvolver pequenos projetos mecânicos, de ferramentas e dispositivos.

C – Competências a serem desenvolvidas no Componente Curricular

- Conhecer conceitualmente os métodos de produção.

D – Metodologia de trabalho para desenvolvimento das competências:**I – Em relação ao Ensino e Aprendizagem**

- Aulas expositivas
- Situações problemas
- Visitas técnicas

II – Em relação à Avaliação

O resultado de cada avaliação se fará acompanhar de uma apreciação sobre:

- Conhecimentos, habilidades e atitudes observados no aluno;
- Lacunas de aprendizagem detectadas;
- Recomendação de atividades de recuperação contínua e paralela ao aluno que apresentar defasagem de aprendizagem.

a) Avaliação Contínua (ou de acompanhamento) e Recuperação Contínua

Avaliação contínua e cumulativa do desempenho do aluno, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos.

b) Recuperação Paralela

Estudos de recuperação contínua, sistemática e paralela ao período letivo, para os casos de baixo rendimento escolar.

E – Projeto(s) Interdisciplinar(es) que serão desenvolvidos: _____

a) Projetos Institucionais

b) Projetos da U.E.

F – Material de apoio utilizado e indicado para trabalho em sala de aula _____

- Vídeo
- Livros
- Planta Fabril

G – Outras observações necessárias _____

Professor(es)

Nomes suprimidos

09 / Março / 2000

Parecer do Coordenador de Área

O presente Plano de Ensino atende à Proposta do CENTRO de Implantação do Ensino Técnico, quanto aos conteúdos, metodologia e formas de avaliação, visando uma aprendizagem permanente, de formação contínua, tendo em vista a construção de competências que abarquem habilidades específicas, conhecimentos e atitudes que atendam às demandas dos setores produtivos e das relações sociais.

Nome: *nome suprimido*

09 / Março / 2000

Parecer da Diretora

Os Planos de Ensino buscaram traçar um perfil do que se espera da prática filosófica pedagógica de nossas aulas, respeitadas as linhas traçadas pela CETEC, pela LDB e parâmetros Curriculares.

Nome: *nome suprimido*

09 / Março / 2000

Tema, Atividades e Conteúdos (capacidades, atitudes/comportamental e habilidades) a serem desenvolvidos/estimulados para atingir as competências almejadas:

A – COMPETÊNCIAS ALMEJADAS	B – CAPACIDADES COGNITIVAS DESENVOLVIDAS	C – ATITUDES/COMPORTAMENTOS ESTIMULADOS	D – HABILIDADES DESENVOLVIDAS E/OU TREINADAS	E – TEMAS TRATADOS EM AULAS E EM ATIVIDADES EXTRACLASSE	F – ATIVIDADES REALIZADAS (EM AULAS E EXTRACLASSE)
<ul style="list-style-type: none"> • Visão global de um processo de produção. • Analisar e propor melhorias em um processo de produção. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compreensão • Criatividade • Relacionamento de idéias • Construção de conceitos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • Disciplina • Interesse • Iniciativa • Liderança • Autonomia • Auto confiança 	<ul style="list-style-type: none"> • Destreza • Percepção • Comunicação interpessoal. • Resolução de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de produção atuais. • Célula de manuf. X outros métodos. • Just in Time. • Kanban. • Exercícios práticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas expositivas. • Visitas técnicas. • Vídeo.

3º Métodos e Processos

Plano de Ensino Técnico – 2002

HABILITAÇÃO: **DES. PROJ. MECÂNICA**

MÓDULO/CICLO: **2º TMN**

DISCIPLINA: **CAD I**

CARGA HORÁRIA **5 h.a**

SEMANAL:

PROFESSOR: suprimido

COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS:

- Avaliar recursos de informática e suas aplicações.
- Interpretar normas técnicas padrões e legislação.
- Interpretar manuais e catálogos.
- Atuar na concepção de projetos.

HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS:

- Utilizar softwares específicos.
- Utilizar recursos de informática.
- Elaborar esboços, desenhos e projetos.

BASES TECNOLÓGICAS A SEREM DESENVOLVIDAS

CONTEÚDO DA DISCIPLINA	Nº de aulas
Conhecimento das funções do aplicativo UNICAD 6.0	25
Execução de desenhos em duas dimensões, segundo as normas da ABNT.....	25
Desenho de projetos.....	50

PROCEDIMENTOS DE TRABALHO DOCENTE-DISCENTE:

- Aulas expositivas, práticas e teóricas.
- Palestras/Seminários.
- Projetos interdisciplinares.

PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO E AUTO-AVALIAÇÃO:

- Avaliação contínua com o acompanhamento dos desenhos no computador
- Comportamento
- Assiduidade
- Interesse

ATIVIDADES INTERDISCIPLINARES/PARTICIPAÇÃO EM**Projetos Institucionais****Projetos da U. E.**

- Projeto Educação Técnica

BIBLIOGRAFIA

- Livros de CAD
- Desenhos impressos

07 / fevereiro / 2001

Professor

Coordenador

Direção

ANEXO E – Resumo do conteúdo das entrevistas

Entrevista 1 / Grupo 1 – Denílson.

Eu sou formado na Fatec de 75 a 78 na modalidade de processos e depois eu voltei a fazer Fatec novamente em 82 a 84 na modalidade de projetos e fiz um ano, em São Paulo, de esquema 1, naquele tempo era um ano o esquema.

É o esquema 1. então eu tive nesse... e comecei a trabalhar na indústria em 1980, (pensando) 79, de 79 até hoje eu passei por indústrias de ponta, automobilística, e hoje eu estou trabalhando na Empresa que faz equipamentos para comércio, equipamentos de dispensar dinheiro e contar dinheiro.

É a empresa que eu trabalho atualmente, eu estou na área de processos e encarregado de produção.

Processos e Encarregado de produção, as duas funções porque como a empresa é muito enxuta nos quadros de funcionários, já tivemos 120, 140, mas hoje realmente esta muito enxuta, então eu tenho as duas funções, além de cuidar da produção, verificar se os processos estão adequados, se dá pra melhorar, melhoria contínua.

Na educação eu comecei depois de fazer esquema um em 84, aí eu comecei na Fatec fazendo, dando aulas de matérias técnicas e pra um professor chamado Luis Rosa que trabalhava na Faço comigo, eu trabalhava na Faço na área de processo e máquinas de comando numérico, programação de máquinas de comando numérico e aí o Luis Rosa me chamou pra trabalhar na ... antes do Luis Rosa teve o Alfredo Colete, o Alfredo Colete nós montamos, nós montávamos, fazíamos cursos extra curriculares na área de, nós chamamos de cotação funcional em processos de projetos.

Na Motopeças, em 76, nós tínhamos muito problema de falha de material no produto, você fazia, por exemplo, eu lembro que tinha um protótipo lá, foi feito 750 peças, aproveitaram 150 por causa dos erros matemáticos envolvidos no processo.

Não. Eu fiz o curso de esquema não foi por causa da Fatec. Eu fiz o curso de esquema porque eu achava que, eu trabalhava em São Paulo e tinha um amigo que era daqui e que também estava lá em São Paulo que fez o esquema e disse: é pra dar aula em escola técnica, é bom. Eu acho que eu vou fazer também. Eu trabalhava em Osasco, morei em Osasco um ano e ia todo dia pra Fatec fazer esse curso. Voltava pra casa na sexta, em Sorocaba.

Aí eu vim aqui, trouxe um currículo, no Rubens trouxe um currículo e no Fernando Prestes trouxe um currículo.

89. entrei na escola técnica em 89.

Antes eu dei aula em escola técnica, no Archimedes do Umberto, é um bom começo eu acho. Eu dava aula de desenho, de metrologia, acho que isso é importante.

A gente fala 78 e meio porque é do meio do ano. Eu já estava na indústria em 77, 75 na verdade quando estava fazendo estágio, eu me estagiei de 77 a 79, quando eu me formei eu fui efetivado na empresa.

P: como é você trabalhar na empresa hoje e o que a empresa exigia de você antes e o que ela exige hoje.

Na verdade, como eu fui sempre um, uma pessoa de escritório, de pensar e não fazer, quer dizer, a gente sempre foi de processo de projeto, você tem que pensar, definir as máquinas e definir tempos, definir processo e aí a execução não é muito, não ficava muito com a gente.

Alguns *Tray out* a gente fazia, principalmente aqueles *tray out* que no papel vai funcionar, então, na verdade, antes na produção empurrada, que fazia estoque, tinha grandes inventários pra hoje que a produção é puxada que tem pouco estoque, baixo inventário, no meu...

O *Just in time* no meu caso não afetou. No meu caso não afetou porque eu não era de chão de fábrica, a gente aprendeu as ferramentas, mas você não precisava na prática porque essa condição era mais de planejamento, era mais de fabricação.

Pra mim nunca teve grande diferença, apesar da gente entender, da gente saber pra poder explicar isso pro aluno, essa é a dificuldade.

P: E o fato de você exercer duas atividades hoje na empresa? É o reflexo desta modificação?

Com certeza. Na verdade a estrutura enxuta hoje na empresa foi porque a empresa fez um processo de terceirização, no meu modo de entender e analisando agora, errado, porque pra você terceirizar um produto você precisa ter pelo menos que esse produto saia pra você pelo menos 30% mais barato, então você vai terceirizar um produto em que você gasta cem, vai terceirizar por setenta ou menos pra você ter vantagem. Tem outros gastos envolvidos que às vezes você nem enxerga. Não consegue planilhar. O que aconteceu lá na Empresa? Foi praticamente passado pra terceiros, custa cem? Eu compro de você por cem. Sem levar em consideração por exemplo o projeto, porque a ferramenta, é projeto Empresa, fabricação, qualquer um pode fabricar. Agora, projetar é diferente, você detém a parte tecnológica, a condição não tangível, você não consegue medir, pegar, agora, se passar uma ferramenta pro cara bater numa prensa é simples, desde que você passe a ferramenta e o processo correto qualquer um pode fazer, é diferente de você projetar, que nem todos podem ter a condição de fazer.

Na verdade, hoje o colaborador tem de ser multifuncional. Não existe mais o cara que só aperta o botão da máquina ou aperta o parafuso, ele tem que saber apertar o parafuso, tem que entender de torque, ele tem que ter, hoje em dia as empresas conceituadas aí, não aceitam pessoas que não tenham pelo menos o colegial. Já trabalhou, já conhece, mas se não tiver o colegial, (enfático) não entra! É um pré-requisito pra você trabalhar numa empresa. O trabalhador hoje que não procura se qualificar naquilo que faz cada vez mais e melhor, ele fatalmente vai estar à margem do mercado.

P: Para o profissional ser multifuncional, que tipo de característica ele tem que ter? Aí eu acho que implica mais o perfil pessoal.

Não. Ele tem que estar bem treinado, a empresa tem que investir nele.

Tem que estar bem treinado. A própria Toyota diz o seguinte: você só passa a entender aquilo que você faz com propriedade depois de oito meses de trabalho. De oito meses a dois anos dependendo da complexidade daquilo que você faz.

Porque a Toyota tem parcerias, não tem fornecedores. Deu problema, eu vivi assim isso muito, um exemplo muito recente pra mim, a Toyota deu problema porque quando você determina um serviço ou faz a parceria, todo processo tem problemas e causas que você tem que ir corrigindo no decorrer do tempo, a Toyota tem os parceiros, se deu problema na peça que você esta fabricando pra Toyota, você tem uma ajuda técnica rápida e pra solucionar seu problema utilizando as ferramentas de qualidade que a indústria, que esta a fim realmente esta querendo ser de ponta, tem que passar para os colaboradores dela quais são as ferramentas, pelo menos as oito ferramentas da qualidade que a pessoa tem que saber que existe e se possível aplicar, então por exemplo, onde eu trabalhava na empresa anterior, a MetalPlic é uma empresa que fabrica pra ZF, tinha uma peça que se você visse o desenho falava: ah! essa peça é fácil de fazer, ta no ramo essa peça é fácil de fazer. É um eixo simples, com rosca interna e tal sem muito problema, só que esse eixo dava esse problema porque tinha que ser

tratado termicamente, ser cromado, e a ZF, em vez de ajudar tecnicamente pra solucionar os problemas, ela exigia que você fizesse inspeção 300%, o que é inspeção 300%? Eu verifico, você verifica e outro verifica de novo e isso você não pode colocar no custo da peça, afeta o tempo de fabricação da peça, isso você não pode colocar no custo da peça.

P: E em relação ao perfil pessoal do trabalhador?

Eu trabalho, eu tenho 11 pessoas que trabalham comigo, nenhuma é técnica, nenhuma é formada em curso superior e o chão de fábrica são pessoas difíceis de lidar se não tiver vivência acadêmica fica difícil inculcar na cabeça da pessoa, do colaborador, que ele é uma ferramenta importante para a empresa crescer. Que se ele não fizer no tempo certo, o custo que foi feito pra peça depende dele, se ele negligenciar o tempo o custo vai subir mais e vai ter menos rendimento, ele não enxerga isso.

P: Chega um candidato pra trabalhar com você, o que você observa nele?

Postura, palavreado não pode ser chulo; a indumentária, que ele tem que estar bem vestido; cabelo cortado, isso eu vejo nas empresas.

P: Isso a empresa exige que você veja isso?

Isto é subjetivo, isso jamais está escrito que você tem que fazer isso na avaliação da pessoa, mas hoje em dia, e sempre vai ser, o alto QI, o que é o alto QI? Quem indicou! Normalmente da certo, dificilmente da errado se você tiver uma indicação.

Veja o meu caso, porque eu estou na empresa que eu estou? Com 51 anos, com 50 anos por exemplo, hoje em dia com 50 anos é difícil você encontrar um serviço, eu fui... estava precisando de uma pessoa, eu mandei meu currículo e o supervisor do projeto trabalhou comigo numa outra empresa.

E com isso ele conhecia, mas o gerente geral veio conversar comigo e com a referencia deste meu amigo eu consegui trabalho senão tava fora.

P: A empresa exige de você algum tipo de teste ou algum tipo de avaliação deste candidato que vem?

Não, é o seguinte, depende da empresa, na Andrew onde eu trabalhava, ela tinha já um pré, dependendo da função que ia fazer, tinha um questionário e um, dependendo da função que ia fazer, se for soldador, ia fazer um teste prático. E tem certas peculiaridades do dia-a-dia que o cara que trabalha que fala que faz, se você conhecer, se ele conhecer ele vai acertar, se não conhecer vai errar e pegadas fáceis, por exemplo, o cara que fala que sabe matemática se ele não souber triangulo retângulo, Pitágoras, seno, coseno e tangente, não é do ramo, não esta na matemática.

P: Como uma pessoa é promovida?

Na verdade, se não tiver um setor de cargos e salários e regras de promoção, vai depender do *feeling* do chefe, não que você precisa ser puxa-saco pra ser promovido.

P: As empresas têm parâmetros bem estabelecidos ou não?

As de grande porte tem.

Médio porte, pequeno porte não, depende do *feeling* do chefe. E aí vai o que? Vai questão de pontualidade, então tem alguns quesitos que realmente um bom funcionário tem, e tem que ser avaliado.

Pontualidade.

Produtividade com certeza. Colaboração.

Você tem que entregar um peça amanhã, nós vamos ter que fazer hora extra senão o tempo, senão fazer hora extra amanhã nós não consegue, você pode ajudar? Você fica? Fico. Ah! hoje não dá! Uma vez, duas, na terceira você nem conversa nem pede mais e esse cara realmente não pode ser qualificado, não veste a camisa.

Tem que ser o cara que estuda, no meu entendimento, tem que ser diferenciado. Muitas empresas evitam pessoas que estudam porque realmente tem que ter o tempo...

Tem que ser poupado, não tem como. Se ele estuda tem que ser poupado. Quando eu comecei a trabalhar, trabalhar de verdade, carteira assinada na CBA em 75, a CBA tinha o Figueroa que era o homem que era o papa da CBA.

Mas a Toyota, note bem, a Toyota tem uma cultura de 50 anos, você imagine mudar uma CBA. A Toyota tem funcionários só estudados, não tem analfabetos, você imagina a CBA que um cara que entrou lá pra trabalhar na soca e que ou só bate o enxadão que não precisa saber o (...) e, agora você imagina colocar um cidadão desse, estudado, que é o caso da Toyota que vai por sempre gente estudada ele vai pensar de outra maneira, ele vai fazer serviço, vai, mas o que eu posso fazer pra não ficar dando machadada? Eu vou arrumar uma ferramenta que me dê mais agilidade e que eu não precise ficar dando machadada. Vai pensar diferente, e a Toyota tem isso daí, todo mundo pensa assim, todo mundo conhece a ferramenta, as ferramentas da qualidade, todo mundo utiliza as ferramentas. A CBA por exemplo, daqui a 50 anos já morreu e não fizeram isso ainda.

Você acha difícil essas empresas mais antigas se adaptarem?

Difícil, porque na verdade, você vai lá os chefes que estão lá, os engenheiros que estão lá, têm 30 anos, como é que você vai falar pro cara de ferramenta de qualidade? Espera um pouquinho, na CBA existe? Existe ferramenta de qualidade, eles fazem lá o APQP, eles têm essa condição, mas é em áreas de produtividade.

Na área de produtividade, área que o produto é novo, aí tem que fazer, eles não esqueceram disso, eles sabem, agora, tem áreas que não tem condições que, as vezes, o próprio processo não permite essa condição.

P: Então você acha que essa questão do Toyotismo não tem uma aplicabilidade tão ampla assim na empresa.

Não, não tem, mesmo porque, note bem, Toyotismo é mais voltado pra produção seriada, se você não tiver uma produção seriada você pode aplicar o Toyotismo? Pode, mas o Toyotismo não é só benefícios, é malefício também, porque ele não pensa muito no colaborador como o ser humano, não tem essa condição holística, não tem. No Toyotismo é trabalhar, trabalhar, trabalhar. Perda zero, ferramenta da qualidade, é só pegar...

É colaborador, mudou o nome pra que? Porque na verdade o cara tem que saber as técnicas de manutenção pra ajudar na manutenção pra ele poder ajudar na manutenção preventiva, corretiva.

São ferramentas que você tem que embutir na cabeça do colaborador, que é o funcionário, e realmente, é claro que ele vai vestir a camisa, o cara que quer crescer vai vestir a camisa, tudo bem! Mas não tem jeito de você, como a CBA do nosso exemplo que nós estamos colocando, tem gente lá que não tem como colocar na cabeça da pessoa, não que ele não sirva pra trabalhar, ele serve pra trabalhar mas não dá, não tem como você colocar a ferramenta...

Pela formação dele, às vezes pelo próprio tipo de serviço.

Na verdade quebrou, o Toyotismo quebra aquela condição de você pensar como subir, como elevar seu grau de conhecimento, de...

De salário dentro da empresa a partir do momento em que todos são multifunções, pode sacar o Denilson e colocar o Neucy pra fazer a mesma coisa, tem muito disso também. Então quebra essa condição de você poder brigar, ou de você ser especialista, a grande sacada da Toyota foi quebrar o especialista.

Todo mundo faz tudo! E todo mundo sabe o que fazer. E poucos com comando central que deu problema você aperta o botão e acendeu a luz, opa, aquela máquina está com problema, vamos ver o que é.

Pra empresa é ótimo.

Pro funcionário é uma coisa complicada, parece que perde referencial, não tem um plano de carreira, é complicado isso.

É claro que depende muito da visão da... hoje depende muito do PLR nas empresas, que é o PLR? É participação nos lucros e resultados. É participação... não lembro.

Então ela, hoje a empresa, ela é obrigada a ter o lucro dividido com os funcionários no final do ano e tem empresa que é empresa de pujança aí que divide, tem funcionário que ganha dois, três salários no final do ano. Então isso também é um incentivo pro funcionário vestir a camisa. As empresas que querem crescer, que realmente tem uma meta de crescimento tem que ter essa ferramenta de troca de serviço e vantagens pros funcionários. Tem que ter senão é lá atrás no taylorismo realmente.

A vantagem de você estar na empresa e na escola é que você está sempre atualizado com o mercado. Como é que a gente consegue traduzir isto pra sala de aula? É mostrando pros alunos através de exemplos de como é a empresa hoje, como o aluno hoje não tem um conhecimento de fábrica, de empresa e você estando na empresa você tem condição de dar mostras de como é, de como você pode, as experiências tidas numa fábrica, como é que você traz pra sala de aula e com é que tem que enxergar, eu dou sempre um exemplo, o meu exemplo, uma pessoa que é só acadêmica, que não tem a vivência de indústria, não consegue... com certeza vai seguir o meu exemplo que eu dei sempre esse exemplo pros alunos que é o seguinte: eu trabalhava numa empresa, eu vim de uma empresa e fui trabalhar numa outra empresa, e aí nessa empresa eu tinha uma certa posição e aí fui contra o meu chefe, fui contra meu chefe mesmo tendo razão, o que aconteceu? Meu chefe não conseguiu me demitir porque eu tinha... primeiro que não podia por outro em meu lugar, essa foi a condição *si ne qua nom*, pode por outro no lugar? Não, então não posso mandar, tenho que sofrer com ele. Ele sofreu comigo nove anos. Quando passou a ser o gerente geral da empresa, me mandou embora. Aí eu falo pros alunos, quem estava certo? É ele ou era eu? Que sabia, tinha que saber, ou tinha condições de persuadi-lo ou baixar a cabeça, ele era o chefe. Eu falo pros meus alunos o seguinte: a gente, vocês aqui na classe aqui no trabalho em grupo não gosta de ser contrariado, tem idéias diferentes da sua que é uma postura não muito igual a sua você não gosta de ser contrariado, imagina um cara que manda num funcionário subordinado.

Isso eu aprendi na vida. Eu falo: você não precisa aprender isso com 40 anos, na hora que você está na empresa você tem que saber isso com 20.

Isso foge do conhecimento técnico.

Trago! E tem mais, depois de trinta anos de janela eu tenho a plena convicção, tenho certeza absoluta que você precisa ter 30% de conhecimento e 70% de jogo de cintura. 30% de conhecimento e 70% de jogo de cintura, se você for analisar um chefe, um gerente, normalmente os caras têm jogo de cintura, não precisa ter conhecimento.

Trazendo pros alunos que estão na escola essa informação que a escola não consegue dar. A escola não ensinou nunca isso pra mim. Passei pela Fatec, nunca ninguém falou isso pra mim. Que realmente você precisa ter jogo de cintura, não pode ser queixo duro, a palavra vulgar é queixo duro, não pode ser queixo duro. E se o aluno é queixo duro com você, como é o tratamento que você vai ter com ele? Difícil? Difícil, porque na verdade é a postura entre superior e subordinado. Não que o professor é superior, tem o aluno como subordinado mas ele esta num patamar acima do aluno. Dependendo da colocação que o aluno fizer você vai explicar pra ele, você vai fazer tudo que ele quer, e se você não souber você vai buscar, mas dependendo da colocação que ele faz, se ele quiser, mesmo que trabalhe no ramo, talvez ele saiba mais o que você, mas se ele quiser sobrepujar você e fizer uma condição de... ríspida, você realmente vai atuar de uma maneira diferente com esse aluno. E a empresa não é diferente, só que não existe, não esta escrito isto em lugar nenhum, você não vai encontrar isso em lugar nenhum, a vida prática vai te dizer isso.

Quando você trabalha em empresa você tem condições de avaliar o aluno, é importante.

P: Mas a escola exige?

Não exige porque isso é uma coisa subjetiva, não da pra falar. Ele vai passar por uma experiência desta e não precisa ser uma experiência mal sucedida como foi a minha, pode ser uma coisa melhor.

Por isso que eu acho importante a vivência acadêmica mais a área técnica, então o cara

P: O que você traz disso pro teu planejamento escolar? Pro teu plano de ensino?

O plano de ensino é algo que tem que ser modificado, porque hoje, pode ver que nós estamos mudando a nossa grade, o plano de ensino vem... é feito por pessoas acadêmicas que normalmente, não tem a vivência industrial, e se tem normalmente voltam pro do ensino porque você tem, não é feito por uma pessoa só, é um grupo, eu penso no meu treinamento eu colocar todos os itens que eu sei que ele vai utilizar na empresa, se eu tiver que preparar.

Esse é engessado, você não consegue mudar, o que você pode fazer nesses critérios já prontos você pode diminuir, dissecar aquilo que o parágrafo inicial te dá, porque hoje você tem que ter o conhecimento, é o CHA, conhecimento, habilidades e atitude. Isso aí começou lá em 1998, até hoje não existe treinamento pra isso.

Não recebi nenhum treinamento pra isso. Não! Recebi sim, recebi! Só que quando você... começou a pegar forma nisso mudou a condição do CHA, hoje depois de 4 anos esta voltando de novo, houve um hiato aí nesse meio.

Eu acho que... eu não lembro, posso até falar besteira porque eu não lembro assim... treinamento pra você conhecer e saber utilizar da ferramenta eu acredito que não.

Não, legislação é algo que infelizmente não...

Legislação você só busca quando você precisa, você não tem por exemplo...

Não, eu lembro que parâmetros curriculares, tinha uma pasta pra nós olhar se quisesse, mas não deu uma direção. Teve um dizendo o seguinte: quais as vantagens que você vai ter utilizando isso. A verdade é a seguinte, existiu um treinamento para uma pessoa que depois tem que ser o multiplicador, mas, não é a mesma coisa, não é a mesma coisa. Você é o cara que eu lembro que você foi lá na frente, você falou no Fernando Prestes, foi um dos poucos que mostrou com propriedade o que você fazia, pa, pa, pa, pra ter a condição do conhecimento, da habilidade e da atitude. Isso aí faz quantos anos que você falou isso? faz no mínimo 4 anos.

Não foi um treinamento, mas valeu pra você entrar no cerne da questão, só que tem (), porque que eu digo que isso com conhecimento de causa? Por quê eu fiz um curso de pós graduação que tem muito a ver com isso aí.

Em didática, terminei este ano, fiz ...

Ta fresco. E lá os meus mestres, os meus doutores lá do ensino, tinham realmente inclusive tinham os planos de ensino que você elenca do plano de ensino, você elenca N tipos, mas o plano de ensino que você precisa mesmo, eu entendo que o plano de ensino tem que ser um sumário.

Um sumário, e daí a pessoa precisa ter conhecimento pra poder, passar, ensinar aquilo que ele vai mostrar, ele precisa ter esse conhecimento. Agora, pra você ter idéia, eu, este semestre, eu falei pros meus alunos: olha, vocês estão acostumados, projeto, você tem que debruçar, você tem que pegar todos os dados pra fazer o projeto, não adianta eu ensinar vocês, ensinar projeto, vocês estão saindo, estão no terceiro termo, nós vamos utilizar uma educação progressista aqui, vocês vão procurar o que precisa, eu vou dar as ferramentas, acompanho e ensinar vocês naquilo que for preciso, mas vocês vão buscar a informação para este projeto que foi escolhido, esta aqui o cara dele e vocês vão ter que procurar o material, a fonte, todo o aparato para poder realmente 0 isso aí. Eu só vou ajudar vocês em alguma coisa, conhecimento, mas vocês vão ter que fazer. Os alunos não estão acostumados com isso.

Eu não, plano meu eu não faço. Eu sigo, eu tenho as coordenadas, porque na verdade hoje esta muito pragmático a coisa aqui ou vamos dizer assim, muito automatizado, você tem um plano de ensino, você tem que seguir, eu não sigo esse plano, eu tenho as informações mestras e dessa informação mestra eu passo a informação pro meu aluno de uma tal maneira que eu com certeza eu não consigo fechar esse plano de ensino porque não adianta fechar o plano de ensino e o aluno sair daqui sabendo nada.

Que sou obrigado a fazer! Que sou obrigado a fazer!

Não é flexível esse plano!

P: você cria essa flexibilidade durante a aula?

Eu não... porque na verdade é o seguinte, não adianta eu dar pro aluno torque, força se ele não sabe trigonometria, se ele não sabe velocidade, se você não sabe, você não entende o que é velocidade, espaço e tempo eu não posso dar pra ele.

Sem dúvida, porque senão lá fora não adianta ele saber calcular força, torque, se ele não tem o básico.

P: qual é o perfil que você acha que o aluno deveria ter?.

Na verdade a gente precisaria passar pro aluno, como é o cabeça pensante aí, passar pro aluno que ele tem que pensar antes de agir, não adianta passar fórmulas pra ele se ele não entende, se ele não consegue fazer.

Do formado. É saber as condições básicas de qualquer matéria que ele vai cair no mercado, porque se nós propomos, esta no nosso manual lá, que o aluno do primeiro ano tem que saber isso, isso, isso, segundo ano, terceiro ano, nós temos que no terceiro ano, por exemplo, fazer uma avaliação, pelo menos no começo, no meio e no fim, desse aluno, perder inclusive duas, três, quatro ou cinco aulas pra poder afinar esse menino. Aqueles que realmente estão com vontade de ser alguém no mercado, porque as vezes o cara vem aqui também... (bate as mãos como não sabe o que quer). Você não consegue fazer com que esse cara goste, esse cara infelizmente o mercado rejeita...

P: qual o perfil do aluno formado hoje?

É um perfil bom porque o mercado diz pra nós que é bom, tem uma pesquisa, um panfleto dizendo que os egressos estão bem empregados, blá, blá, blá.

P: Porque eles estão bem empregados?

Porque a escola da uma ferramenta pra eles que antes ele não tinha. Que é pelo menos ter a condição de pensar acima dos que estão no mercado sem o curso técnico, eles fizeram um... não é upgrade, quero dizer que eles fizeram um... quando você faz um... upgrade em português...

Isso, eles fizeram uma atualização pra ficarem que antes eles não tinha, os nossos professores também teriam que ter condições de passar por um curso que te desse ferramentas e e que fosse, porque vai ter professores que as vezes vai falar, essa ferramenta não serve, mas se o professor quer crescer, é didático ele vai ter que aprender as ferramentas.

P: esse perfil do aluno que esta sendo formado esta muito próximo do ideal?

Ta, com certeza. () pouca coisa, só que tem um porém, você tem que entender o seguinte, entra 40 alunos depois de 3 anos você tem 10 a 20% de alunos, no máximo, que realmente gostou, pegou o gosto pela coisa, que te da gosto de falar assim, professor este não serve, então tem muitos alunos que não estão afim, paciência.

P: Você acha que a escola teria condições de fazer com que esse 80% se encaixem nos 20% do perfil ideal de formando que o mercado exige?

Eu acredito que sim, mas teria que ser uma forma diferente de ensinar, porque hoje eu acredito que a condição de ensino que há, a colocação de interdisciplinaridade, transversalidade, isso ajudaria fazer com que o aluno se interessasse pelo curso porque eu na verdade se eu pudesse eu seria um palhaço para que meus clientes ficassem bem, com bom conhecimento, com bom... com vontade de aprender só que a escola não dá condições pra você, a escola te engessa no plano de ensino.

E daí chega lá no final do semestre se tem N matérias, 10 matérias, se só você deu I pra esse cara, esse cara vai ser passado pelo conselho.

Eu lembro o seguinte, eu sou do tempo que a gente tinha que ir no catecismo pra ser carimbado o braço para assistir o filme do... do seriado Búfalo Bill, sabe? Era assim de gente, claro que era um meio de 100 pessoas no catecismo ele angariasse 20, tudo bem. É claro que não ia sair 100 padre ou seguir lá todo mundo mas tinha um meio, um atrativo que era assistir.

Assistir o filme depois. E você esta errado ou esta certo? Eu não sei se esta errado ou esta certo mas nós precisamos ter meios de atingir a meta.

Na realidade o PSDB acabou com a escola técnica, isso porque entrou o cidadão lá no Paula Souza e disse que o aluno, o custo do aluno depois de 4 anos era 12 mil reais e estava ficando muito oneroso para o estado, não pensou em investimento pensou em custo.

Mas, meu filho de Deus! Nós precisamos largar mão de estatística que é uma forma toyotista de pensar, a educação não é cartesiana. Então, cada cabeça é um mundo e como é que nós vamos gerenciar isso que é a dificuldade. Esse é o problema, como é que nós vamos fazer, agora você fala e aí o cara vem e fala assim, é, nós vamos fazer um ano e meio porque um ano e meio vai, com certeza a parte industrial deve ter tido uma mão muito forte aí pra poder mudar isso para um ano e meio, para a indústria é importante o cara entrar, fazer um curso rápido e vai pra indústria.

P: a indústria acaba de treinar? Acaba de formar?

Não sei, eu tenho lá as minhas dúvidas. Mas vai lá! O PSDB a partir daquele, existe curso integrado em outros estados, na verdade a Lei das Diretrizes e Bases foi facultativa neste aspecto.

Agora o cara vem e fala assim, o cara ao invés de ir para a indústria ele vai pra faculdade depois de fazer escola técnica, então não estamos formando gente para a indústria, estamos formando pra ir pra faculdade. Agora, um pensamento simplista, tacanho, pensa assim.

Caiu muito [o nível] nossa senhora! Porque se o menino sai daqui, vai pra faculdade e [depois] vai pra indústria é outra história, claro que não precisa automaticamente ir pra indústria mas quem faz o técnico normalmente vai para a indústria. Só que não vai hoje, vai fazer uma Fatec, vai passar por uma engenharia de 4 anos mas vai. Vai com outros conhecimentos que o curso superior não dá.

P: você vê diferença naquele aluno formado nos 3 anos?

Tinha outras matérias e o quarto ano era basicamente o técnico.

Com certeza, imagine você trabalhar o aluno com português, com matemática, com física e conseguir fazer inclusive a interdisciplinaridade como antigamente fazia projeto com começo, meio e fim, nestes 4 anos e que hoje é impossível, um ano e meio não é possível, eu não posso.

P: Você acha que ele pode vir fraco, com um ensino médio fraco de outras escolas e depois quando chega aqui muitas vezes...

Não, com certeza, isso aí é patente.

P: Agora, conta uma coisa pra mim Denilson, houve uma reforma no ensino, não é?

Eu fico preocupado, será que houve uma conversa, não houve uma conversa com as bases.

P: Alguém perguntou pra você?

Esses caras nunca conversam com a base esse é o maior problema, eu pra resolver um problema, isso na prática, pra resolver um problema que é da máquina, se eu não chamar o cara que opera aquela máquina eu nunca vou resolver este problema. Se o cara que esta no dia-a-dia do problema não vir me ajudar, descobrir a causa, a causa raiz disso, eu nunca vou. E hoje as empresas utilizam essa condição de ter que chamar o cara que é do ramo pra poder...

Infelizmente [aqui] é o contrário porque, eu penso o seguinte, que quanto mais você sobe de graduação, você perde o referencial com as bases, você acha que se você voltar lá pra base pra perguntar você esta sendo... você não esta exercendo sua função corretamente. A partir do momento que nós tivermos humildade e um cara falar assim, vamos consultar as bases, vai ser difícil, mas com certeza se você juntar tudo e bater vai ter uma pasta que vai ser algo bastante equânime porque daí pode falar, você participou. Esse negócio de progressão continuada que o Covas fez aí, tem escola que tudo bem até. Mas a maioria das escolas é de periferia, como é que vão fazer com que o aluno pense holisticamente, isso não tem, pare! Não existe!

Não, a progressão continuada, na escola nossa não existe progressão continuada. Nós inclusive, nós temos, pelo menos lá no Rubens, Rubens não, no Fernando, nós temos um, os professores se reúnem num pré-conselho e falam, como é esse aluno com você? Você Arnaldo, você Denilson, e aí nós, pra poder manter o nível do curso, esse aluno não vai passar, ficou em 3 ele passa, mas nós vamos matar esse cara com um tiro a mais, para que realmente esse cara seja retido pra poder, que o cara falta demais, o cara não tem as ferramentas importantes.

P: E se aquela turma, aquele curso não estiver atingindo a quantidade mínima de formandos? Isso influi?,

Ai entra, aí entra o mestre que eu fui na didática, foi o seguinte, essas estatísticas na parte da educação tinha que ser posto fogo e jogado no lixo.

P: Mas não é, isso vale, cursos são cortados porque não têm quantidade de alunos.

Não! Se você pensar em custo e não em investimento em, eu não diria formar, em instruir ou formar você vai pra isso, eu acho que tem uma diferença em formar a pessoa, precisa, começa lá na família, o cara tem que saber perder, o cara não pode ganhar todas, o cara se fez alguma coisa de errado vai ser jubilado, será que esta errado isso?

Não, não é o que acontece porque a lógica esta errada.

Eu quero saber se isso gera influência.

Tem, tem, lógico, se me der qualquer ser humano, se der condições pra você, você vai querer comer, beber, dormir, não fazer *niente*, to certo ou to errado? Mesma coisa o aluno, se você der trela pro aluno ele não vai fazer nada e vai passar, vai tentar dar chapéu em você e se você for muito duro com ele, ele vai falar pra direção, vai falar pro outro professor que o professor é um chato, porque vai pegar no pé do cara e o cara tem que... eu acho, por exemplo, um absurdo as vezes tem aluno que boceja alto na minha aula, arrotta, chegou a arrotar na minha aula, ô, pera aí, pera aí, se a gente não der um corretivo nesse cara você imagina o que vai acontecer.

Ele se forma, tudo bem, de qualquer forma a gente tem que atacar na hora necessária, se o cara fizer uma coisa dessa tem que por pra fora...

P: São dois parâmetros bem diferentes, uma quantidade de alunos que você tem que formar senão o curso fecha e você vai ter que trabalhar esses alunos nos 3 semestres sabendo que você tem um número a cumprir. E fazendo o possível pra que ele melhore. Como é que vai fazer isso?

Eu não sei.

É dicotomia, não tem condição. Não tem condições. Eu lembro, na Fatec, não sei como é que é hoje, na Fatec, se o cara não soubesse, um abraço. Na Fatec entramos em 40, sabe quantos de formou em 3 anos? Em 3 anos, sabe quantos? Um. Em três anos e meio, quatro, eu estava entre esses quatro, só que tem um porém na Fatec os quatro eu tive, Brasil tinha ganho a copa de 78, nós escutava rojão, nós não sabia o que estava acontecendo, estava estudando na Fatec. Aprendemos? Aprendemos, e daí, pode ser mas o cara fala assim, mas onde você usou essas coisas que você aprendeu? Olha! Pode ser que eu não tenha usado, mas a condição mental é diferente, tanto é verdade..

Quer dizer, se você der moleza pra mim, fio, eu vou comer, beber, dormir. *Ciao* pra você. O humano é assim, nós evoluímos, mas nós evoluímos devagar.

Na verdade, essas reformas foram feitas a toque de caixa, de cima pra baixo, sem consulta, porque, meu jovem, como é difícil você ter que reunir, você já passou por isso lá na escola, reunir N pessoas e ter que decidir algo, quais os métodos que vamos ter? Difícil! É um processo demorado, não faz da noite pro dia. Claro que não sei quanto tempo demorou esse negócio pro cara fazer isso, mas, meu amigo, não foi consultada a base. Teria que pelo menos, o que é consultar a base? Precisa consultar todos os professores? Não. Mas pega um da área, sim, um da área, escolhe um da área de mecânica, escolhe um da área de construção civil, um da área de

Pronto, esta consultada as bases.

Então! O que adiantou? Mas porque isso? A pressão, que nós precisamos fazer isso no nosso governo, no nosso governo, nós temos que mostrar que... fio, é assim

Olha! Competência, pra mim, é saber fazer aquilo que foi delegado. Isso é competência. É saber fazer o que foi delegado, ter condições de fazer aquilo que esta sendo colocado. Agora, você pode fazer com competência e com eficácia e essa eficácia vai te dar condições de que? De, você vai fazer a mesma coisa que o Denilson, você consegue dar a mesma aula só que o Denilson consegue passar pros alunos todo o plano até o final de ano e fechar, com os alunos sabendo, realmente sabendo, sem dizer que forjou. E o Neucy teve eficiência de fechar o... teve a competência de fechar mas não teve a eficácia, mas você tem competência pra dar toda matéria, então pra mim competência é isso, é o cara saber fazer com propriedade aquilo que lhe esta sendo delegado. Se eu peço pra um funcionário meu, faça isto pra mim, que eu sei que tem competência senão não passo pra ele, passo pra outro que tem mais competência, mais habilidade, ele pode ter até competência mas não tem habilidade, o tempo dele vai ser diferente do cara que tem habilidade.

Qualificação? É uma coisa que não chegou aqui ainda nas escolas técnicas ou eu diria nas escolas em geral é a qualificação. A qualificação tem que ser algo que te dê ferramentas pra você fazer da melhor forma possível, aí você esta qualificado, eu penso assim. Se eu estou qualificado pra fazer um determinado tipo de processo, um determinado tipo de ... processo porque pode ser de qualquer tipo de processo, você esta qualificado desde que você foi informado como é feito foi ensinado adequadamente, te deram condições de, qualificaram pra aquilo e essa qualificação é difícil porque não é da noite pro dia que qualifica, não adianta passar um curso de capacitação funcional pra todos os professores que eles vão ensinar amanhã, a qualificação demanda um tempo, eu não posso de chofre passar isso e falar você entendeu? Inclusive eu entendo o seguinte, eu tenho a preocupação de dizer o seguinte, às vezes não é que o aluno não entendeu porque ele não teve o discernimento, às vezes não entendeu porque o professor não explicou direito.

Faltou competência ao professor, sem dúvida.

Precisamos ter cuidado aí, porque tem professores que têm competência, mas não têm didática, isso é o maior problema, como que a gente consegue acertar isso aí? Tem professores que tem a competência mas não tem a didática. Que é aquilo que eu falei, não adianta você ter a competência mas se eu perguntar pra você e como aconteceu aí do professor chamar o aluno de burro, então, infeliz, pode até ter a competência mas não sabe ensinar, tem a didática. Como é que ele vai ter essa didática? Eu sempre pensei um negócio que na indústria que eu gostaria de fazer, eu ia fazer isso na minha pós-graduação mas é um negócio muito complexo, eu acho que seria o pulo do gato, avaliação do aluno para o professor. O professor avalia o aluno mas o aluno tem que avaliar o professor também. Isso é algo, não é complicado dá pra fazer, não precisa por o nome, pode até por o nome, mas o professor que esta a fim de crescer ele vai receber essa avaliação dos alunos, se for nominal ele fala é claro, aquele aluno não gosta de mim, mas mesmo assim tem que pensar, será que eu não... não é por aí que eu tenho que melhorar? Então essa mão de duas vias entre avaliar o aluno e avaliar o professor, eu acho que seria o grande pulo do gato que com certeza a maioria dos professores não vão gostar. Principalmente os que realmente não tem a competência e a didática pra poder falar, ou a humildade pra falar, é realmente, puxa, eu preciso aprender mais. Eu lembro que foi feito, eu não fiz, mas quem fez gostou muito, que era uma coisa que eu não lembro o nome, isso já faz uns seis anos, o Bruno inclusive fez isso, a Letícia, acho que era microaula, você ia lá e dava um aula pros amigos, pros professores, então o Denilson vai dar aula pros professores do Rubens de Faria e Souza, uma aula pertinente, a escolha que ele quiser, e aí os caras avaliavam você, olha que legal. Olhava em você quais os cacoetes que você tinha, se fica muito assim, se fala muito né, avaliava de uma maneira global e falava isso tem que melhorar, mostrava uma técnica melhor, podia não usar mas esta dado o instrumento pra ele poder crescer. Ah! ta, eu falo muito né? então sei lá, nós vamos dar um curso de português e, sei lá, entendeu?

Oratória! De oratória, entendeu? É ter, porque a empresa faz muito isso onde que você esta na competência, onde você esta falho na sua qualificação e na sua competência que anda junto, quer dizer, se você esta falho numa determinada comp... você é competente mas falha na didática, qual é a qualificação que eu tenho que dar pro Neucy pra ele ter didática? Eu tenho que trabalhar, isso é um negócio difícil e demorado mas se o Neucy tiver... a primeira coisa é estar pré-disposto, porque se você falar assim, é! Se ele acha que eu não tenho didática, mas eu acho que tenho didática, não adianta dar mil cursos de qualificação pra você.

Pode dar mil qualificações pra você que você não vai realmente qualificação em didática, você fazer um curso de didática, não precisa ser de seis meses tem que ser algo... perceba que isso é um negócio que é demorado, que nem um planejamento de 10, 20 anos. Meu amigo, você sabe o que vai estar acontecendo daqui a 10 ou 20 anos?

Não, então você precisa planejar. Você precisa começar a fazer a hidroelétrica hoje porque senão daqui a 10 anos você não tem energia mais.

Não é no Centro Paula Souza, no estado, é em qualquer lugar. Isso não existe.

Na empresa tem. E isso poderia se a empresa não quer perder o mercado, quer crescer, ela tem que fazer isso. Tem que qualificar o cara, onde que o cara pode errar menos que a empresa quer ferramenta do projeto pra qualificação precisa ter ferramentas que ele saiba utilizar como auxilio ao computador, CAD, desenho auxiliado pelo computador. SolidWork também é um programa usado pelo computador, é a ferramenta que vai diminuir o erro e lá na frente hoje as empresas fazem o seguinte, chama-se APQP, O Que é o APQP? Tem um projeto, senta todo mundo da produção, coordenação, planejamento, do projetos e processos, da embalagem, todo mundo junto, nós vamos fabricar esta caneta. O que a gente tem que fazer? O batente tem que ser isso, qual o plano de qualidade dela? Numa caneta que nós fazemos parecida lá, às vezes saia a ponta, a ponta que escreve, vamos ter que fazer algo para que isto não saia. Então vai, na verdade é um pré-projeto do que você vai fazer.

P: Isto seria o planejamento escolar.

Com essa visão e essas ferramentas, mas planejamento, note bem, não é o planejamento escolar pro aluno, não é o planejamento escolar pro aluno, é um planejamento para o professor.

Mas como é que você vai, como é que você vai planejar pra esses professores se você não sabe como é a cabeça do João, como é a cabeça do Pedro, onde que você pode atacar pra melhorar. Agora, se o João falar, isso pra mim não funciona, é porcaria, isso não vai dar nada, automaticamente eu estou fazendo com que essa ferramenta que é a qualificação ia dar pro Pedro, não vá funcionar, você esta predisposto que não vai funcionar. Isso nós temos muito, principalmente pessoas que tem 20, 30 anos de magistério, como é que você vai mudar o jeito da pessoa dar aula se ele não estiver predisposto?

P: E esta reforma trouxe ferramentas novas pra escola?

Não, eu acho que não. Trouxe mais? Trouxe, trouxe mais burocracia, (rs) mas é verdade! Tanta burocracia que é que essa ferramenta que eles tem aí que é se não der estatisticamente, essa estatística de que se não der o *quorum* depois de duas ou três vezes fecha o curso.

ENTREVISTA 2/Grupo 1 – Professor Eduardo.

Nasci em família humilde e sempre tive vontade de estudar, meus pais fizeram de tudo pra em cursar o Senai mas na época eu não tinha a mesma visão dentro da empresa que, de cargos coisas assim, então era difícil a gente conseguir um incentivo da parte da empresa. Eu fiz Senai mas não consegui passar, fiz só (...) mas passou o tempo, fiz a maior parte de vida em

escola normal, depois eu frequentei esta escola técnica e passei aqui nesta escola técnica e fiz o colégio técnico de mecânica na época integral. Depois eu sai daqui....

Noventa... fiquei 4 anos... noventa e um, daí em noventa e quatro eu terminei e em 95 eu passei na Faculdade de Tecnologia.

Fiz mecânica geral e depois na Faculdade de Tecnologia fiz Projetos Mecânicos. Me formei lá em 99, nesse intermédio eu trabalhava de vendedor, eu trabalhava na Taty Modas, eu era vendedor, antes disso fui garçom, tudo certinho. Na minha vida, meus pais se separaram eu tinha doze anos e eu comecei a trabalhar cedo para ajudar mamãe. Depois que eu terminei o Rubens, eu fiz um estágio na área fabril, área industrial, e daí eu consegui estágio... minto, eu comecei a trabalhar de vendedor e logo que eu comecei a fazer Faculdade de Tecnologia eu tinha aulas aos sábados e isso prejudicou as vendas porque eu também trabalhava com vendas aos sábados, trabalhava com ternos, roupa social, modas, e eu era um bom vendedor, então começou a afetar lá porque eu fazia uma hora de almoço, de 1 às duas pra compensar o sábado que eu não iria pra poder assistir aula na Faculdade de Tecnologia.

É, no sábado venda mais. Aí não foi possível os caras me manter, aí chegaram e chamaram eu e disse assim, viu você precisa sair lá da faculdade pra você continuar aqui, eu disse não, pode me mandar embora porque lá eu não vou largar, é gratuito e eu não vou precisar do emprego, é lógico que eu tinha necessidade mas não pode não pode, paciência. Sai e fiquei desempregado um ano e meio. Só trabalhando de garçom, mas nada sério, que meu ramo era vendas, era loja e loja trabalhava de sábado e ninguém me queria já por causa desta condição. Mas eu não desanimei não, não desanimei e fui lá, na correria. Aí consegui um estágio na Heller, um estágio na Primeira Empresa que foi a grande base do meu profissionalismo hoje, e comecei na Heller, trabalhei de estagiário durante um ano e desses um ano a empresa passou por uma crise, vai entrar o presidente Lula, não vai, crise de máquinas, enfim, fui dispensado. Nessa época eu já estava casado, já tinha casado, minha esposa estava grávida e com mais ou menos 3 meses de gravidez eu fui dispensado da Primeira Empresa como estagiário. Logo em seguida atravessei a rua e arrumei serviço lá na Segunda Empresa, um dia depois como estagiário também. Firma boa também, comecei a trabalhar lá, fizemos o primeiro ultrassom, era gêmeos. Estava desempregado com gêmeos mas graças a Deus consegui um emprego bem rápido. Fiz estágio durante um ano e aí fui efetivado na Terceira Empresa na parte de projetos, trabalhei lá 6 meses quando recebi o convite, melhorou a situação do país, né? por sinal da Primeira Empresa e daí recebi o convite do gerente de lá para eu estar retornando com um salário legal, aceitei, pedi a conta e voltei pra Primeira Empresa. Nessa ocasião eu já tinha me formado. Aí começou a minha vida profissional, começou como inspetor de qualidade.

Trabalhava nesta área e aí quando tava mais ou menos, mais ou menos, meia ou menos... em torno de um ano de empresa, fui mudando de cargo também, técnico da qualidade, de fornecedor, da fundição, acompanhando Tray-out de máquinas, liberação de máquinas, Ford, Fiat, GM, nesta época eu comecei a fazer pós graduação em administração industrial pela USP São Paulo, só que por ciúmes ou destino mesmo, não sei o que que eu prefiro encarar, me colocaram no terceiro turno, cortou o barato de eu poder continuar com o estudo.

E daí eu fiquei tempos e tempos no terceiro turno vendo meus filhos crescendo deitados, né? e aí o que aconteceu? Eu peguei e depois disso eu fiquei trabalhando lá, tudo certinho, normal, mas eu vi que estavam cortando eu de crescer. Quando foi um dia, depois de 4 anos de empresa eu fui dispensado. 4 anos de empresa e fui dispensado. Veja legal, pagava aluguel naquela ocasião, aí eu comprei um, uma casa, comprei uma casa, comprei uma casa e saí do aluguel, não fiquei mais desesperado. Fui embora num mês ruim, setembro, fiquei desempregado até o outro ano. Nas empresas que eu ia, o meu salário é alto, na faixa dos 5 mil reais, quatro e meio, ficava difícil eu arranjar outro emprego. Mas enfim, eu consegui na HZ, ganhando um pouquinho menos na época e foi legal porque eu comecei a crescer, aí

voltei a estudar, na ocasião me matriculei na engenharia mecânica na Unip aqui em Sorocaba, eliminei um monte de matéria, por causa da pós e da Faculdade de Tecnologia, e fui pro sexto semestre. Cursei o sexto, o sétimo e o oitavo, nesse intermédio, logo que eu fiquei desempregado, voltando um pouco, comecei a dar aula no Estado, quando eu dei aula no Estado, numa escola de bairro.

A gente está em 2002, comecei dar aula. Em 2003 eu fui mandado embora da Heller. Em setembro de 2002 eu fui mandado embora da Heller. Em fevereiro de 2003 eu entrei na HZ. Então em 2002 eu já dava aula no estado. Então fiquei dando aula no estado dois anos, três anos no Estado e quando eu estava na HZ já, fazendo faculdade, surgiu a oportunidade de prestar concurso aqui. Aí eu prestei concurso, passei em primeiro lugar e já faz dois anos e já faz dois anos que eu estou dando aula aqui no Rubens de Faria. Na empresa eu exerço cargo na parte de TQM, que dizer Total Quality Management, gerenciamento na qualidade total, lá eu sou responsável pela qualidade da fábrica na parte de desenvolvimento, melhoria de processos, tipo (Kain train) só que a gente usa a filosofia KZP que é vinda da matriz que é continuous process em alemão, é processos de melhoria contínua, traduzido, e a gente é responsável por estar pegando, por exemplo algum processo que tem um custo elevado e trabalha de uma maneira errada, aproveitamento de máquina se for máquina nova, quando troca processo e mexe com uma broca e, enfim, alterando processo, alterando lay-out, melhorando a fábrica, deixando ela mais produtiva, com um custo mais acessível, melhorando a qualidade do produto, esse é meu foco, verificando que o processo de melhoria contínua nosso KZP, ele comporta nenhum ou pouco investimento, não está focado em muito investimento.

Mudanças simples que dá um resultado assim amplo no final. Eu também sou responsável pelo TQN, o TQN que a gente chama é um concurso interno que tem na HZ, eu trabalho na HZ sistemas de direção que fabrica bombas de direção e direção hidráulica, peças, então no nosso site na internet a HZ (...) que mexe na parte de suspensão, a gente tem a HZ (..) em Belo Horizonte que mexe com barra de direção temos a HZ do Brasil que é dividida em vários segmentos, a parte de eixos pra tratores e caixa de câmbios e reversores marítimos, que é a HZ Marine. E também temos a HZ (...) que é uma empresa mais nova que foi comprada que mexe com embreagens que fica em São Bernardo.

E aí o que acontece, cada empresa tem um cara igual eu, responsável pelo TQN, então o que é que eu faço? Eu consigo, através desses processos do KZP, ou até mesmo de incentivos da fábrica, em que vários setores da fábrica tanto da área administrativa, quanto da área de processos, diversas áreas de processos, eles trazem melhorias também com bastante investimento ou pouco investimento também, esse não é o foco é geral, e você trás idéias, você trás projetos, esses projetos vão ser avaliados por uma banca formada por engenheiros, gerentes, supervisores, que conheçam o processo como um todo, digamos logístico, enfim, que tenha pessoas de vários segmentos que não sabemos que tipo de projetos serão apresentados na banca, serão apresentados n projetos e serão escolhidos, agraciados projetos na área de processo e um na área ambiental. Então o que acontece? Dentre estes projetos a gente escolhe estes projetos pra estar representando a HZ SD, sistemas de direção, e cada empresa do nosso site faz a mesma coisa e depois a gente faz um concurso da HZ Mercosul, onde pega todos estes projetos e apresenta, e vai tirar um ganhador, tanto de projeto quanto de ambiental e esse projeto ganhador, vencedor vai estar apresentando na Alemanha pra nossa matriz qual foi o grande resultado, o grande feito que eles fizeram na companhia aqui no Brasil, no site Brasil. Tudo pago, tudo free, tudo livrinho pra eles passar umas duas semanas lá. Só eles.

Esse é o prêmio. E vai lá pra lá. No ano de 2000 eu não estava na empresa mas a HZ Sistemas ganhou o prêmio de (...) é um processo de times auto-geridos, são empresas aonde têm células

que produzem e tem auto suficiência, não tem aquela figura coordenador de equipe, a figura do chefe, ou seja, a gente dividiu, distribuiu tarefas entre eles, então temos por exemplo numa célula em média 20 operadores a gente pega 6 e desses seis a gente nomeia um na área de RH, um na área de logística, um na área de produção, um na área de manutenção, um na área de qualidade e um na área de PDCA. Então são seis, o que que vai acontecer? O PDCA vai ter de P de planejar, D de do, fazer, C de checar, A de action, que é mais uma ação né? então você planeja, você faz, você checa pra ver se deu resultado e se deu resultado você toma uma ação. Então esses seis, os caras começam a falar da fábrica, não só eles como os outros operadores também, a gente reveza isso daí também, daqui a seis meses vamos trocar, tanto o de produção pode virar o de qualidade como aquele que não era nada vira por exemplo o de logística. O que que acontece com isso? com isso a gente dá mais autonomia e investe dinheiro neles bastante porque? Quando a gente pega pra fazer um trabalho com eles é um pouco difícil, um pouco complicado porque tem inúmeras cultura, né? um é baiano, um é mineiro, então é aquele (...) todo, né? então o que que a gente faz? A gente começa a dar treinamento, a base de tudo é a instrução. Então a gente dá treinamento. Quando a gente começa a dar treinamento a gente percebe que eles muda, aumenta o conhecimento deles, aumenta o conhecimento dele, ele começa melhorar o comportamento individual, se cada um melhora seu comportamento, temos a melhoria do comportamento do grupo, o grupo passa a ser auto, então o que a gente têm? A gente tem uma mudança de atitude, essa mudança de atitude eu chamo de nova cultura. E é quando tem essa nova cultura é que a gente chama de célula auto-gerenciável, então todos começam a trabalhar falando a mesma língua, usando o mesmo conceito, eles são acionistas da célula, eles pegam aquilo como unidade de negócio, então todos estão motivados em estar produzindo, querendo qualidade, querendo segurança, então este é o foco da HZ sistemas hoje, é tornar a fábrica como um todo, em times auto-geridos, então a gente divide em célula prata e célula ouro, hoje a gente só tem célula prata, a célula ouro já é um padrão um pouco acima, o que que a gente faz na célula prata? A gente dá treinamentos tipo, de tudo desde trabalho com 5 S, auto gestão, auto administração, a gente dá na parte de (masp), PAE, plano de atendimento de emergência, (cep), então cursinhos básicos assim que a gente começa, a parte de motivação é uma parte interessante aonde a gente, eu pego um, uma dinâmica de grupo, eu pego uma caneta, essa caneta simboliza o nosso produto, a nossa direção, acabada e eu mostro a caneta como um produto acabado então eu começo a desmontar a caneta, arranco a tampa e falo, isto aqui é um produto com defeito, pra eu entregar esse produto final que é a caneta ela só pode ser acabada quando ela esta completa, igualmente os nosso produto, se o nosso produto esta pronto ele é um produto acabado, então eu começo essa dinâmica com eles falando sobre a brincadeira dos escravos de Jô, você lembra da musiquinha que a gente cantava no parquinho? (cantarola) Escravos de Jô jogavam ... e aí o que acontece? Eu coloco ação nisso, eu coloco ação em tudo que eu faço, eu pego a caneta e começo a dar ritmo pra eu simbolizar, por exemplo, a operação. Então na fábrica a gente tem a operação 10 torneamento, operação 20 retífica, operação 30 furação, operação 40 brochamento, operação 50 máquina de lavar, 60 rebarba, não sei, operações assim, então o que a gente faz? A gente começa a bater na mesa a caneta e botando ritmo, (cantarola batendo na mesa) escravos de Jô, jogavam cachangá... então, toda vez que eu faço isso eu simbolizo que eu estou mudando meu processo sem deixar a caneta cair a tampa, então quando eles acham que esta tudo legal, que esta perfeito eu começo a fazer eles fazerem isso rotacionando na parte horária, por exemplo, na hora que for fazer escravos de Jô eles colocam a caneta na frente do amigo e cada um faz assim e aí você começa a perceber que começa a ficar complicado porque é um time e aí tem um que é mais lerdo que o outro, tem um que tem mais manha e eu começo a mostrar que se eles não estiverem motivados, não fizerem acontecer, não faz, então a partir desta brincadeira eu começo a mostrar a dificuldade que eles vão ter na fábrica, e aí o que acontece? Só pra fechar este assunto, la na fábrica a gente trata assim, um operador de (...) ele esta produzindo uma peça, de repente ele vai fazer um furo com diâmetro

10H7, e ao fazer o furo 10H7 ele percebeu que deu uma porosidade lá no, na, no furo mesmo, na parede do furo, interna, ele chega e chama o cara de qualidade, ó, porosiade no diâmetro 10H7, aí o cara de qualidade ele chama o cara de produção, amigo, vamos parar essa produtividade que já tem dois casos aqui de peças seguidas com problemas no diâmetro 10H7. Aí o que que acontece? Esse cara de produção, ele chama o de logística também, meu amigo, problema de material, o problema é aqui, ó, diâmetro 10H7. Quem é o fornecedor? O Fornecedor é a Elete, não sei, então o que acontece, chama lá o controle de entrada de qualidade e aí o controle de entrada vai estar acionando o fornecedor para estar mexendo no massalote, mexendo no macho, nos moldes, enfim, verificar o que esta acontecendo pra dar essa porosidade, mexer no canal de alimentação, não sei. Então ele começa a desenvolver esse produto, automaticamente os outros monitores, eles vão chamar o monitor de PDCA que é pra abrir uma carta, peça tal, desenho tal, data tal, causa, porosidade no diâmetro 10H6, contenção, o que vai estar fazendo, então a partir do momento que você começa desenvolver isso aí eles começam a se falar e a célula começa a funcionar, então, com isso eles se garantem, eu tenho um baixo índice de acidentes, tenho maior ganho de produtividade, tenho menor índice de refugo, então com isso fico com uma célula especial, agora, é uma célula prata ainda, estamos falando de uma célula organizada, limpa onde hoje esta tudo padronizado, o cara quer um paquímetro ele tem uma bandejinha onde tem o local certinho de guardar, tem paquímetro, não vai estar largado, não vai estar jogado, e aí o que acontece? Na célula ouro já é um assunto mais especifico onde a gente vai dar treinamento pra ele de just-in-time, kanbam, (...thisflow), atendendo requisitos de tipo, peça, enfim...

Tudo pessoal da produção, pessoal que trabalha na máquina, ou seja, se um dia este cara sair da empresa, só o que a empresa investiu nele em treinamento esta na faixa de 10 mil reais. Isso dá um informe pra ele e tudo isso ele não vai ganhar um real a mais, ele não ganha um real a mais por isso. simplesmente no final do ano a gente leva eles pra jantar numa churrascaria, num Boi na Brasa por aí, paga o churrasco lá, o jantar, da uma camiseta pra ele, um relógio tipo deste daqui, e ele fica motivado, tira uma foto com o certificadinho com ele, com os gerentes, os diretores, tudo motivado.

O perfil básico é leitura e interpretação de desenho, metrologia e segundo grau completo. Esse é o básico, por quê? Porque o restante a gente dá.

Veja bem, a gente tem psicólogos que presta serviço pra HZ.

Antes de chegar pra gente ele vai saber se passou ou não, tem aqueles testinhos de praxe que ela faz. O cara desenhar uma coisa que ele vê.

[Para mim] Chega pronto

Eu posso colocar ele na máquina e testar, CNC, quando eu falo de CNC esse operador já é um operador assim, mais qualificado, ele já chega e já vai entrando nos maquinários.

P: Pode acontecer do cara chegar e ter um treinamento diferente numa outra empresa?

Sim, o cara que já fez vários treinamentos, mas não ...

P: Aí tem que remoldar?

É, mas não, (como eu posso usar a palavra?) não descarta, dele fazer da novo. Ele tem que fazer ...

A Faculdade de Tecnologia eu comecei em 95 e o estágio comecei em 98.

P: O que você acha que mudou na sua maneira de trabalhar deste período pra cá?

Veja bem, eu tive um mestre, posso até citar o nome dele, João, trabalha lá também, ele foi um cara que ele me modelou do jeito que ele achava que deveria ser um profissional

excelente, não estou falando que eu sou um profissional excelente, mas pelo perfil dele, ele me deixou próximo de, me passou dicas maravilhosas e hoje eu sou o que eu sou da parte da (barra) por parte de emprego, eu devo muito ao Edson.

Você fica doente, você fica doente. Você começa a enxergar as coisas assim, por exemplo, minha maior parte da vida eu trabalhei com qualidade, então você começa... acaba sendo chato, você começa a ver organização em tudo, você começa a cobrar mais, você começa a ser mais exigente, tanto para com as pessoas como para si mesmo, puxa! Eu poderia ser melhor! Aqui eu pequei nisto, pequei naquilo, se eu tivesse feito isso teria sido... as vezes foi maravilhoso e você não aceita.

P: Não tem perigo de virar neurose?

Não! É uma coisa controlada, pra você até que tem, mas no meu caso eu procuro assim, não levar problemas pra casa e não trazer problemas da empresa pra casa. Da casa pra empresa.

P: A mudança parece que é a nível pessoal, não é?

É,

E dentro da empresa, o treinamento sou eu que dou, então hoje eu posso falar pra você que as minhas aulas como os treinamentos meus lá, eu penso assim, eu tive muita dificuldade na escola, as aulas pra mim ficava de um jeito meio ... toma! Faz isto, faz aquilo, é assim, é assado, isto me incomodava, hoje não, hoje eu trago pros meus alunos, eu trago pra eles, relacionado à empresa, que eles vão usar, Ah! isso eu nunca vou usar! Então porque eu ... então eu já trago aquilo na forma da empresa pra ver que tem aplicação e tudo que ta difícil de entender eu faço assim: eu fiz um curso de memorização e nesse curso a gente transforma um monte de coisas difíceis pro cérebro, que tem dificuldade de armazenar, principalmente coisas importantes, então o cérebro por natural ele tem facilidade de decorar coisas que não prestam, tudo que não presta você acaba decorando. Isto é maravilhoso, um exemplo prático é a musica do Tiririca, Florentina, Florentina, isso grava na sua cabeça, você compra CD, ninguém titã da cabeça. Pocotó, pocotó, pocotó, minha eguinha pocotó. São tudo musica, cada um tem um gosto mas não é o meu, que acaba afetando o cérebro da pessoa e a pessoa acaba consumindo isto. Aí então o que que eu faço? Eu preciso desta informação. Quando eu preciso desta informação eu transformo o que eu quero passar pro aluno em porcaria, não estou falando palavrão, estou falando porcaria, coisas bizarras, coisas difícil de acontecer, pra isso eu tenho uma regra, tenho regras de letras, um é T, o dois é N, o três é M, e eu começo a formar parte disso, quando eu vou fazer uma palestra por exemplo, eu visito o ambiente tipo, 15, 20 minutos antes e começo jogar informações do que eu vou falar neste ambiente, então todo mundo quando me vê fala: puxa, ele fez uma palestra legal, aquele cara conhece tudo, aquele cara fala isto fala aquilo, não, na verdade é regras, na verdade são filosofias, são metodologias que eu vou jogando no ambiente, eu começo com um agradecimento e isso e mais aquilo e depois eu começo a olhar, tipo, número um eu sei o que eu gravei, ventilador lá, o que eu vou falar do ventilador, vamos falar sobre produtividade, enfim, aí a gente começa a mexer com essas partes, isso por exemplo...

Pra sala de aula. Pra sala de aula fazendo com que os alunos prestem mais atenção, ajude eles nas outras matérias também, tipo, que vai usar decoreba.

É matemática pura, né? é matemática, é fórmula, então essas fórmulas eu começo a por na lousa e transformar isso nessas brincadeiras e aí o cara guarda.

Não, na verdade é o seguinte, quando eu chego aqui pra dar aula eles me dão o conteúdo programático e eu sigo esse conteúdo programático, só isso.

Eu cumpro cem por cento do conteúdo, as vezes quando acontece de ter feriado, ter alguma coisa assim, eu sempre dou uma esticada nas aulas, mas eu procuro sempre atender, já teve casos de eu não conseguir, mas eu fico bastante frustrado, puxa não consegui...

Puxa, esta classe não vai, os caras não estão interessados, eu tive problema este ano com o pessoal lá do segundo, então eu tinha dois, três, quatro alunos que não vai, sabe? Você percebe que... numa ocasião eu falei pra eles: meu amigo! Se você hoje não ver que você tem um potencial aí dentro, tem coisa pra mexer, coisa pra mudar, você vai sofrer na vida, então meu, acorda (estala os dedos), acorda que agora é hora, senão vai passar daqui a vinte anos você vai falar, puxa, aquele professor me falou certinho e eu não quero isso, não quero problemas.

P: qual é o perfil do aluno? Que ele deveria ter.

O cara tem que ser comunicativo. Hoje em dia comunicação é tudo...

P: Mesmo para ser um operador de máquina?

Geral, hoje em dia [quem] esta vencendo não esta deixando [de] estudar, estudar. Não esta vencendo o rico, não esta vencendo o pobre. Esta vencendo o motivado, o cara que é lento, ele já era!

P: Então a motivação é parte...

A motivação é básico, o cara tem de ser motivado, ele sorri, ele tem que ser um cara alegre, extrovertido. Tem uns que tem dificuldade de se expressar, tem uns que não consegue olhar no seu olho e falar o que ele quer, quando o chefe chama ele, ele já vai tremendo de medo, ele tem muita insegurança, então o cara tem que ser seguro, ele tem que ser seguro, ele tem que ser inteligente, mas ele tem que ser motivado, por exemplo, eu uso o esquema do animal, por exemplo, o cachorro e o gato, o cachorro é motivado, o cachorro é o cara que você pode fazer o que for que ele não cansa, ele esta latindo, ele esta correndo (au!) e vai prum lado e vai pro outro, ele é um cara motivado, né?

Você xinga ele sai daqui e esta lá. O gato já não, o gato é o anti-social, o gato não quer intimidade com você, mas ele é inteligente, ele consegue, quando ele quer, arrancar um carinho seu, um carinho seu, sem que você perceba, ele consegue por quê? Porque ele é inteligente, então quando ele começa miau, miau, a hora que você vê, passando o rabo na sua perna, quando você vê ele esta no seu colo! Por quê? Porque ele é inteligente. Então, hoje em dia pra você vencer numa empresa, ou na vida, você tem que ser motivado como o cachorro e inteligente como o gato, se você só ser inteligente como o gato você se dana, por exemplo, ninguém vai almoçar no restaurante e termina o restaurante e leva comida pro gato.

Pro cachorro leva. Por quê? Porque o cachorro é agradável, você chega de madrugada ele tá lá acordado, abanando o rabinho pra você, o gato não, o gato esta dormindo, o gato acorda?

P: Mesmo que você tenha uma deficiência na área técnica, na área de conhecimentos, você acha que uma pessoa motivada você consegue fazer com que ele supra essa deficiência?

Eu consigo fazer com que ele busque essa deficiência, ele busque! Porque ele vai ver que se ele não se enquadrar naquele perfil que pede pra aquela vaga ou pra aquela vaga que ele esta querendo almejar, ele não vai conseguir, então aí que vence o motivado, ele vai buscar o estudo, chegar na sala, arrancar o botinão, começar a falar que o chefe é um fp, não vai adiantar ficar xingando porque não vai adiantar, ficar tomando cerveja, não vai mudar, a partir do momento que ele chegar e falar que não, a responsabilidade é minha e ele ir atrás do estudo, automaticamente ele vai crescer, então a motivação busca estudo, então o estudo é consequência.

P: E como é o aluno formado hoje? Qual o perfil que ele tem?

Os alunos hoje destas escolas, estão aptos para estar trabalhando como um ótimo operador de máquina, um ótimo projetista júnior, tendo oportunidade de desenvolver, melhorar e fazer uma faculdade, um terceiro grau na área e, por que não, uns preparadores, uns coordenadores de equipe.

Eles saem motivados?

Hoje em dia por eles já terem o segundo grau e aqui ser mais a área técnica, então quando eles vêm a gente já da uma motivada neles no sentido assim, meu! Tinha, não tem um monte de gente lá fora querendo o seu lugar, então você vem aqui, desenvolva o que o ensino esta te proporcionando, o que o colégio esta te proporcionando, ah! Mas aquele professor, mas aquele a, aquele b, esquece! É você! Você tem que pegar, é na vida, não é só de escola, tem que pegar as coisas boas das pessoas, as coisas ruins não interessa, se você arrancar as coisas boas, só assim você vai crescer. A partir do momento que você começar a fazer isso você cresce, você foca a vida em prejuízo, em problema, você vai ter o problema, quando você foca em resultado você cresce, para de ficar olhando em desgraça, cresce.

P: E isso você consegue com eles?

Eu consigo, principalmente eu falo assim pra eles, se vocês pegarem 10% do que eu falo, 10% só, eu vou ficar feliz porque eu sei que a minha parte como docente e como cidadão, eu posso falar que eu estou fazendo. Estou tirando pessoas, estou mudando opinião, formando opinião e mostrando o norte pra eles, o que tem que fazer, uma engenharia depois, uma faculdade de tecnologia, que é gratuita, uma pós-graduação e buscar essas oportunidades no mercado.

P: A escola técnica esta próxima da empresa?

Ta, ela esta próxima, poderia estar melhor, eu vejo assim, as empresas, elas estão mais voltadas para o Senai por eles contribuírem financeiramente com aquela instituição, já que esta é uma instituição do governo, mantida pelo governo, então tem um pouquinho aí de elo assim, mas é muito pouco do que deveria, eu acho que deveria ter um incentivo maior mas na HZ ou nessas outras empresas sempre vai ter o estagiário do colégio técnico, da tecnologia, sempre vai ter, por que? Porque são pessoas com qualidade, mão de obra barata e com alta qualificação. Porque eles sabem fazer, são motivados, são inteligente e consegue mostra isso aos seus superiores e por fim fechar a vaga.

Esse tipo de aula, inclusive outro dia nós estávamos conversando e você disse que você tem um planejamento que você faz..

Não, não. É em cima do planejamento da escola, a única coisa que difere é, tipo assim, maneiras. Por exemplo, eu tenho que falar do forjamento, se eu começar, eu tenho as três últimas aulas, a aula começa as nove e meia, a aula começa as nove horas por exemplo, se eu começar a falar pra eles de fundição, processos de laminação, processos de trefilação e começar a falar, como a maioria trabalha já no setor fabril e outros não, eles vão dormir em sala de aula e não é uma deficiência do professor é uma coisa natural, chamado sono e o sono pega.

E é uma matéria assim que não é chata, mas se você fazer desse jeito, na minha opinião, cada docente tem a sua visão a este respeito, na minha opinião o que eu faço? Eu faço, hoje em dia eu procuro falar menos, deixo eles falarem mais, porque é só ali que vai surgir a dúvida, que vai surgir o comportamento de grupo, opiniões, dúvidas, porque se você falar nem dúvidas eles perguntam porque eles estão loucos pra ir embora. Então o que eu faço? Eu pego e distribuo, dependendo do ano, distribuo em seminários, eu pego um grupinho de três e falo, você vai falar sobre fundição, você vai falar sobre laminação e cada um de vocês, cada grupo vai desenvolver cinco perguntar que eu posso estar utilizando em provas. Pra que? Pra fazer com que eles prestem atenção e respeite os alunos, automaticamente, sem eles perceber, eu

estou incentivando eles a falar ao público, sabe? Perder vergonha, pegar o microfone, falar, olhar para as pessoas, porque o grande medo hoje é falar em público.

E a partir o momento em que você destrava esse aluno eu estou preparando ele pro mercado. Hoje em dia se você pedir pra um cara dar um recado pra um chefe de outra área, ele já vai com medo, porque ele tem deficiência de falar. Vai lá e fala pro cara que o material tal, tal, tal não chegou e se tiver alguma dúvida falar com o engenheiro tal, ele vai chegar lá todo embaçado, é o, o, o, por quê? Porque ele não tem essa desenvoltura para poder falar, então eu faço isto sem eles perceberem, eles começam a falar no seminário, uns começam a brincar, tudo certinho, mas eles começam a falar e começam a desenvolver essa outra parte, eles começam a descobrir, puxa! Eu sou legal nisso, eu posso aproveitar essa parte minha de falar em público. Então eu começo através disso, como eles vão apresentar pra mim? Eles vão apresentar no computador, num datashow, ou até mesmo na televisão um recurso que eu tenho na escola, a partir de um momento ele começa a se desenvolver também na área de informática, então eu começo na minha matéria começo a abrir o leque, ele não vai só ver o que esta pedido ali. Então quando eu falo que a minha grade é diferente de outra grade, é nesse aspecto, é o jeito que eu conduzo a minha aula.

Todos tem um jeito particular de levar, eu acho que esse é um jeito meu mesmo. É um jeito meu. Eu não sei se esta certo se esta errado mas é o que eu aprendi lá e o que eu estou praticando aqui, tem dado certo, tem dado certo.

P: Quando existe uma promoção, o que você leva em consideração para dar uma promoção para um funcionário?

Veja bem, eu não estou ainda nessa capacidade de dar uma promoção para um funcionário, não exerço essa função, mas hoje em dia se eu fosse um supervisor, alguma coisa assim que pudesse eu olharia muito a parte de motivação, se o cara é motivado, se ele é um cara que tem iniciativa, ele não é um cara que fica perguntando: viu! o que eu faço? Isso tem que fazer assim, assim, assado, viu! É desse jeito é daquilo... nesse caso ele não serve pra receber uma promoção. Talvez ele sirva pra estar trabalhando lá, mas pra ser puxado, então eu preciso de um cara comunicativo, eu preciso de um cara que tem iniciativa, eu preciso de um cara esforçado, eu preciso de um cara inteligente, eu preciso de um cara que vá atrás do estudo porque você só consegue mudar se você mudar a base e a base é a educação, então, mesmo que você tenha tido um processo defeituoso lá da infância, teve colégio mal feito mal organizado, tem como você mexer, quebrar essa estrutura e começar de novo. Agora, enfim educação, a gente só vai conseguir mudar o país se pegar a educação.

P: Agora pra fechar, pra voltar pro churrasco. O que é competência pra você?

Competência? Competência é quando você ... pega por exemplo... um trabalho pra você fazer, você tem habilidade mas não é competente é complicado. Você pode ... como que eu posso dizer...

P: Habilidade esta ligado à destreza manual?

É, por exemplo, você pode ser bom, mas você não conseguir fazer isso, não conseguir demonstrar, por exemplo você vai falar em público, vamos pegar este exemplo, você vai falar em público, você é muito bom assim, sabe falar perfeitamente o português, só que quando você chega na frente de todo mundo você trava, então, você tem uma certa ...

O conhecimento é bom, tudo certinho, mas chega na hora falta o que?

Então, ele não tem competência pra estar exercendo a sua habilidade, ele tem habilidade mas ele não tem competência.

Essa pessoa, pra ela ser competente, a primeira coisa é a humildade, a partir do momento que você foca a humildade, porque hoje em dia esta muito no “eu sou foda”, “eu sou o cara”, “eu sou o bom”, e aí já era né? Eu costumo falar que tem três tipos de funcionários, tem o funcionário papagaio, o funcionário papagaio é aquele que fala: deixa comigo, eu faço isto e aquilo, eu sou o bom, sou competente, faço isso e aquilo, aí passa um mês você fala, o que você fez? Não! Não fiz nada mas no mês que vem você vai ver, esta aí, pá, pá, pá. Quer dizer, esse é o cara que não tem iniciativa, ele é o cara que vai ficar sempre daquele jeito. E tem aquele funcionário urubu, urubu é aquele que não vê coisa boa em nada, ele acorda cedo ele já liga o rádio e ele fala assim, já liga na parte de criminal, ouve assim: matou mãe a punhalada, paulada, só desgraça, quer dizer, chega na empresa o cara fala nós estamos vendendo, nós somos bons, nós somos isso, nós somos aquilo, ele fala assim: vendendo nós estamos quero ver nós receber.

Ele ta focado, agora, a gente tem que ser o funcionário ideal na minha idéia é a águia, a águia ela tem altivez, a águia ela voa vai no alto dos cumes lá em cima pra botar ovinhos, até pra morrer ela procura o alto do morro. Quando ela vai trocar pena, trocar o bico, trocar as asas, ela também procura o alto, ou seja, a gente tem que enfrentar os problemas, quando vem a tempestade ela enfrenta a tempestade, ela fura a base da nuvem e vai lá no alto onde a tempestade esta abaixo dela, então a gente tem que fazer que nem a águia, enfrentar os nossos problemas, encarar de frente os nossos problemas, então o funcionário motivado é isso, ele enfrenta os problemas. A mãe águia é um bichinho...

Isso seria competência. A mãe águia ela ensina muita coisa pra gente, ela ensina por exemplo que a gente tem que ajudar os chamados, ela ajuda os filhinhos, então ela põe lá o ninho bem confortável e vai alimentando os bichinhos lá, aí quando os bichinhos já estão grandinhos ela começa: e aí? Não vai voar? Vamos! E tem que fazer com o funcionário, vamos lá meu! Você tem que ir é assim, você sabe. Você começa a mostrar o caminho e aí você começa a perceber que tem aquele que tem a habilidade e competência e vai mas tem uns que só tem habilidade mas não tem aquela competência e fica lá preso, eles ficam inseguros, eles não sabem por exemplo decidir, então eles ficam presos e aí a mãe começa a fazer o que? Criar o desconforto, veja como o problema é importante pra gente, a mãe cria um problema, ela arranca tudo que tem de conforto no ninho e o ninho começa a espetar ele, ele fica ai, ui, ai, ui e aí começa a criar um comodismo, então o que a mãe águia faz? Ela empurra eles pro precipício pra eles voarem, quando ela percebe que eles já estão prontos pra voar. Então empurra, alguns voam...

Quando ela percebe que ele vai estrebuchar lá no precipício, nas pedras, ele dá um vôo rasante e tup! Pega ele, assustado, essa foi por pouco, você vai tentar de novo, vai de novo, mês que vem, não você vai voar agora. A mãe faz isso até ele voar, então o que que acontece? O que eu estou querendo dizer? E quando ela voa ela voa, pula e daí volta agradecer a mãe dela, nossa mãe obrigado, então a gente tem que aprender a agradecer aos familiares, agradecer a esposa aos filhos agradecer a sua mãe a seu pai, agradecer ao professor, agradecer ao colega de trabalho, agradecer aos funcionários, agradecer aos chefes, porque? Porque só assim a gente vai conseguir mudar essa filosofia do eu querer, não é assim. Hoje em dia não funciona mais, por exemplo o filho falar assim: se você passar de ano você ganha o Play Station, ou então se você não passar de ano você vai apanhar, isso não funciona mais, essa troca, essa barganha. Tem que ser um negócio tipo ele tem que querer, ele tem que ver que aquilo vai ser bom pra ele, isso pra mim é competência. A partir do momento que ele enxerga o que vai ser bom pra ele, ele tem que fazer, isso é competência, é ser competente.

Entrevista 1/Grupo 2 – Professor Cláudio.

Vamos pegar a área acadêmica primeiro, minha origem é na escola técnica, eu vim da escola da Rubens de Faria, aquele ensino antigo que era integrado que era o colegial e o curso

técnico, era o dia inteiro no Rubens de Faria, curso antigo. Depois eu fiz engenharia mecânica na federal de Uberlândia. Fiz um curso *Latu Senso* em administração da produção. Basicamente essa formação é formal mesmo, é essa aí a formação acadêmica formal. Eu considero uma formação que a escola me deu mas tem uma formação que eu criei, paralela, essa é uma outra formação que eu tenho. No meio do curso de engenharia eu tenho uma... eu me envolvo com centro acadêmico essas coisas e eu tenho uma formação paralela e essa é a formação melhor que eu tenho, essa é a formação que eu fiz. Meu autodidatismo por exemplo. Eu matava aula na faculdade de engenharia e assistia aula na faculdade de economia, fiz muito isso aí, então é uma formação que eu fiz, eu criei, vamos dizer essa é uma formação extra banco de escola. (solicita aos alunos para falarem mais baixo) aí seria uma formação do ponto de vista do intelecto. Essa inclusão nas áreas das ciências sociais a engenharia teve uma curta duração pra mim era o que eu não queria. Eu não agüento a fábrica, com todas as mordomias que eu tive na fábrica a frescura que me davam, as pessoas satisfazem o ego com aquele respeito todo, pro jovem e os muito mais velhos me respeitando, nunca me satisfaz porque essa relação trabalho, capital trabalho, mexeu bastante, então não me satisfaz isso aí. Eu acho que como profissão mesmo é a profissão de professor, é essa a profissão que eu me encaixo e não na profissão de engenheiro realmente, o engenheiro dá lugar ao professor. Esse cara que é professor que esta hoje aqui dando a entrevista () o curso de engenharia o raciocínio, alguma coisa mas não para estar fechado em uma fábrica, pelo contrário. Hoje eu começo a me questionar sobre o trabalho fixo com horário pra entrar e pra sair eu acabo numa área que por derivação do movimento social acabei entrando porque a esquerda perdeu o discurso e acabou na área do meio ambiente, é verdade! Acabou o discurso da esquerda e boa parte da esquerda esta na área do meio ambiente. Eu também estou. Eu já vinha nessa área. Na medida que o discurso vai morrendo e muita gente vai pra essa área. Mas ficar fechado é uma coisa que me perturba, eu tenho horário pra cumprir, eu cumpro horário a escola da uma falsa sensação de liberdade e eu já sabia disso aí, muitas vezes ter muitas aulas colocadas em diversos horários de manhã, a tarde e a noite, horário absurdo fazer isso, mas se for uma carga relativa, um pouco a tarde um pouco a noite você acaba tendo períodos em que você pode ir ao banco, ou você dá uma coçada mesmo durante o dia, botar uma bermuda no meio da semana, que é um negócio prazeroso, entendeu? Numa quarta feira a tarde você esta na rua, mas você trabalha pra caralho mas na quarta você não dá aula naquela quarta de bermuda num solão você vai tomar um sorvete, entendeu? Então da uma falsa sensação de liberdade e é gostoso. Eu trabalhar fechado é terrível ter horário pra entrar e sair, isso em qualquer lugar, acho que não vai muito com meu () então o trabalho de professor há dois anos que eu trabalho fechado em escola na fabrica foi pior, no meio ambiente o mundo o universo é maior das coisas e tal, acho que é por aí a formação profissional.

P: Então na verdade, a sua atividade como professor, você colocou que a sua formação veio da faculdade de engenharia mas grande parte dela veio de fora que você fazia matando aula na faculdade e fazendo outros cursos?

Sem dúvida! Inclusive dentro da própria universidade, eu tive a felicidade de estar numa universidade, né? eu fui fazendo mil coisas la dentro, na faculdade de artes eu cantei no coral da universidade eu cantava no coral da universidade e isso fez aulas por exemplo que o pessoal da artes conhecia vem um cara de São Paulo falar sobre animação de desenho animado, quando vai ser? Vai ser tal dia, então eu matava aula e o campus era ali mesmo. Eu assistia aula na faculdade de economia, na verdade da faculdade de economia tinha essa disciplina de economia no curso de engenharia e aí eu ia saindo da sala e o professor me chamou, ele era da faculdade de economia, ele falou: “olha, você esta fazendo uma série de perguntas na sala que com certeza você sabe a resposta” e a sala era muito grande, aqueles anfiteatros, e ele me chamou, eu ia saindo e ele me pegou assim na porta, “olha eu sei mesmo a resposta” ele riu e “continue fazendo porque eu não posso levar a aula pra esse lado” e você

esta fazendo um debate e o professor gosta disso aí, né? Nós estávamos no regime militar ainda então eu puxava a disciplina dele para o Marxismo na economia () dos outros como é que eram () puxando o assunto aí ele me chamou e falou “vai fazer uma disciplina e tal” eu fui fazer e esse mesmo cara me convidou na época a fazer mestrado no exterior, () que eu passava, se eu fizesse mestrado em economia e fizesse relações exteriores eu ia estudar fora e fazer comercio exterior () as matérias que estava freqüentando em paralelo, faça a prova e aí não veio a revolução bosta nenhuma (rs)

Ah! Isso aí já foi em 81, 82, 83, por aí. Eu fazia o curso na faculdade de engenharia. A vida voltada para outras coisas no próprio campus. A partir de 77, 78 o aluno de engenharia, aluno de engenharia igual aos outros mesmo, né? eu acho que, sinceramente, conhecimento de cidadão, conhecimento mesmo, legal eu aprendi tudo sozinho, eu ficava de madrugada lendo um barato, eu sinto saudade disso aí, a descoberta do materialismo histórico foi um negócio fantástico, ele é maravilhoso, ele é lindo, agora você começar a ler as coisas sobre a dialética é um negócio maravilhoso, rico a questão do () o próprio texto, a palavra que esta vindo com a palavra anterior no próprio ato de você ler, essa foi a maior descoberta do curso. Eu fui por aí a igreja, a igreja, a questão do cristianismo é muito forte nele, () eu no tempo de adolescente () com ele tinha uma regra na igreja que você não podia duvidar dele, isso nunca ficou legal pra mim, isso foi uma sacanagem, () acabava duvidando é muito ingênuo pra mim eu fui carregando, mas será que não sei será que não dá? Mas não tinha a questão científica por trás dando respaldo, era só uma dúvida, essa ordem estabelecida em todo lugar que você for ele estava enxergando, eu discordava disso então quando começam os primeiros textos a aparecer tinha mais a ver com alguma coisa parecida pêra aí! Isso aí começou a cair na minha mão, é um universo fantástico, né? eu me lembro bem de um livro, não sei agora o nome do autor, ele escreveu pros operários, puxa vida um manual pros operários. Quando alguém me falou eu peguei escondido não podia ler O Capital, era terrível ler aquilo ali, aí eu comprei um dicionário Aurélio que eu tenho até hoje e as palavras muitas até há alguns anos aí, as pessoas me achando que eu conhecia um pouco de idioma ou ler uns anos atrás aí e o dicionário veio junto que estava trabalhando a estrutura do próprio idioma em inglês mesmo e eu não sabia esqueci o nome dele agora a introdução a dialética foi mais fácil, foi mais fácil. Então essa formação paralela ()

Ah! Poxa vida! A escola me exige de tudo isso que eu passei, o conhecimento técnico.

Essa aprendizagem eu acho que é aprender sozinho, e esse conhecimento do social, não sei, talvez uma interação melhor com eles, entender como eles vêm, como se propõem as vezes em discutir a realidade, os estamos em época de eleição. Eu tenho um papo, não tomo espaço da aula toda, não fico fazendo campanha política esse tipo de coisa, mas pelo menos pra situar a realidade em que eles estão, sabe? Acho que pelo menos isso vale.

P: Como é que você vê o processo que a escola desenvolveu pra se adaptar à reforma a esta mudança na educação?

Olha o que a gente chegou a ver algumas coisas a respeito da LDB eu comecei a fazer o mestrado em educação na Uniso, mas eu achei que tava muito fraquinho e não virava nada, acabou não dando certo e eu larguei mão. Foi nessa época que eu cheguei a ler a LDB, eu me interessava nisso aí, eu não saberia hoje, honestamente, fazer alguma discussão que levasse em consideração a LDB, o que eu posso dizer de alguma mudança e não sei se é exatamente ligada a LDB a questão da mudança pelo menos pra nós aqui que é a mudança dos quatro anos para um ano e meio eu não sei se ela... eu cheguei a ler algumas coisas da LDB mas eu não sei se essa mudança esta vinculada à LDB.

P: É um outro decreto.

É um outro decreto? Eu não saberia, é interessante, essa discussão da LDB pra nós nestes anos todos, eu acho que não foi alguma coisa eu não posso acusar a instituição, que a instituição não puxou a discussão ou se foi desinteresse. Quanto à metodologia quanto ao modo de ensinar, o modo de trabalhar, isso não teve influencia nenhuma eu acho, que isso nós estamos reaprendendo todo dia a forma de trabalhar. A grande preocupação minha é que eu era como um professor de lousa e giz, eu me esforçava pra ser um ótimo profissional quando eu comecei eu falei é aqui, na fábrica eu não me adapto, eu fico por aqui, nesta falsa liberdade eu vou ter que ficar por aqui, eu tenho que ser bom nisso aqui.

P: Você sentiu durante essa reforma que a instituição ela encampou essa reforma e ela desenvolveu a mudança dentro do método?

Não, não percebo. Aqui pra nós, olha, eu posso estar sendo injusto, ta certo, mas mudança da LDB pelo que eu tenha lido que eu tenha acompanhado aqui Neucy, eu não vejo algum marco, eu não sei dizer pra você honestamente, como professor essa ignorância a respeito disso aí, eu não sei se é por um desacreditar que essas coisas pudessem trazer alguma coisa, desprezado tudo isso aí e achar que ia ficar a mesma coisa, uma certa..., pra época, a mudança da LDB de que ano é mesmo?

Então você perceba bem, 96 você tem, eu começando aqui na escola em 92, já vinha dando aula no curso técnico lá em Uberlândia, então a minha experiência não é só da época do Centro só, eu trabalhei com crianças também dando aula de xadrez, dei aula dois anos de xadrez pra criança, então pode ser que em 96 quando esse cara que vem com um monte de informações, honestamente eu me dediquei muito a esta outra parte, muito, muito, muito mesmo, então pode ser que a análise que eu tenha feito pra época que eu não sei, foi a dez anos atrás isto aqui no contexto assim assado não vai mudar nada aí eu hoje eu sou um cara comum que não tem esse tempo mais então eu devo ter feito uma análise pra época que isso não ia virar nada ou não tenha dado a importância necessária, então não consigo ver.

P: E em relação a este novo plano de ensino, essa nova forma de planejamento, nova forma de avaliação?

Pra ser sincero, a gente acaba convivendo na escola com um monte de papel que a gente sabe que aquilo que eu vou lançar na aula de hoje eu lanço o que eu quiser, talvez precise de um movimento muito grande, um esforço muito grande para uma pequena transformação, desculpe citar a vara, mas tem a vara do Lênin, precisa um esforço muito grande para entortar a vara para ela voltar a ser um pouquinho menos. A lei da vara do Lênin eu não me esqueço. Então, tudo isso que você planeja no começo do ano você acaba, como eu poderia dizer, você vem, quem diz alguma coisa mais ou menos assim e que eu acho fantástico é a Marilena Chauí. A Marilena Chauí fala que o ser humano tem um núcleo duro, esse núcleo duro é difícil mudar, você profissional tem um núcleo duro, então, esse núcleo duro do profissional, você, com reformas ou sem reformas, e com muito de política, isso depende da idade também desse profissional, a medida que os anos vão passando vai ficando mais difícil de você mudar, eu acho que não... a não ser que seja imposto, que você tenha que mudar o jeitinho de fazer, mas eu acho que a questão maior com jeito de avaliação ou sem jeito de avaliação é o profissional se entendendo como profissional realmente e do papel social que ele tem, isso eu acho legal, muito maior do que isso aí, veja bem!

Eu acho que podia ter discussão a respeito da filosofia da educação, uma séria de coisas, a questão aí fica também de você ter a comunidade caminhando junto e discutir um perfil de escola e caminhando junto você permite que a escola quer fazer isso aí, só que isso no dia-a-dia na visão da educação não aplica nada, até pelo seu dia-a-dia não estou querendo falar do baixo salário, não eu acho que faço muito bem isso que eu faço, acho que o curso vai muito bem, estas aulas vão muito bem, não dou desculpa disso aí, poderia ser pensado melhor,

gostaria de pensar melhor, discutir a filosofia deste projeto de como caminhar, tá certo? Mas acaba caindo no vazio.

P: Você acha então, pelo que você está me contando, não notou diferença do que a escola exige do professor depois da reforma ou antes da reforma?

Não, de jeito nenhum! Essas imposições, as imposições no jeito de trabalhar, na forma de trabalhar, essas coisas, eu me impus, aliás, eu me impus como professor de lousa e giz há dez anos, eu raramente pego uma disciplina lá na sala de aula, sala convencional, mas no começo quando eu comecei a dar aula na sala convencional eu fazia a lousa, cada lousa tinha de ser melhor a cada dia, eu percebi que eu ia ficar nisso aqui, uma coisa me disse, não vai dar pra outra coisa, ficar fechado não é se adaptar, era por aqui que eu ia ficar, acabei prestando um concurso, acabei não indo na universidade, fiz aulas muito boas, passei em formas didática e fui preparando na lousa, eu me impus pra eu sobreviver, eu sabia que tinha de sobreviver aqui. Pra eu trabalhar com CAD pra eu sobreviver eu tenho que aprender sozinho quem fica desatualizado morre, eu fiz esse curso só por sobrevivência. A melhoria da minha aula, que eu acho que tenho melhorado a forma de trabalhar com os alunos de estudar, de rever eu aprendi muito dando aula disso aqui, eu aprendi o método eu não sei, eu aprendo, eu ensino porque tenho dificuldade, superando as dificuldades que eu tenho na aprendizagem eu espero a dificuldade deles lá e vou superando a minha dificuldade na minha aprendizagem pra eles, entendeu? Então, é difícil aprender tal coisa, eu tive dificuldade, na hora de explicar eu vejo os caminhos pra eu mostrar essas dificuldades.

Isso, é difícil neste ponto, quando eu for passar isto pra eles oh! Vamos pensar aqui, vamos pensar por este lado, aquele lado, entendeu? Mas não vejo do governo federal, do governo estadual ou da própria escola alguma coisa que tenha mudado, a necessidade me obrigou a fazer tudo que eu faço, é isso!

Meu aluno vai cair o que a gente espera aqui é que seja numa área industrial e que dentro desta indústria você tem a etapa do desenho do projeto do elemento mecânico e do elemento de máquina, ele vai estar inserido dentro da sala de projetos, ou desenhando ou projetando alguma coisa e usando o computador e usando estes software de ponta que tem hoje, trabalhando com 3D, simulando os métodos de montagem, simulando movimentos, são software de última geração. O que é um negócio muito interessante no nosso curso, você observa isso todo dia, eu fico até emocionado vendo, muitos daqui saíram da produção e mudaram de setor. Tem um ex-aluno aqui que era ajudante geral de uma empresa, então ele aprendeu aqui eu liguei pra essa firma e vários saíram, mas esse em particular não. Ele tinha uma característica que era diferente do ajudante geral, ele se vestia muito bem. Pó, esse cara é diferente, ele não é um qualquer. Falava diferente, ele escrevia uma coisa diferente.

Ele tinha um jeito diferente de um ajudante geral e quando teve oportunidade de fazer esse estágio nessa empresa ele deu certo, ele demonstrava que ele era pra coisa, entendeu?

Olha! O perfil, normalmente aí é que nós temos aqui vamos pegar a grande maioria indo pras empresas trabalhando com software como desenhista ou como projetista. A função de desenhista e de projetista é uma função de muita responsabilidade. Então, um projetista, um desenhista, ele tem que ser antes de tudo uma pessoa que tenha consciência da responsabilidade daquilo que ele está fazendo. Uma primeira característica dele, ele tem que dominar a responsabilidade o domínio das ferramentas que ele tem, ele tem de ter o domínio da mecânica nos vários aspectos da mecânica, conhecimento de materiais, resistência dos materiais, de ajustes e tolerâncias, e o domínio do software, o software já é auxílio àquilo que ele tem. Dar o software pra ele sem conhecimento não adianta nada. O software é para que ele faça aquilo com uma determinada produtividade. Então a responsabilidade e o conhecimento nas áreas mecânicas afetas ao projeto e o conhecimento do software eu acho

que uma característica a mais eu falo pra eles aqui: o interesse e a capacidade naquilo que a pessoa faz. Tendo essa capacidade da responsabilidade e do conhecimento, a capacidade dele aprender senão tá fora do mercado.

Então eles tem que ter essa postura profissional de procurar o novo. Estar sempre interessado no novo. O software novo, a alternativa nova, isso na área de software além das características todas essas, talvez a mais importante.

P: Quando você quis pontuar, teve um aluno que era diferente, que era ajudante geral, que se vestia bem, como você colocaria a característica em particular nesse tipo de aluno? Pelo visto ele é diferente dos outros.

Até porque eu mesmo dou a deixa, né? Aquilo que eu explico serve pra muita coisa, gosto musical, pro teatro, mas no dia-a-dia caindo aqui neste dia-a-dia, em relação a este quase senso comum aqui, eu não sei alguém que já disse alguma coisa, você mais ou menos projeta, mais ou menos aquilo que você quer, aquilo que você quer ser.

Mas aí eu tava falando da característica, então eu pego muitas vezes, porque aqui o curso de mecânica, eu combinei com o coordenador de não colocar essa coisa de estágio, há muito tempo, essa coisa de estágio na área de CAD, então sempre passou por mim o estágio, eu conheço um por um, inclusive os métodos de cada um, o jeito de cada um, muitos nestes anos a informação que o estágio chegou eu chamei o aluno fora da sala e ó: ligue neste telefone, fale com fulano e com esse nome ele conhece você. Que eu mandei o melhor.

O perfil da escola não é o perfil do curso.

Então você não imagina o que nós da mecânica fizemos de reunião paralela, teve uma época que até eu forçava, coisa que eu aprendi lá na esquerda, reunião toda terça feira na hora do intervalo, fizemos seguidamente toda terça feira na hora do intervalo. Uma reuniãozinha na hora do intervalo pra saber como o curso estava andando, pá, pá, pá, o que tinha que mudar, pá, pá, nós criamos quase uma administração independente da escola, isso você não pode contar, nós fizemos uma administração meio paralela.

Pra que? Pra tomar conta do curso, pra vigiar o curso. Como que ele tava indo, tá certo?

Então completando, porque colocar o melhor profissional? Porque de eu escolher? Pra dar certo. Pra que esse cara, já aconteceu várias vezes, de ele ir pra empresa, ele deu certo ele chama outro. O bom profissional que foi pra empresa chama muitos aqui, quantos foram colocados na empresa estão cursando aqui chamar outro. Vai chamar, eu sempre falei na sala, nunca leve um nó cego, o nó cego vai ficar ruim pra você. Então acho que até o curso é questão de sobrevivência, é a lei da natureza, né? Eu pego as melhores sementes aqui e estou plantando nas melhores firmas é o que acontece.

P: Quer dizer que a empresa pode se enganar na hora de admitir?

Então eu já faço uma pré-seleção aqui, o que provavelmente não vai dar certo eu já corto, entendeu? Por alguns fatores por exemplo a entrevista o próprio tipo daqui, o envolvimento na sala, porque o teste na empresa eles fazem, dão uma provinha, eu conheço todo mundo aqui, eu convivo com eles toda hora, eu sei o que é cada um aqui. Então eu faço a prova, como é que é a prova? Dou o desenho, eles ligam a máquina eu digo: ‘você tem tanto tempo pra fazer esse desenho aqui’ ele olha o desenho e vai fazer. Na indústria como é que é o teste? O desenho tá aqui, ligue a máquina e faça! Então eles têm um simulado aqui comigo todo semestre, então é um teste de fábrica que eles têm aqui comigo. E acaba segurando

P: Você confia mais no seu taco do que no da empresa para escolher?

Ah! Exato! Mas eu errei na escolha já!

Pensando neste caso e em outros, como é que você vê o que acontece na empresa hoje e o que acontece na escola? Então você tem conhecimento da empresa, você tem conhecimento da escola, então qual a relação aos trabalhos realizados na empresa nestas atividades e na escola, que tipo de relação?

Dá, dá pra você ver, por exemplo, essa ponte escola-empresa, a capacidade de relacionamento que você tem ou não com o aluno, a empresa determina e você obedece, eu aviso na primeira aula que não é aula igual a sala de aula lá, aqui tem uma hora que eu falo e tem uma hora que eles trabalham, eu não admito que trabalhe na hora que eu falo, no primeiro dia as regras são colocadas. Tem uma hora que eu falo, tem uma hora que vocês trabalham, na hora que eu estou escrevendo, que estou explicando, escuto um barulhinho de mouse, aí vem aquele palavrão mesmo, porque é homem e sai mesmo: “caralho, vamo parar com essa porra desse mouse!” aí eu explico tranquilinho, explico tudo, se eu fizesse desse jeito? Então tem atenção e esse cara que eu vejo que se adapta, comportamento por exemplo, horário de entrada, horário de saída, então quem se adaptar nesta sala de aula do meu jeito chato e enérgico, na maior parte dos casos não por falta de respeito mas com energia e seriedade, eu já começo perceber que aí a adaptação ao software, ao conhecimento que eles têm que ter, a velocidade de aprendizagem e o comportamento na sala, colocar a capa no computador, colocar a cadeira que eles saem e deixam tudo arrumado pra mim não ter, então são várias coisas que no dia a dia de uma empresa você tem que ter obediência à norma, se adaptar, uns se adaptam outros não, não tem (...) todo mundo na hora que eu estou explicando todos no olhar de cada um eu estou percebendo se eles estão aceitando, se eles estão conversando comigo pelo olhar, porque todos estão olhando pra mim, ta certo? Então eu sei como é que é a isso do conhecimento se ele esta indo se ele esta voltando, transformando na cabeça, se tem cara de dúvida ou não, eu estou percebendo pela cara que ele esta.

P: Esta é uma forma de preparar o aluno para a empresa?

É porque aqui o que a gente estimula um pouco é do ambiente de trabalho, a seriedade nos prazos para eles entregarem as coisas, da seriedade de fazer o trabalho completo, eles começam o trabalho com começo, meio e fim, tem prazo pra entregar, vamos ter que conviver quatro meses, como se diz aí, dentro destas regras aqui, uma hora eu falo outra hora vocês fazem, tem hora pra entrar e pra sair. Dentro disso aí, nós vamos trabalhar com software e vamos trabalhar com isso aí.

P: Você tem esse perfil, esse método, essas normas que você estabelece e que você acha que são importante na empresa, como é que você desenvolveu isso

É interessante, quando eu trabalhei na indústria eu trabalhei na área de projetos no pouco tempo que eu fiquei na indústria. O perfil de uma indústria (...) não precisa de grandes efeitos não, esse artista que fosse pintar o perfil de uma indústria não precisa de tanta tinta e de tanto talento assim pra pintar um profissional, tem algumas regras básicas de convivência que em qualquer lugar você precisa ter, não precisa enxergar tão longe e eu digo pra eles o comportamento que eles têm em casa, na escola, cada lugar tem as suas regras de convivência, tem que ser inteligente o suficiente para perceber que cada lugar tem as suas regras, como no trabalho, todas as firmas não são iguais, todos os departamentos de projetos não são iguais, você tem que ter a sensibilidade pra perceber o que tem mas no geral, as boas regras da boas educação são poucas, você, como eu disse, ter responsabilidade, em qualquer lugar precisa ter responsabilidade, o funcionário irresponsável não existe, qual funcionário é irresponsável? Que eu tinha falado antes, retomando, ter um profissional que tenha conhecimento, tem uma escola pra isso aí, a capacidade de se auto-renovar que todos tem que ter, também, depois as regras específicas, como eu disse de educação e conduta dentro de algum lugar são mais ou menos básicas, você não precisa de tanta coisa assim, chegar no horário, questão de higiene e limpeza, se subordinar, como eu disse, aqui quando eu mando eu

percebo existe uma relação de igualdade mas existe uma relação de subordinação aqui na sala na medida em que eu imponho uma coisa resolvida é uma relação de subordinação, então esse eles poderiam não se subordinar a isso, eles param quando eu estou falando, então eles aceitam essa regra e aceitam as coisas que eu coloco no desenvolvimento do curso, então esse profissional que esta se subordinando a essa convivência, esta relação, ele deve ter uma capacidade de se subordinar à aquilo que também é colocado na empresa, que não são muitas regras como eu disse aqui, nada tão mirabolante assim, ta?

P: Você acha que com esse plano quadrado ele se adaptaria tanto numa empresa Taylorista como numa empresa nova, flexível que exige uma polivalência do funcionário com toda essa história de vestir a camisa da empresa.

Mas aí eu me sinto responsável, eu faço uma parte só também, também tem as pessoas responsáveis, sou responsável por uma parte importante do curso, não vou dizer que é a mais importante dentro deste conhecimento que eles têm, mas eu tenho responsabilidade por uma parte, a formação do indivíduo como um todo, aí falando em formação né? Eu pego uma partezinha deles numa parte da semana, eu não formo o aluno inteiro, dentro disso que eu faço não faz parte da minha disciplina, esse da entrevista não faz parte, faz? Eu fazia isso, achava legal, voltei a fazer, nesta semana por sinal e isso ajuda na medida do possível, na medida que eu crio uma amizade com eles, eu quero que eles se saiam bem, é uma outra relação com essa molecada, eu sou amigo deles, eles são do meu time, eu sou técnico de um time, é mais ou menos assim, eu faço uma parte da coisa.

Não! Aí se você pegar o indivíduo, ele é reflexo do tudo, se nós voltarmos à parte de meio ambiente, se nós falarmos de meio ambiente, não existe nada isolado, nada esta sozinho, eu faço uma parte aqui na sala mas talvez até muita coisa até que eu fale eles olhem pro lado e “o que que esse velho ta falando aí?”

Produto do meio, existem uma série de relações de coisas, ah! Tem uma entrevista da Chauí que ela fala dos resíduos, de tudo que cai pra você, você fica com um pouco de informação só, do tanto que eu falo eles vão ficar com o resíduo disto aqui, daquilo tudo que o professor falou. Não tenho a pretensão, nunca tive, de ser o único, ser o máximo, que tudo que eu falei vai ser ouvido, vai ser levado, então eu me esforço talvez se eu tivesse que passar 100, destes 100 vai ficar 20 por cento, da coisa que eu mais gosto de fazer que é ser professor, que foi aonde eu me identifiquei, se fosse professor de filosofia, sociologia seria melhor ainda (rs) mas não consegui! Mas dentro disso aqui o sonho do professor, então vamos estabelecer o teto de 100, né? se passa com 20 eu faço 150, porque aí talvez eles fiquem com 40, 50, não é pelo meu ego, pela importância que eu queira ter, do profissional que eu queira ser, talvez eu me esforce de falar mais de gesticular mais de pegar o sujeito, de procurar, porque aí dizia, é bom que se fale, o Marx, né? o homem faz o trabalho e o trabalho faz o homem, o homem transforma a natureza (...) mas o homem faz o trabalho e o trabalho faz o homem, então esse trabalho que eu faço, esse ser professor tem um do cara da fábrica, né? o homem faz o trabalho e esse trabalho me faz ser simples e a dedicação neste trabalho por procurar de um jeito ou de outro a melhor forma que eu possa levar, foge as vezes da LDB, do não sei o que, do não sei o que, pra cair na relação direta da amizade, do querer que eles se saiam bem, do, de uma outra relação, entendeu? De ser o técnico de um time onde todos saem ganhando, sabe? Aí tirando todas as LDBs, filosofias e não sei o que, esse pessoal aqui é meu time, eles tem que ganhar, eu quero que ganham depois.

P: Você acha que isso ocorre no curso de mecânica? Se isso ocorre no curso de mecânica como é que os outros professores fazem, porque você teve uma formação variada e fora do currículo acadêmico, você acha que isso é uma idéia generalizada da mecânica, é uma idéia generalizada da escola...

Não.

P: Isso você vê que aconteceu a partir de quando? A escola passou a exigir alguma demanda de vocês ou tiveram que reagir por conta própria?

Não, nós tivemos que reagir por conta própria. O curso já na época de quatro anos a gente percebia que não era a visão da escola o setor industrial, o curso era meio fora, e principalmente quando o curso ficou com poucos professores eu acho que nós tivemos um ganho de qualidade nos que ficaram, infelizmente poucos ficaram, mas é, o grupo ficou pequeno, ficou mais fácil conversar, nas épocas que fazíamos reuniões semanais eu puxava um pouco disso, essa coisa de esquerda mesmo, de ter compromisso, de fazer reunião, pa, pa, pa, pa, não vamos conversar abobrinha...

P: Que época foi isso? que vocês faziam essas reuniões?

Ah! Isso foi quando veio o de um ano e meio mais ou menos.

P: Antes dessa mudança do curso de 4 anos para um ano e meio, vocês não tinham esse tipo de trabalho?

Já fazíamos, já fazíamos!

Mas eu por exemplo a divulgação do curso sempre foi separado, o único curso que faz é o curso de mecânica desde o curso de 4 anos, que era o curso que era patinho feio da escola. Só que não sei se houve uma ameaça ou a gente sentiu o medo do curso acabar mesmo e aí perder o emprego, e aí você pega a curva de demanda do curso de mecânica no vestibulinho dos 4 anos a subida que ele dá e principalmente, Neucy, quando o grupo fica pequeno e fica fácil de chamar as pessoas e olhar nos olhos de cada um e aí dizer “ó, você é responsável também, se acabar acaba pra todo mundo” o grupo pequeno é mais fácil de você organizar, conscientizar, caminhar junto com um grupo pequeno, num grupo muito grande o discurso não vai pra todo mundo.

P: Você acha que hoje, não considerando só a sua disciplina, mas considerando a escola, o curso de mecânica, o perfil do aluno que é formado hoje na escola de maneira geral, como você acha que ele é? Esse aluno que é formado.

Olha! Eu poderia dizer uma coisa aqui que é uma coisa que algumas pessoas dizem que eu gosto muito da escola, eu vivo falando da escola e tal, eu gosto muito, eu demonstro, né? o ser professor e o ser professor do curso técnico é diferente, não sei, eu fui professor de aula de xadrez em escola particular, eu não tinha falado do perfil do aluno da escola, esse aluno do curso técnico ele é muito bom o aluno do curso de mecânica ele é 100 por cento, ele é um cara que vem aqui mexe tanto, ele vai no ritmo que eu vou. O técnico do São Paulo numa entrevista, o Murici disse eu quero os caras pra serem campeões, os caras vão comigo então eles aceitam o ritmo que eu imponho então eles vão no ritmo, é batido o que eu faço hoje, é muito software que eu dou e preciso da compreensão deles, é esse ritmo batidão que eu dou, sabe? Eu fui com o tempo, na verdade chamando isso pra mim, é difícil um professor que faça tantos softwares como eu faço, AutoCad, 3D, mas isso ficou na minha mão, entendeu? Essa informática o Centro não me obriga, é o que o mercado quer, mas me exige muito fazer o que o mercado quer, era mais fácil fazer o que o Centro faz e aí eu boto um perfil chinfrim.

P: E como é que você ajustou a exigência do Paula Souza com a exigência do mercado? De onde você captou isso?

Eu fui captando com os próprios alunos das indústrias que já tinha chegado alguma coisa lá e aí eu fui mudando aqui pra atender lá fora e nesse atender lá fora eu me obriguei a aprender tudo

P: Você acha que a motivação é muito importante pro resultado?

Ah, é! Ver o ar condicionado e os caras trabalhando bonitinho você está enxergando todo dia, ele sabe que o caminho está ali, ele está enxergando todo dia a sala de projetos, o caminho é este aqui, ele sabe disso aqui, tá? Aqui neste particular, nesta disciplina, é por aqui que passa, boa parte deles está na produção e está olhando a sala com ar condicionado, tá todo mundo ali arrumadinho trabalhando, sai com a chefia pra almoçar num outro restaurante que não é o da produção, o objetivo é fácil de enxergar é outro espaço. O ensino médio é um bando de moleques que é difícil um cara sério do jeito que eu dou aula, conseguir levar, muitas vezes quando passei por lá pela necessidade do dinheiro. Numa tarde que eu vim dar aula, eu vim numa tarde dar aula pra um curso da tarde, eu não lembro que curso que era, eu entrei na sala dei uma aula e pouco e falei pra diretora, não atribua aula pra mim que eu não vou continuar dando aula pra eles. Todo mundo largado, meio dormindo, eu fui dar aula de estatística eu acho que um curso à tarde que eu não tava trabalhando durante o dia. Ela disse “você ganha as duas”. Não atribua nada, eu saí da sala eu não quero voltar lá, eu não quero isso aí. Eu não vou dar aulas pra eles, eles não me merecem, eu não quero dar aula pra esse pessoal eu não vou dar aula, acabou! Por ser um pouco mais velho um mínimo de respeito eu mereço. Então não dá certo e o pessoal do colegial eles são mais (moadinho), mas não é ruim, você tem que entrar no embalo deles. A palavra mais importante talvez de todos os lugares talvez seja dar ritmo...

P: Que suporte a escola dá ao professor (...) ser feito que suporte você sente que a escola dá, que a instituição dá pra que ele tenha esse ritmo, pra que ele consiga desenvolver esse perfil inclusive para os outros cursos, de maneira geral.

O que a instituição podia te dar? Se não... vamos pegar a questão de salário, né? Vamos deixar uma interrogação. Vamos à próxima aqui, do ponto de vista físico, material, ela te dá uma boa condição de iluminação das salas, não dá a condição de hardware que eu quero eu não gosto disso, eu acho que é sacanagem, todos os semestres me deu a condição pra eu trabalhar, ainda dá, está meio capenga, podia ser melhor, pros outros cursos, vamos deixar o curso de mecânica, vamos ver se eu consigo pensar na escola, que eu parei de pensar na escola nos últimos anos. Dá condição em todas as salas, dá condição, tem condição pra você trabalhar. Da higiene, da iluminação das salas, no geral de máquina de hardware estamos muito bem se comparado com as escolas particulares. A escola poderia talvez, trabalhar com o discurso que você falou, né? de você pensar um pouco a filosofia daquilo, você não ser um operário da educação. A pessoa quando você fala da LDB, de você pensar o ensino, você sai da fábrica mas é um operário da educação, reproduzindo as coisas simplesmente sem pensar pra onde isso vai, uma discussão a respeito da educação, aí a escola poderia nestas reuniões que tem de vez em quando, fazer pensar um pouco, a reunião de sábado que teve, no sábado foi passado um filme e todo mundo foi embora, eu poderia até questionar, questionaria quando jovem, não quis questionar, isso é o discurso do que é bom do homem, o homem o homem e não se faz uma discussão, vai embora, aceita aquele papo furado do sábado aí, como uma fita que você deve ter visto do cachorro, eu achei aquilo (resmungo) eu queria chorar, embora...

P: Mas você recebeu alguma capacitação do Centro pra trabalhar?

Não, recebi pouco, não o suficiente que eu realmente gostaria. Na verdade a ... se tivesse que pegar Neucy, a informática não para, nesta minha área em particular tinha que ter uma série de cursos, então aquilo que eu acho que eu faço melhor, que é me portar na sala, que a capacidade que eu tenho de entender o ritmo, o ritmo é fundamental. Existe o conhecimento e existe o aluno, eu só faço, eu não crio conhecimento, eu não sou cientista, quem cria conhecimento é cientista, ele desenvolve conhecimento ele vai pra novas formas, ele abre campos, ele não. O que eu faço e faço bem feito, desculpe a falta de modéstia eu sou muito bom naquilo que eu faço, me esforço pra ser bom naquilo que eu faço, mas eu pego aquele conhecimento e o aluno está do outro lado, é como se fizesse uma comparação rapidinha, a

caixa d'água ta lá e o cara que tem sede esta aqui, se eu levar pouca água ele morre de sede, mas se eu levar um jato de água ele morre afogado, eu tenho que levar na medida certa, eu tenho que satisfazer a sede dele, então um pingo d'água ele morre de sede e um jato vai mata-lo afogado. Nem um nem outro. Então esse ritmo eu dosar isso aí o ritmo que eu levo esta é a grande capacidade que eu tenho. Isso eu desenvolvi com os anos, isso eu desenvolvi lá na faculdade de artes, como mostrar.

P: O que a instituição propiciou para que você desenvolvesse isto? Você falou que teve alguns treinamentos no Centro.

É, aí de software pouca coisa, de software pouca coisa.

Eu não me lembro. Chegou a ter alguém que falasse de didática, de alguma coisa, eu lembro que chegou a ter uma palestra de alguma coisa, mas isso se reduziu, eram mais freqüentes. Eram mais freqüentes nessa época, eu lembro que tinha ...

P: Você viu alguma coisa sobre competência?

Deixa eu ver. O que você chama de competência esse tipo de coisa aí que a gente escreve nos planos, né? e aí, desculpa a falta de modéstia, as pessoas me fizeram acreditar que eu escrevo relativamente bem, eu engano relativamente bem na hora de, qualquer texto que eu receba no começo do ano eu preencho qualquer papel e corre, eu sei disso aí, ta? Porque eu leio duas três linhas e a () talvez não seja grande e eu preencho qualquer coisa desses papéis, das competências e passa, eu pego mais ou menos o jeito, acostumei escrever, dou um jeito e me livro dessa... dessa coisa que tem que fazer.

P: E durante o semestre você não usa aquele planejamento, você tem algum planejamento seu?

Ah, tenho! Eu tenho desenvolvimento do raciocínio lógico que eu quero que eles tenham e da quantidade e do ritmo do conhecimento que eu vou passar dentro desta disciplina que eles vão agregando esse conhecimento e vão questionando esse conhecimento, criando a árvore de conhecimento deles relacionando um assunto com outro desde o início, eles chegam aqui sem saber absolutamente nada da AutoCad.

P: Você tem um planejamento pra eu ver?

Eu tenho um planejamento pelo grau de dificuldade do exercício que eu vou dando.

Então eu começo com o raciocínio mais simplesinho, um desenho que você faz uma linha, mas aí eu digo pra eles “ensinei vocês a fazer uma linha, dei um lápis pra vocês, como é que é a borracha pra apagar essa linha?” Então eu estou ensinando o desenho com a mão só que com o computador usando o lápis e a borracha, então farei outras linhas e apagarei outras linhas. A partir de se fazer uma linha a esta na tela, conseqüentemente é saber apagar essa linha, vão ter que fazer várias linhas vão ter que apagar várias linhas. Então, como eu disse pra você, o planejamento deste meu conhecimento é o planejamento do mais simples como você fazer um texto o mais simples possível ele fica mais bonito a síntese, a procura da síntese, a beleza esta muitas vezes na procura de você sintetizar fazer o centro da coisa, sintetizar, então quando eu pego o conhecimento mais simples pra eles avançarem sem pensar em muita coisa, poxa! Ele vai fazer uma linha eu tenho que dar a borracha pra ele, onde é que esta a linha onde é que esta a borracha no computador? Eu preciso acrescentar outra coisa, então vem esse conhecimento só que com toda essa tecnologia aí ele ir ampliando esse conhecimento do jeito simples de eu ir construindo esse conhecimento, entendeu? Então com formas geométricas eu vou acrescentando esse conhecimento as coisas vão ficando mais complexas na medida do possível, e eu vou aumentando esse conhecimento para dar chance para que essas formas fiquem complexas

P: Você poderia dizer que você planeja pelo conteúdo? Você tem um conteúdo a ser dado e você vai planejando o ritmo de acordo com esse conteúdo?

Isso! eu tenho um grau de dificuldade que eu quero lá na frente, o complexo complexo, e eu tenho o mais simples de tudo que é fazer uma linha, que eu vou começar lá, começar a fazer um risco com um lápis na mão e essa figura para chegar na figura complexa como é que eu vou trilhar? Dando exercícios, habilidades para que ele chegue sozinho () na minha mão, nas últimas aulas eu fico fumando lá fora senão vocês vão estar na fábrica e ligar pra mim “professor eu tenho uma dúvida” eles tem que resolver sozinhos nas últimas aulas.

Você teria um nome para este método seu?

O interessante embora na minha época já disse Paulo Freire, né? Paulo Freire é alguém que me chama atenção na educação, uma pessoa ligada a esquerda, fazendo um trabalho na periferia, eu, honestamente, embora tenha feito da profissão de professor a coisa que eu mais gostei e gosto e a coisa que eu mais me dei bem, eu acho interessante que eu nunca procurei essas escolas mesmo da... essas escolas que tem do conhecimento...

P: Ensino por competência..

Eu nunca procurei me aprofundar muito nelas eu não sei se foi... eu não sei dizer se...uma certa arrogância talvez..

P: Todas essas teorias educacionais, todos estes métodos, você acha que eles não concluem, eles não conseguem formar o aluno, não conseguem preparar o aluno visando uma mudança social uma grande preocupação com a mudança social...

P: E o que, hoje se diz muito sobre trabalho em equipe, a pessoa que é dinâmica que não faz só um tipo de serviço, ele é multifuncional, ele é um trabalhador flexível, você acha que isso realmente funciona na empresa?

Olha, sinceramente Neucy, essas teorias todas de empresas eu muitas vezes eu nem olho isso aqui, eu olho outras coisas no curso de mecânica de qualidade, não dei o que, eu tive que me adaptar, certo? A fazer o discurso do ... um monte de discurso aí porque eu tinha que sobreviver, entendeu? A regra do jogo, eu me adaptei a ela, eu não tenho muita paciência para ouvir discurso de empresa, porque eu fugi dela, eu tinha pavor, pavor sabe? Do discurso do superintendente de ter que ser aquilo me dava ojeriza, nós tivemos umas reuniões que passa um filme e aí fica o 1984 bem antes de 1984 quando eu vi 1984 chegou 1984 já tinha ido, então aquela onipresença aquele negócio todo, aquele discurso do que você tem que fazer, foi muito importante pra mim o 1984, então esse discurso que existe na fábrica com esse método do trabalhador eu acabo, sabe? Dando essa folga pra pra que não tenha que pensar tanto, não desgasto tanto, eu faço uma parte, eu não me preocupo em fechar o tudo o profissional inteiro.

Aí eu acredito que a instituição como um todo quando pega o aluno e tem várias disciplinas, eu como profissional nessa parte me dedico ao máximo, eu acredito que o profissional que pegue e ensine língua portuguesa, por exemplo, faça o mesmo.

P: Vamos supor que a instituição tenha a idéia de fazer uma reforma, de mudar alguma coisa nisto, de mudar algum método, desta forma então que você esta colocando, parece que a força de uma instituição não é tão grande, não basta ela querer uma mudança.

Ah! realmente, não basta querer, você tem que incorporar a esta mudança, querer mudar e que isto esta certo, é o núcleo duro da Marilena Chauí de novo, esse núcleo duro você tem que atingir, esse profissional mas quando se fala do núcleo duro se refere ao íntimo, la da parte mais íntima que você tem nós vamos pegar o profissional, o núcleo duro profissional seu, se você não atingir isso aí você não vai mudar nada, não adianta você querer, o cara vai ter que

enxergar essa necessidade, você vai ter que conquistar a confiança destas pessoas pra que eles venham junto com você, metodologia é isso.

Entrevista 2/Grupo 2 – Professor Arlete.

Eu fiz o colégio técnico aqui, agora não me lembro direito o ano, fiz o colégio junto com informática, e comecei estagiar aqui também. Era acho que a penúltima turma do integrado. Era a penúltima turma do integrado e eu fiz estágio aqui quando era o Zé Carlos. Fiz acho que um ano de estágio aqui, não lembro o horário também. Eu sei que daqui eu fui pro Mundo Novo, fiz uma entrevista lá que na época era selecionado direto os estagiários.

É, a escola mundo novo aqui. Era selecionado e a gente ia pra lá e na entrevista eu passei só que eu esperava que ia trabalhar com informática, nem que fosse treinamento alguma coisa das crianças. E na verdade o estágio era fazer apostila, tirar xerox de material, e um pouquinho de Word assim, então na verdade eu passava a maior parte do tempo na máquina de xerox. E ouvindo rádio, ai eu vinha pra cá a tarde por que eu estagiava de manhã lá e a tarde vinha aqui para fazer o curso normal, acho que já era o terceiro colegial daí, aí daqui eu terminei aí eu consegui não era estágio era emprego já na Splice do Brasil e era pra mim trabalhar quando estava esperando que era na área de informática não foi assim o encaixe inicial fui direto pra Telefônica nem cheguei a trabalhar na Splice trabalhava ali na General Carneiro ali o que que acontecia? Era um setor de direcionamento de serviços então eu era registrada como atendente de serviço, não pergunte o que é isso, é um faz tudo. Então quando os cabistas ligavam, os que ficam no poste lá, passa a próxima ocorrência. Então a gente direcionava e era tudo manual, porque fazia dois anos que tinha privatizado que era Telefônica e tinha muita coisa que era da Telesp ainda e uma das coisas era muito papel, não tinha informatização.

P: Você foi pela Telefônica ou terceirizada?

Terceirizada. Eu passei, eu fui selecionada na Splice e já me encaixaram lá, eu nunca trabalhei na Splice. E lá então ele me encaixou na assim, era pegar dados de outra cidade porque trabalhava com Sorocaba e Jundiaí juntas e acho que Salto assim toda região de Sorocaba e Jundiaí pegava dados de relatório planilha do excel, então a maior parte do dia eu ficava no telefone e fazendo planilha do Excel. Depois que foi passar para um banco de dados em Access que eu que criei pra ficar mais fácil então a pessoa me mandava e eu já integrava e tirava os relatórios. Então a partir disso né, eu fui tirada da parte de telefone e eu ficava uma hora para cobrir uma atendente, saía e ficava no computador, tirava relatório, e-mail e dava direto pro gerente, eu trabalhei lá um ano mais ou menos, daí começou a telefônica centralizar o serviço dela, não sei qual o motivo, começou a centralizar em Jundiaí então foi nossa! Uma experiência complicada porque você ia no setor de baixo passar Fax alguma coisa, no andar de baixo que era um outro setor e o setor estava todo desmontado, tinham ido pra Jundiaí ou Campinas, então foi muito complicada essa situação porque eu era nova e ver todos aqueles gerentes senhores já com 25 anos de Telesp que começaram a cavar buraco e chegaram a gerencia, porque a maioria, porque na Telefônica era assim né, tinha carreira, não entrava direto como coordenador.

Então lá era assim, você falava com um gerente na verdade você estava falando com um cabista de antigamente. Ele já tinha feito tudo pra fazer tudo aquilo. Então a gente via aquele gerente assim todos de gravata assim todos chorando pelo corredor porque a Telefônica fez assim, a gente te da um incentivo pra sair ou você sai de qualquer maneira, entendeu? Ou tem uma outra alternativa, você fica viajando pra Jundiaí ou pra Campinas todo dia, Então o seu emprego ta garantido por enquanto, só você vai ficar pagando a condução, era assim, eles não queriam nem saber. Então a gente sentia que a telefônica fazia assim a gente não precisa de você e você é um peso no nosso quadro de funcionários. E tinha bastante gente que foi pra

Campinas só que a gerencia tanto que os terceirizados eles queriam levar com eles porque era mão-de-obra barata e pra eles contratarem lá a Splice tinha que montar um setor lá ou contratar de outra, né? Mas daí a maioria não quis porque recebia muito pouco pra pagar condução não dava nem pra pagar, pra viajar.

E a gente via pessoas que se saíssem não ia arranjar emprego por causa da idade, é muito difícil a recolocação porque era só a Telesp que trabalha com isso aqui, entendeu? Pra eles se recolocarem teriam que estar indo para um outra empresa de telefonia, entendeu? Que ele trabalhou a vida inteira ali, pra onde ia? Foi assim uma situação meio complicada, então o nosso setor aqui da General Carneiro teve mudança pra Barão de rio Branco e era aquela choradeira e não achava as coisas e não achava documentos, perdia coisas, foi assim seis meses bem pesados.

P: Essa transição foi a transição de uma estatal para um empresa flexível

Isso, que não liga pra funcionário, que funcionário é numero. Eu não cheguei a entrar na Telesp mas pelo que falaram mesmo sendo estatal ela cuidava bem dos funcionários, foi bem na transição. Agora é Telesp.. Telefônica totalmente, não existe mais rastro de Telesp, só o problema de erro, né? que você liga pra fazer reparos de telefone, que que eles fizeram: os terceirizados daqui eles queriam colocar todos lá e antes na Telesp eram funcionários treinados já velhos de casa que trabalhavam nesse atendimento, então o cliente ligava, podia ter mal tratamento não sei mas era um serviço mais, como é que fala? Bem cuidado pela empresa, ele prestava atenção nisso, então era o funcionário velho de casa que iam atender um cliente com problema e hoje não, o que que eles fazem? Eles pegam um terceirizado ganhando aí um salário mínimo, colocam lá, é um salaozão assim enorme lá era em Jundiaí quando eu fui, são mesinhas divididas em quatro e você esta ouvindo o cliente e ouvindo o outro falando, gritando, eu sei disso, porque eles atendem mal o telefone, uma é porque ganham pouco, não é justificável, mas é muito pouco e outro que é muito estresse, é um barulhão, eles nem se preocupam com o bem estar, com a saúde do funcionário, parece um monte de gado assim. É horrível, você entra lá, tem um setor de reparo que é onde eu trabalhava, assim, menor que este espaço que a gente esta aqui, uma mesa no meio sem organização nenhuma, a gerente que era funcionária da antiga telesp, era a única Telesp o resto era terceirizado ganhando pouquíssimo, ali mesmo como se fosse daqui pra lá enorme assim não sei nem quantos metros tem já começa o atendimento do 190? 192? Ah! Não sei, de reparo, então é aquele inferno de barulho, todo mundo gritando. Então, você ganha 350, você não recebe treinamento nenhum pra trabalhar, só o sistema, se o cara falar isto você aperta aqui, entendeu? Porque foi uma mudança e eles foram catando, não interessa. Não tiveram tempo de acertar o problema. Você recebe isto, o cara ta ligando com um problema. Você fala que vai demorar cinco dias o cara te xinga. Ah! O que tenho a perder? O emprego lógico, mas pra ganhar um salário mínimo acho um monte.

P: E depois disso é que você voltou a estudar?

Eu não estava estudando, eu fui lá pra Jundiaí pra fazer o treinamento, voltei e trabalhava perto do COOP. Lá fica uma centralzinha pequena que sai os cabistas, os cabistas vão lá e de lá saem. E de lá eu fui fazer o treinamento, eu fui como atendente de serviço da Splice normal só que eu fui pra lá pra ficar um pouco mais, vamos dizer ali, com os funcionários que ainda não tinham sido recolocados ou mandados embora. Eram assim funcionários com idade entre 40 e 60 anos, entre cabista, gerente, coordenador, tudo lá. E eu treinava eles na informática porque a maioria dali ia pra Jundiaí. Então fazer treinamentos pequenos de Word, de Internet, de Excel, do próprio sistema deles mesmo pra pedir material essas coisas, preparando eles pra ir pra lá. E nessa época eu entrei na faculdade, porque depois de um ano que eu estava lá, eu entrei na Uniso, fiz Análise, estava no primeiro ano e o gerente de lá, o coordenador regional, gerente regional de Sorocaba porque só sobrou ele daí, ele não queria que os funcionários

fizessem faculdade, ele queria que os funcionários se dedicassem cem por cento lá. Eu estava em casa domingo a tarde ele ligava: viu, quero passar um fax! Como a secretaria dele não estava, como a secretaria dele era funcionária da Telefônica.

P: Domingo de tarde?

É, como a secretaria dele era funcionária da Telefônica, ela não podia ir lá passar cartão, mas como eu era terceirizada não ia ter problema nenhum. Entendeu? Venha agora aqui!

P: Quando tinha um problema assim, não tinha horário pra se dedicar ao estudo?

E esse gerente chegou a falar, porque é assim, ele não sabia pegar no telefone, você tinha que, ele ligava no ramal da secretaria: ligue pra tal numero. Entendeu? Ele se sentia o presidente da Escócia lá. Nem sei se a Escócia tem presidente (rs). Então ele ligava: ligue pra tal pessoa! A secretaria que ligava. Então quando a secretaria tava de férias, licença, faltava ou alguma coisa tinha eu e mais uma só da Splice que sobraram lá, só duas para dar treinamento pra todo mundo, e continuar com o mesmo serviço, pegando relatório, passando fax e fazendo junção de dados porque a Telefônica tem uma porcentagem é mais ou menos como estado assim, tantos reparos corrigidos, porcentagem, se essa porcentagem baixar, não interessa como foi corrigido, se teve bom atendimento não interessa eles querem saber dessa porcentagem, baixou dessa porcentagem daí eles começam a ficar em pânico. Por que quando o foco da Telesp era, vamos dizer assim, qualidade de serviço do funcionário, da Telefônica não, é porcentagem de serviço, então os funcionários... o problema é deles, entendeu? O que importa é aquela porcentagem não baixar.

P: E quando você veio para a escola, como é que você veio pra área da educação?

Então, eu fiz treinamento e faculdade. Comecei fazendo treinamento pela Splice, que eu não agüentava mais essa pressão e o gerente falando que eu nunca ia ser Analista de Sistemas. Então ele dizia assim, você não perca tempo, você nunca vai ser analista de sistemas. Porque perder tempo e dinheiro? Aí eu pedi demissão, não agüentei mais e surgiu uma oportunidade pra mim numa softwouse. Ai eu já tava no segundo ano da faculdade e eu fui trabalhar lá na Soft. Fui trabalhar, falei agora vou ser programadora! Por que eu gostava no colégio de programar e como na faculdade eu tava boa em lógica de programação então eu falei: bom, agora vou desenvolver aquilo que eu aprendi, né? fui lá, fiz entrevista, fiz teste, passei, tinha pedido demissão da Telefônica, o gerente da Splice queria me encaixar no Speed mas ia continuar do mesmo jeito, entendeu? Daí eu falei que não queria e aí ele falou assim: é uma porta que se fecha na sua vida, você nunca mais vai trabalhar na Splice, aquelas coisas, tanto que até fechou né? (rs) Aí comecei a trabalhar comecei lá na primeira, depois que eu fui contratada eles chamavam para uma, assim pra uma pré entrevista o que que eu queria. Eu cheguei e falei eu quero programar, O Que Que eu quero, eu quero programar, foi isso que eu fiz até agora no meu estudo e é isso que estou fazendo. Aí chegou a segunda decepção, o dono falou assim pra mim: aqui mulher não programa, ta? Só pra ajudar.

P: Ah é! Mulher não programa?

Não, ai eu falei mas o que que mulher faz? Ah, suporte, você vai ter uma carreira no suporte técnico, você vai ter treinamento. Então ele falou assim, pode chegar até a coordenação de suporte, mas programação mulher não programa aqui. Como eu estava pagando a faculdade eu não podia deixar. Tudo bem, fui trabalhar e ficava as oito horas e ia direto pra faculdade, estudava tudo e voltava pra casa. E lá era uma coisa muito engraçada porque treinamento lá era viu é assim o setor funciona assim assim, agora você senta aí, tem tal programa, tal programa, fuça aí da uma entrada cadastra alguma coisa e eu não entendia nada da auto escola porque lá eles fazem programas pra auto escola, despachante, exame médico, exame psicotécnico, tudo relacionado com o Detran. E aí? Que cadastro que faz? Ah! Cadastra aí um cliente como se tivesse um cliente querendo tirar a carta e eu não sabia por que eu não tinha

tirado carta ainda (rs) então pra mim cadastro de cliente era nome, endereço, eu não sabia nada e na época eu fui tirar carta e daí que eu fui ver, entendeu? Aí depois de uma semana que eu fiquei lá cadastrando alguma coisa eu fui sentar com as atendentes 3 e a gerente, ficava lá sentada olhando, observando porque lá eles fazem assim atende o cliente, cadastra o motivo da ligação, o que aconteceu e acabou o cadastro e eu ficava lá prestando atenção no cadastro, então deu tal problema eu anotava o que tinha que fazer, fiquei uma semana neste tipo de treinamento e fui pro telefone, daí eu ficava no telefone, por isso que suporte, na maioria das empresa isso é um grave problema, conversei com duas pessoas de empresa de informática que o suporte é a mesma coisa e é uma lástima isso por que o funcionário começa sem treinamento nenhum.

Aí eu já fiquei sozinha, só que é assim você cria um funcionário deficiente, eu sentia isso por que na faculdade era uma realidade de qualidade, de envolvimento e lá eu sentia que era ineficiente, eu em alguma coisa não sabia o que, dava um problema, tinha coisa que eu sabia o que fazer mas tinha coisa que eu não conseguia ir sozinha buscar então tinha que parar o serviço e perguntar pro gerente, trabalhei lá quatro anos, depois do terceiro ano é que eu fui entender que a minha deficiência é que por mais que eu tivesse fazendo faculdade eu não aprendi nada assim sobre coisas básicas, por mais que eu soubesse a base da programação eu não aprendi a parte de verificação de banco de dados eu fazer isso, eles não davam essa autonomia, tipo, fazer uma consulta no banco de dados deles, entendeu? Então dava um problema eu sabia ir até o teste do sistema pra ver se ele estava trabalhando corretamente, mas resolver isso quem sabia era a partir do Suporte 3, eu demorei dois anos e meio para entender que a culpa não era minha, entendeu? Desse problema. Que você não tinha autonomia que eu sempre fui de falar assim numa boa mas da certo em alguma coisa, entendeu? Eu preciso dar opinião. Só que o pessoal de lá, era uma empresa, não familiar, mas era uma empresa pequena você vai 12 anos eu acho que a mentalidade da empresa era pequena, porque a partir do momento que eu passei a dar idéias, eu já estava como suporte dois, depois de um ano e meio, dois anos eles passavam de cargo, a partir do momento em que você começa a dar idéias começava a incomodar a gerencia do suporte e depois de incomodar eles começam a passar, tipo, não é falar mal, mas pega as suas idéias e passa e aí você começa a incomodar em reunião e o que é que a gerente faz? Ela vem conversar sozinha com você e aí podia ser melhor não sei o que não sei o que, aí ela pegava essa idéia, falava em reunião e passava para a gerência, pros donos, que era gerente e donos, e isso começa a incomodar por que além de eu estar passando por todo treinamento ainda, sozinha aí nesse caso, e estar tendo idéia porque a faculdade abre muito a mente na parte de empresa eu acho, sei lá, abria a mente em vários aspectos. Eu passava essa pra gerente ela não fazia faculdade e ela usava as minhas idéias e isso precisa mudar. Aí tinha reunião não me chamavam pra reunião, do suporte dois pra baixo não ia mais.

P: Como é que você vê isso na escola? Como é a exigência aqui na escola? Quais as demandas de exigência que a escola faz pra você enquanto professor?

Eu acho que no Centro não se tem tanta exigência, exige o conhecimento, eu saber aquilo, e pra eu saber aquilo, se eu não sei eu posso correr atrás. Eu vejo que o professor tem muita autonomia principalmente aqui, não sei se é uma coisa boa ou má, porque daí um professor não é igual ao outro como um funcionário não é igual ao outro apesar do funcionário ser treinado para ser igual, para executar aquilo de forma igual, rápido e com qualidade e tudo que falam na teoria, né? Treinado entre aspas porque eu nunca fui treinado pra nada em nenhum emprego.

P: Em nenhum emprego na escola nem nada? Você teve um treinamento, ficou olhando a tela, essas coisas.

Mas isso aí não é treinamento, mas na escola eu gosto, a minha vida profissional toda foi treinamento então eu gosto, eu me identifiquei muito dando aula, então eu acho que esta autonomia que da de você pesquisar, de você poder mudar, poder melhorar a sua aula, fazer de uma forma diferente eu acho que é profissionalmente mais gostoso do que trabalhar numa empresa em que as pessoas impõem aquilo que você tem que fazer, entendeu? Só que tem uma grande diferença entre escola pública como aqui e a escola particular que eu também dei aula, na escola particular você tem autonomia mas nem tanto, porque você tem que dar aquilo daquele jeito, você tem que usar técnicas para aplicar aquele trabalho, entendeu? E na escola pública vejo que é mais “light” assim. Você trabalha da maneira que você quer, às vezes você vê alguma coisa de uma outra aula, de um outro professor você pode usar aquilo, entendeu?

P: Mas a escola pública, mais particularmente a escola técnica, você acha que ela exige que o professor tenha essa flexibilidade?

Eu acho que nem exige, acaba acontecendo.

P: Acaba acontecendo pela inexistência de um parâmetro?

Pela inexistência de uma regra. Eu vejo assim eu não sei, mas eu sinto assim que não existe um perfil de escola técnica, não existem assim entre aspas, regras, entendeu? Pra você dar aula aqui você precisa ser assim dinâmico, correr atrás tudo mais, eu vejo assim, entendeu? Na escola particular já não, pra você dar aula precisa ser assim, assim, assim, criar um pouquinho, mas o que você tem que dar é isto. Mas essa coisa de criar ou não eu acredito que é uma coisa que acaba acontecendo

P: Como é que você viu o processo que a escola desenvolveu para se adaptar a estas reformas? Como ela se adaptou? O que ela usou para se adaptar a isto? E já colocando um gancho, o que é que essas mudanças provocaram em você como profissional? Essas duas mudanças por que você passou. Tanto na empresa como na educação.

Eu acho que a empresa foi uma perda muito grande porque o estado não valorizou os funcionários que ela tinha, entendeu? O amor que os funcionários tinham naquele serviço que foi a vida deles. E eu senti assim um desprendimento total, tipo, o problema é deles, não estou nem aí, se está estressado, se essa mudança desenvolveu algum problema ou trauma, o problema é deles, é melhor que saia, era esse o sentimento que eu tive e que a maioria teve lá, entendeu? Principalmente os funcionários da Telesp, né? Agora aqui, antes como aluna eu sentia uma seriedade, vamos dizer seriedade, você vai entender o que eu vou falar, uma coisa mais consistente, como aluna, não sei se era por causa do tipo de ensino, por causa da mudança, sei lá!

Comprometimento da escola, parecia não sei se porque eu era aluna, mas eu acho que o aluno pega esses defeitos, essas falhas muito mais fácil até do que a gente que esta no meio, mas não sei se era aluna que estava deslumbrada com tudo aquilo que estava aprendendo muita coisa mas eu achava que era uma coisa mais sólida quando eu estudava aqui, então realmente eu acreditava naquilo e que eu estava fazendo, que o curso técnico iria me preparar para o mercado de trabalho, como realmente aconteceu, minha vida profissional foi em cima não da faculdade mas do curso técnico. Uma que a faculdade exige pra pessoa pra entrar, para estar cursando um valor financeiro maior do que o curso técnico, mas eu tinha essa solidez, vamos dizer. Quando eu entrei aqui eu achei que tava uma coisa, tava uma coisa, sei lá! Muito sem parâmetro assim, não sólido, e eu acho que isso acaba passando para o aluno por isso que tem tanta desistência. As pessoas estão muito desacreditadas também eu acho.

P: Os professores?

Os professores e a população.

Tem professor que não acredita naquilo que ele está dando, entendeu? Não levanta a bandeira, olha este é o curso esta é a sua carreira profissional que isto vai te levar pro mercado de trabalho, entendeu? E os alunos não têm mais a solidez que aquilo de acreditar que aquilo vai ajudar ele profissionalmente, então isso acaba tendo um desgaste.

P: E a impressão que se tem é que a escola trabalha com números.

Trabalha, não com a qualidade, não está preocupada com a qualidade esta preocupada com a quantidade do mesmo jeito que a Telesp está preocupada.

P: Então você acha que essa mudança que houve na Telesp, foi a mesma coisa da escola? E como isso refletiu no ensino?

Eu acho que piorou, teve problemas coisa assim, entendeu? No ensino porque quando você está preocupado com quantidade, em atingir aquele número, você não está preocupado se o aluno vai ser um profissional bom, se ele está entendendo tudo aquilo, você quer que ele passe. Esse é o grande X, entendeu? Se não tivesse essa exigência quantitativa, eu acho que haveria menos desistência, os professores trabalhariam melhor e com mais satisfação e os alunos aprenderiam mais também.

P: Você está comparando o professor de hoje com aquele atendente estressado que ficava na mesa...

Comparo, a sensação é parecida. É parecida sim. Na minha opinião, eu gosto de dar aula, é uma coisa que eu me identifiquei, só que não é uma carreira, acho que nunca foi né? Uma carreira financeiramente boa, vamos dizer assim, tem muito aluno que consegue estágio que ganha mais do que ele, entendeu? E isso é um absurdo! E o professor trabalha do mesmo jeito daquele cara na Telesp, só que existe uma diferença, tem professor que gosta de fazer aquilo independente do lado financeiro e o professor que não gosta, esse é o grande problema, entendeu?

P: Agora você já respondeu o que eu queria saber da mudança do perfil do professor, ficou bem claro.

E o problema é que lá estava saindo de estado para a privada e aqui continua estado, só que esta se portando como empresa privada. Por que a escola particular na verdade não funciona assim, o salário é o triplo do que a gente ganha aqui. Quando o funcionário é registrado eles investem muito no professor, em treinamentos, em cursos de especialização para o professor ser especializado naquela área que ele gosta não assim como aqui, você dá aula de tudo, o que sobrar você pega, isso eu acho um absurdo total também, porque eu como profissional de sistemas eu posso gostar ou não de uma matéria, saber ou não essa matéria, e tem hora que você pega matéria que você não gosta e você tem que dar aula porque senão você fica sem salário. E ainda precisa segurar o aluno porque não pode ter evasão. Agora vá ver por exemplo em escola particular, estou falando em especializada, o Senac por exemplo, se tem tanta evasão como aqui, não tem, o curso técnico lá a evasão que tem, é lógico tem aluno que não gosta de informática sai mas a exigência deles é que o aluno saiba informática básica pra fazer o técnico. Mas os professores são especializados naquela área, alguns não, mas pelo menos gostam. Aí é eles trabalham como empresa privada. É produto.

P: E hoje o que você acha que o mercado exige do aluno?

O mercado está exigindo saber um pouco de tudo. Saber tudo na verdade, você tem que entrar como aqui, entendeu? Você tem que entrar sabendo tudo. Têm empresas, empresas pequenas que olham muito para a criatividade do aluno, do profissional, pra vontade de aprender, pro negócio dele saber ir atrás, pesquisar não ficar parado “ai! não sei”. Eu acho que o profissional que fica parado “eu não sei, alguém tem de fazer pra mim” ou “ah, não fui contratado pra isso não”. Eu escutava muito isso na Telefônica. “não fui contratado pra isso

então não vou fazer”, então a empresa, que eu vejo né, sei lá. Exige conhecimento, exige versatilidade do aluno, do profissional, e correr atrás, acho que isso é imprescindível. Fora os conhecimentos.

P: Aquela história de vestir a camisa da empresa.

Isso, eles adoram isso, por que aí você trabalha 24 horas, e tem muitas empresas que se preocupam com o bem estar do funcionário, mas as empresas que eu passei não estavam muito preocupadas não. (rs)

P: E a forma como o trabalho esta organizado na empresa? Você falou da terceirização. Você acha que essa é uma forma de trabalho na empresa?

Eu acho que foi uma bandeira que abraçaram porque eu senti muito isso na Splice, eles pegam mão-de-obra sabendo qualquer coisa, não interessa o que e vão encaixando, depois eles fazem lá uma entrevista “o que você sabe? O que você gosta? O que você quer?” aí eles vão encaixando nas empresas que são clientes deles. Então esse negócio de terceirização é muito, digamos assim financeiramente, é bom pra empresa que esta contratando, porque nossa! Eu conheço uma amiga muito competente, ela foi pra São Paulo, ela era funcionária de uma empresa que era prestadora de serviço de outra, que era prestadora de serviço de outra, que era prestadora de serviço de outra que prestava serviço na Marconi. Que a Marconi foi vendida pra Ericson, que a Ericson foi vendida pra não sei o que e agora ela saiu.

P: Como é que o funcionário vai vestir a camisa da empresa se ele não sabe qual empresa ele trabalha?

Eu nunca mais trabalharia numa prestadora de serviço. Por isso é que, na verdade, essa minha amiga nem sabia pra quem ela trabalhava. Não sabia pra quem ela pedia aumento. E na verdade, ela era prestadora de serviço porque eles passaram 3 meses de experiência e agora na área de informática estão fazendo bem isso, abra a sua empresa que nós estamos precisando de uma pessoa jurídica. Então o funcionário além de vestir a camisa da empresa, de saber tudo, ser curioso, de correr atrás ele tem de ser uma pessoa jurídica pra não pagar os impostos, não ter décimo terceiro, não ter férias e ser feliz ainda.

P: E ser feliz, esse é o mais difícil (rs). E qual é o perfil do aluno, do seu aluno, que você acha que atende este requisito?

Eu acho que os alunos que saem do ensino médio, eles não têm nem força pra tentar saber como vai atrás, é isso que eu sinto. Agora, os alunos que já fizeram ensino médio na época que eu fiz já têm uma base mais sólida, por isso que eu vejo isso. Entendeu? Da solidez de antigamente. De antigamente, nossa! É, antigamente, são dez anos, né?

P: Talvez essa falta de força, essa falta de solidez do aluno de hoje, talvez não seja isso que a empresa quer? Aquele que nem sabe pra quem ele vai pedir aumento?

Na verdade a escola, o ensino médio esta preparando pra isso só que não sabe como vai preparar, o aluno não sabe, não sabe aprender, não tem vontade de aprender porque na escola é chato, que a técnica que o professor usa é de antigamente mas as idéias tem que ser de agora, entendeu? Então forma aquela bagunça. Aluno passa de ano de qualquer jeito, não importa se ele aprendeu ou não. E chega no curso técnico pra aprender uma profissão, aí ele chega aqui e se porta como ensino médio ele não sabe se ele quer aquilo, ele não sabe o que ele quer pra vida, brinca, não se concentra, não presta atenção, tem alunos que não se concentram mas prestam atenção mas são muito poucos. São muito poucos que sabem o que querem aqui. Na verdade tem escola pública do ensino médio que esta preparando pro vestibular, nem pra empresa é e nem prepara para o vestibular direito. Tá nisso aí o negócio. Agora, alunos da minha idade, um pouco mais novos ou um pouco mais velhos, já é diferente, se você falar “faça uma pesquisa de tal coisa” ele já sabe ir atrás, pega um livro as vezes,

coisa que aluno de ensino médio eu nunca vi um aluno de ensino médio com um livro na mão. Só se de ficção, de ação, entendeu? Eu só vi uma aluna, olha que pra tantas pessoas que eu dei aula, só vi uma aluna com livro, nem da matéria era.

P: Você consegue estabelecer uma relação ou qual é a relação que você vê entre o tipo de atividade desenvolvida no mercado e o tipo de atividade desenvolvida aqui com o professor? O profissional enquanto professor e o profissional no mercado. Existe uma relação entre o tipo de atividade que ele exerce em um local ou em outro?

A relação (pensando) eu acho que o professor tem que ter, tem que correr atrás, tem que vestir a camisa, eu pelo menos eu visto muito mais a camisa da escola por amor vamos dizer assim do que uma empresa, não que ah! O patrão ta me conhecendo! Não é nada disso, mas é pelos resultados. E na empresa você não tem esses resultados porque as vezes não depende de você, entendeu? Só se você ir correndo atrás sei lá!

P: Que resultado você refere na escola?

Então, o resultado que eu estou acostumada profissionalmente são os mesmos resultados que agora estão tendo, entendeu? Tantos alunos vão prestar curso vai dividir aula. Eu vejo essa comparação igualzinho na Telefônica, essa é a relação. É quantidade, não importa o meio que chegou a aquele número ali, importa que ele esta ali, é essa a relação que eu faço.

P: Você consegue pensar numa forma de seleção nas empresas? Como que as empresas selecionam alguém?

Empresa de terceirização de mão de obra já viu né, não tem muita experiência, não exige muita coisa, prestação de serviço, eles recrutam de acordo com o cliente deles, então se for uma empresa de limpeza, por exemplo, eles vão recrutar se a pessoa sabe escrever. Na nossa área é um absurdo também outra coisa que eu acho. A empresa exige inglês, tô falando empresa grande, agora esta exigindo alemão, exige experiência de dois anos pra ser estagiário.

P: Pra ser estagiário?

Vá ser estagiário da INA, por exemplo, eu fui no processo seletivo deles lá no começo e desisti, pode parar, é muito lindo lá é muito bonito, o salário é muito bom só que pra você entrar lá tem que saber inglês fluente, espanhol e agora alemão, ter tido quatro anos de experiência na área de informática em qualquer coisa, passar por vários testes, então é meio complicado e pra ser estagiária. Pra pegarem, não como contratada, como estagiária. Porque as empresas pagam estagiária, é difícil pegar na área de informática pra ser funcionária. Enquanto você esta estudando. Depois de formada eles vão pegar pra ser prestador de serviço.

A maioria que eu conheço, tanto é que meu marido trabalha como prestador de serviço de informática porque a quatro anos atrás ele foi pra uma empresa ficou três meses em experiência, gostaram dele aí falaram: Agora você abre uma empresa pra você, entendeu? Agora ele trabalha como funcionário não respeitando horário, a todo momento ele tem que estar lá, e na verdade a empresa não trata ele como funcionário, trata ele como um fornecedor. Ele trabalha como funcionário e a empresa trata como fornecedor. Em São Paulo a maioria agora é prestador de serviço.

P: Mas como é que você desenvolveu essa forma de trabalhar? Você falou uma coisa sobre a faculdade, na faculdade é uma coisa na empresa é outra.

É, na faculdade uma coisa boa é que você tem correr atrás. Duas coisas me ajudaram neste perfil, a faculdade que me ensinou a correr atrás porque existe isso vá atrás e faça uma pesquisa e isso é muito bom, eu vejo por um lado e eu acho que pela área que eu sempre trabalhei, enquanto tem gente que não tem paciência com pessoas que não conseguem pegar no mouse, eu passei quatro anos falando no telefone com pessoas que nem sabiam o que era

mouse, então eu acho que é um costume que eu adquiri, eu acredito que seja isso, a faculdade na hora de você correr atrás e eu acho que vai muito do perfil da pessoa, sei lá! Porque tem gente que não vai atrás.

P: E qual você acha que é. Qual você acha que deveria ser o perfil do aluno formado hoje? No seu ideal qual deveria ser?

Eu acho que o aluno devia saber pelo menos vinte por cento de cada matéria, pelo menos vinte por cento de cada matéria, não é isso que acontece. Tem aluno que sai bem, mas tem aluno que nem sabe o que esta acontecendo ali. E ele deveria ter essa coisa de ir atrás, de correr atrás, pro conhecimento dele.

P: Qual é o perfil do aluno formado hoje?

Isso vai ser difícil porque eu vejo que não é um aluno preparado pro mercado de trabalho, não por culpa dele, mas pela formação dele.

P: E quem dá a formação é a escola?

É, mas não começa o problema no ensino técnico, começa o problema antes. Aí que eu vejo, a escola técnica é só mais uma leva de problemas daquilo que esta o ensino médio. Porque a escola técnica prepararia para o mercado de trabalho se o aluno já viesse preparado do ensino médio.

P: Você acha que é possível uma escola técnica desenvolver esses aspectos que você colocou como o perfil que deveria ter o aluno nesta questão dele fazer pesquisa, de ele se interessar, de...

Do jeito que ta o ensino hoje? Eu acho que existe, lógico que existe.

P: Do jeito que esta hoje.

Não, porque hoje não se preocupa com a qualidade do ensino, se preocupa com a quantidade que vai sair, não se preocupa com a entrada, o aluno entra, tudo bem, tem o vestibulinho, mas o aluno entra sem uma verificação se aquele aluno sabe um pouco daquilo, tem noção da onde ele esta entrando.

P: A escola teve uma reação a esta mudança na empresa, ela reagiu e ela mudou e uma das coisas que o professor tem como base é o planejamento dele, é o plano de trabalho docente, como você vê este plano e até que ponto ele pode, assim, numa escola particular eu já tenho o que fazer e eu sigo, aqui eu tenho flexibilidade, mas eu tenho um plano de trabalho docente. Aqui. Eu tenho um plano de curso.

Tem, só que cada professor faz o seu, não é da escola isso.

P: Mas a escola tem um plano?

Mas é o professor que faz não é uma diretriz da escola. Esse é o erro

P: Ah! Você acha que a própria escola já deveria ter...

Se a escola tivesse uma linha a seguir...Já pronta. Eu pelo menos não sei, eu estou há um ano aqui e o que eu não reconheci, cada professor em cima da sua vida profissional monta isso, isso é o que eu entendi. Não sei se é assim.

P: Monta esse plano da escola ou monta o dele?

Monta o dele, o que é entregue pra escola, muda o que quiser. Não existe assim uma reunião de curso, eu não vejo, não sei se eu estou a pouco tempo pra ver isso. mas não existe uma reunião, olha nesta matéria nós vamos fazer isso, eu acho que não, eu acho que é melhor assim, eu pelo menos monto da maneira que eu acho que deve ser para o profissional sair

entendendo aquela matéria. Mas eu vejo que outros professores dão aquela matéria de forma totalmente diferente. Enquanto que em escola particular não, olha! Nesta matéria o aluno tem que desenvolver isso, isso e isso e você tem que ensinar isso, isso e isso. Não sei se deu pra entender. aqui não, você faz a sua...

P: E você tem a sua o planejamento particular seu?

Tenho. Que eu montei ideal pra aquela matéria.

P: Você acompanha o plano de trabalho docente, aquele plano encadernado nessa disciplina, você acompanha? Você vai dar uma prova e você vê lá assim: qual é o fator de evidência da aprendizagem do aluno, faz a avaliação em cima dos fatores de aprendizagem?

Não porque o que esta ali é o que eu monto porque na maioria das matérias eu pego o carro andando, mas os que eu monto...

P: Qual você monta?

Por exemplo, lógica de programação que eu já conversei com você, eu tive a oportunidade de pegar com você no comecinho. Apesar de não ter sido eu que montei as competências essas coisas, eu segui a linha que eu acho que é a mesma que a minha, que é o que? O aluno ir atrás, o aluno pensar, ele não sabe pensar.

P: Mas isso esta nas competências do plano?

Não, não tem “ele pensar”.

P: Então você não acompanha o plano?

Acompanho entre aspas.

P: Por quê?

O que eu tento desenvolver é uma coisa que eu acho que é preciso.

P: Então, você tem alguma coisa sua que você faz? Algum tipo de planejamento particular que você dá uma olhadinha e fala assim: essa aula é assim essa aula é assado.

Eu monto por aula. Eu tenho meu caderno, eu trago pra você, ta meio embolotado...

Eu vou dar algoritmo eu penso em alguma coisa, eu pego um livro, resolvo, explico mais ou menos o que deve ser feito e daí eles desenvolvem. Nas minhas aulas eu trabalho bastante pra eles resolverem. Eu dou, explico as regras do jogo, mas quem vai brincar são eles. Eu acho na minha vida profissional e até cursos que eu vi que nem na Impacta que são grandes empresas que dão treinamento de informática, na verdade lógica de programação ninguém dá nem linguagem de apoio. Se quiser eu trago depois a apostila pra você ver. E é uma coisa que eu acho no meu ideal depois que eu vi piorou ainda, porque o aluno tem que saber pensar, essa é a idéia da matéria e eu sinto é que a escola não tem uma diretriz a seguir porque cada professor monta a aula da sua maneira. Por um lado é bom porque você cria, entre aspas, porque nem sempre você esta criando.

P: E se você pega um professor que não cria?

Aí é que ta, tem professor que não sabe criar, ou ele usa aquilo e não muda e na verdade o grande x do professor é estar sempre mudando, sempre criando.

P: E aqui? Que treinamento você recebeu?

Treinamento aqui? Nenhum. Treinamento é assim, porque o treinamento que eu uso é sempre o aprendido, porque quando você dá aula com outro professor você vê o jeito dele, a maneira como ele passa as coisas, a reação dos alunos. Por isso é que às vezes quando um professor esta explicando eu fico mais quieta porque eu estou observando. Quantos estão

prestando atenção quantos não estão. E a diferença do Senac, por exemplo, é que se alguém entra na sala e a aula não esta participativa ou a maioria esta olhando pra cima, você já era. É verdade (rs), você tem que estar em toda hora com um dinamismo total, é isso que eles pedem. É difícil para o professor, mas depois ele acaba acostumando. E no Senac os treinamentos que eu tive lá foram de...

P: Lá você teve treinamento?

Foi pouco, não assim curso, o coordenador disse: eu quero isto, isto e isto, de uma aula assim. O que fazer pra chamar a atenção.

P: E entre aqui e o Senac alguma vez lhe falaram sobre legislação, falaram sobre qual é a base, qual é a linha pedagógica da escola ou sobre qual legislação esta apoiada?

Como assim? Se esta

P: Parâmetros curriculares nacionais?

O único que fala alguma coisa sobre isso é você quando você esta comentando alguma coisa.

P: Estou falando a instituição.

A instituição não. Nem aqui nem lá. Lá eles ainda falam assim, pra dar aula aqui o professor tem que ser assim, tem que fazer isso, tem que fazer aquilo. E na hora do teste quando você vai ser, quando você vai dar aula lá sendo registrado ou não, eles pegam uma pessoa que não sabe nada daquilo que você vai dar, que nem é da área e pegam uma pessoa da área que vai te avaliar. Eu acho muito interessante. Por quê? Quem vai falar mesmo se você vai dar aula lá ou não é a pessoa que não sabe nada. Que você fala você entendeu? O que você não entendeu? E ele com aquela cara de não entendi nada.

P: Mas você não sabe se esta maneira é construtivista ou é...

Não, não.

P: Piagetiana.

Não, não.

P: É passada uma receita de bolo.

Isso, lá, aqui não. Aqui nada, ninguém falou pra mim, só se esqueceram.

Entrevista 3/Grupo 2 – Professora Luana.

A minha formação acadêmica, o primeiro curso que eu fiz superior foi um curso de curta duração chamado Técnicas... não, minto, Artes Práticas, e nesse curso de artes práticas tínhamos duas formações, artes industriais e técnicas comerciais. E eu segui para técnicas comerciais que sempre foi a minha área o comercio. Era um curso superior de curta duração. De dois anos. A primeira turma, se eu não me engano, começou no segundo semestre de 72 e a segunda turma no segundo semestre de 73. eu sou da primeira turma do segundo semestre de 72. esse foi o primeiro e de onde eu comecei a lecionar. Comecei em 72 o curso e em 73 já peguei aulas, na época ginásio, sétima e oitava série. Já peguei aulas e de lá pra cá eu não parei. Parei só quando a minha família começou a morrer, aí eu fui obrigada a parar, né? Acabou a família, ficou só eu. Ai eu fui obrigada a parar, mas de 73 a 83 eu trabalhei no estado e no Senac com as aulas, no Senac eu trabalhava com aulas de formação de escritório, isto em São Paulo, em 80 eu fui transferida para Sorocaba que o Senac de Sorocaba iniciou em 80, nós tínhamos na época um curso chamado ECTS que é a sigla de Empresa Comercial de Treinamento Senac. Era uma loja, nessa loja tinha as atividades de venda, e tinha a parte administrativa que era a área de escritório onde eu atuava e o Nardi atuava na área de vendas aqui em Sorocaba. E depois disso daí eu fiz em 78, 79, 80, 81 eu fiz o curso de Ciências

Contábeis, fiz Ciências Contábeis, depois eu fiz Pedagogia, depois da Pedagogia. (dirigindo-se a alguém que passa) Feche por causa do barulho aí. Depois de Pedagogia eu fiz a nossa licenciatura. O esquema 1, que eu fiz na Campos Sales na Lapa em São Paulo, fazia todos os sábados o dia inteiro. Essa é a minha formação acadêmica. Agora, dentro da escola. Dentro da escola aqui eu atuo dando aulas, 32 aulas e meia, APM, comissão de pontuação (rs) de professores que neste mês de novembro e o mês de dezembro pra nós é terrível, e o que mais? Enquanto deu fiquei na coordenação também, depois como com quatro mandatos não podia mais continuar, eu já tinha cinco mandatos, tive que deixar a coordenação e fiquei com essas outras atividades.

P: Esse trabalho que você realiza aqui na escola, como você classificaria o perfil de uma pessoa para realizar este trabalho? O que é que esse trabalho exige de você?

Olha, o trabalho exige assim, conhecimento de legislação, principalmente a comissão de pontuação, a gente tem que estar entrosada com a legislação pertinente a contratação de professor, a toda parte legal, até de pagamento de professor. Não assim pagamento em dinheiro, mas as atividades que o professor desenvolve. Eu tenho que saber o professor coordenador, quantas horas de coordenação ele tem, quantas horas aula tem um professor, porque de acordo com o número de horas-aulas é a pontuação dele. As entregas de documentos, em dia, atrasado, as faltas de professor, se é falta médica, se não é falta médica, tudo isso implica em desconto de pontos e nesse desconto de pontos o professor vai caindo na sua classificação.

P: Você me colocou bastante do conhecimento técnico pra realizar esse tipo de trabalho, você acha que esse conhecimento é suficiente?

O conhecimento, olha, aí a pessoa precisa ter o conhecimento, ela precisa ter a disponibilidade de tempo, ela precisa além do conhecimento e da disponibilidade de tempo ela precisa ser imparcial, precisa além de tudo isso precisa ser assim, como que eu vou dizer pra você? Devotada à instituição. Porque se você não tiver aquela coisa assim, aquele amor à instituição, ser devotado mesmo, você cansa, você não faz com satisfação, e aí quando você não faz com satisfação você se estressa com muita facilidade.

P: Você aplica isso às aulas também? Esse perfil que você me passou agora.

Com certeza, com certeza. Porque você imagine você ensinar folha de pagamento, você precisa... o aluno quer conversar, o aluno quer brincar, e você precisa chamar ele para a responsabilidade da folha de pagamento. Porque quando você faz a folha de pagamento de um funcionário, você tem que saber que atrás desse funcionário tem pelo menos quatro pessoas que é a família dele. Certo? E você tem que fazer com que o aluno sinta esta responsabilidade, e como é que fica?

P: De onde você acha que vem este conhecimento que você tem hoje e que te criou este perfil para exercer esta atividade?

Vem muito de fora [da escola], né? Porque antes de eu começar a lecionar, eu fui funcionária de uma escola do estado, na época a gente chamava de Ceonc, eu era funcionária lá, não pelo estado mas pela APM, certo? E eu ganhava o que? Um terço do salário mínimo, com esse um terço de salário mínimo eu paguei a minha faculdade de técnicas comerciais. E trabalhando na secretaria da escola eu aprendi muita coisa, além de trabalhar na secretaria do Ceonc, eu trabalhava no período da noite, durante o dia, como eu tinha o curso normal, eu substituía no Senador Vergueiro, eu substituía de manhã no Senador Vergueiro e como eu já tinha o conhecimento de datilografia e gostava de mexer com a máquina, o diretor me levou pra trabalhar na secretaria. Então eu era substituta, só quando tinha aulas que faltava um professor e estava na minha escala de substituir pra ganhar dinheiro, eu ia pra sala de aula, mas quando não estava na minha escala para ganhar dinheiro, eu tinha que cumprir duas horas na escola e

aí o diretor me convidava para trabalhar na secretaria junto com eles. E eu trabalhava junto com o diretor e com a assistente do período, porque cada período tinha um assistente. E ali eu aprendi a mexer com o duplicador a álcool, eu aprendi a mexer com o duplicador a tinta que a gente chamava na época de mineógrafo e era grandão, alemão, sabe? Ali eu aprendi a fazer isso e a noite, junto com a secretária do Ceonc, eu tive que aprender a fazer folha de pagamento, a datilografar a folha de pagamento porque ela me ensinou, porque como tinha poucos funcionários na secretaria, era a secretaria e mais duas escriturarias, e eu pela APM, então as escriturarias ficavam para o trabalho mais delicado que era passar as notas, as faltas, com as papeletas que nós fizemos aqui muito, o pessoal do estado faz até hoje a papeleta, e passava as notas e as faltas nos boletins e aí não podia ter rasura. Aí elas ficavam com isso, o numero de salas era grande, o numero de classes era grande, elas ficavam com esse trabalho e a outra parte administrativa mesmo, ela me ensinou a fazer folha de pagamento. Eu aprendi a fazer a folha, aprendi a calcular os valores, faltas, tudo, e fazia. Levantava tudo isso. então houve uma complementação sim, em toda a minha parte acadêmica houve uma complementação prática.

P: Você consegue estabelecer qual foi o processo que a escola desenvolveu pra atender essa nova demanda da reforma? A reforma trouxe métodos de avaliação, construção de planos...

Olha! Toda essa reforma que nós estamos passando aqui no Centro, ela foi feita no tempo..., eu dei aula no Senac em 74 e em 74 já havia iniciado a reforma no Senac, essa reforma do ensino. Porque o Senac também tinha assim como o Centro tinha, os cursos integrados, cursos técnicos integrados, o Senac tinha também e além dos cursos técnicos integrados, tinha o ginásial, ginásio comercial.

P: No começo de 70 houve uma reforma.

Foi.

P: Muito grande que instituiu o colégio técnico. Até culminar naquele 2208, acho que é de 98, em 96 tem a LDB, depois tem o 2208 que separou o médio do técnico, né?

Você diz desintegrou, né? porque era integrado. E aí como é que foi essa reforma? Foi traumática porque muita gente se sentiu prejudicada na época. Porque, qual era o objetivo do Centro em 95 quando o PSDB assumiu o governo do estado de São Paulo, qual era o objetivo do Centro? Ou do PSDB? O objetivo do PSDB era privatizar todas as escolas técnicas do Centro. Eles só não conseguiram esta privatização pelo vínculo que ainda hoje existe, e ténue? É ténue, mas ninguém conseguiu cortar de vez. Ele existe ainda hoje, o vínculo com a Unesp, e este vínculo não permitiu porque quando o PSDB, na época o secretário da ciência e tecnologia era o Emerson Capaz, tentou fazer isso, privatizar, esbarrou no vínculo, quando ele esbarrou no vínculo, eles fizeram de tudo, até tirar o superintendente do seu cargo, que era o professor Elias na época, eles tiraram o professor Elias, afastaram o professor Elias, deram, sabe o tombo pro alto? E tiraram ele da superintendência e levaram pra uma salinha na ciência e tecnologia onde o coitado do homem ficou sem fazer nada. O sindicato, na época, entrou com um movimento e nesse movimento todos os políticos foram envolvidos, principalmente os de esquerda, na época só o PT, e um dos deputados estaduais foi fazer uma sindicância no Centro e na secretaria de ciência e tecnologia e mandou todos estes documentos para o sindicato analisar e o meio de toda essa documentação veio um documento (sorri), hoje eu não me lembro mais o que dizia o documento, é uma pena, mas o documento mostrava perfeitamente que eles não poderiam mexer nem privatizar as escolas técnicas nem as faculdades pelo vínculo existente com a Unesp. Fizeram de tudo, eles tiraram, em todas as placas de todas as escolas técnicas tinha lá “vinculado a Unesp”, todas tinham, eles fizeram com que o Centro apagassem. E última, agora a questão de uns quatro ou cinco anos atrás eu fiquei sabendo que a documentação também tinha “vinculado a Unesp” eles retiraram, mas a

questão de quatro ou cinco anos atrás, os documentos de maior importância devem constar “vinculado a Unesp”.

P: Essa história da troca de placas eu já ouvi no Centro e a justificativa oficial é que precisaria firmar o nome do Centro. Que as escolas técnicas eram conhecidas na cidade, mas ninguém conhecia o Centro.

Essa é conversa fiada, isso foi conversa fiada porque o objetivo deles e fazer com que todos os trabalhadores e professores acreditassem no desvinculo, então eles começaram por aí. Nem bem por aí não foi. Foi com a desintegração do curso! (batendo na mesa) Que era o curso integrado ao ensino médio, curso técnico ao ensino médio. A medida em que eles desintegram através do decreto 2208, que faz a desintegração, o que que eles fizeram? Eles enfraqueceram os professores, enfraqueceram a categoria, porque se todo mundo junto é mais forte, dividido é mais fraco. E tem uma rinha, e tem uma rinha entre um e outro. Pode ver, você observa isso perfeito. O professor do ensino médio é difícil, ele não se mistura com o professor do ensino técnico mais. Eles conseguiram criar esta antipatia entre os próprios colegas da mesma causa.

P: Isso foi na década de 70, 80, depois, quando veio a nova LDB e o 2208 foi instalado houve uma série de mudanças de didática, de conteúdo, como é que isso aconteceu na escola? Como é que a escola reagiu a isto?

Teve ... a escola não reagiu, nós tivemos que engolir o sapo de porta aberta. Uai! Foi por aí, não tinha como reagir. Nós somos CLT, se você vai reagir extingue-se o curso! (indignada).

P: Mas não houve treinamento, não houve consulta?

Não, não! Não houve treinamento nenhum pra nós, o que é que houve na época? Na época havia sim, enquanto era ensino técnico integrado tinha sim, sempre, atualizações pedagógicas, mas sempre para o ensino médio. Sempre os professores do núcleo comum, os professores da área técnica muito difícil. Isso daí foi até 98, que nós tivemos o curso integrado, 97, acho que 98 foi a última turma.

P: E de 98 pra cá tem tido estes cursos de atualização pedagógica?

Muito pouco, muito pouco. Não, o que é que nós temos tido? Nós temos tido o estudo de laboratório de currículo, o que é isso? A gente vai lá pra discutir as grades, o itinerário escolar, certo? As grades. E o que o mercado hoje mais exige, o que é mais interessante para passar para o aluno. Então, houve uma troca de nomenclatura das disciplinas...

P: Disciplinas não, componente curricular.

Isso, uma troca da nomenclatura dos componentes curriculares, e no mais muitas vezes a nomenclatura, o objetivo dela a gente não tem nem onde buscar o conteúdo (batendo na mesa) pra poder trabalhar com os alunos. Quem faz parte desses grupos? São, normalmente, os coordenadores da área. Não, quando nós fazemos o estudo de laboratório de currículo não vem ninguém de fora da instituição. É só os coordenadores de área. Aí às vezes até pra não aglomerar muita gente divide-se pelos coordenadores em região, agora, o meu curso que na época eu era coordenadora de secretariado, são poucas as escolas que tinham, na época, acho que umas 10 ou 12 escolas, então reunia todo mundo no mesmo dia, era uma vez por mês.

P: Mas já tinha uma lauda pronta ou vocês começavam a construção disso tudo?

Não, não. A gente fazia o estudo com base no componente anterior, na grade anterior, o que interessa, o que não interessa, o que se usa o que não se usa no mercado. Então, hoje com a tecnologia avançada do jeito que esta tem muita modificação. Teve toda a parte tecnológica, a automação de escritório, a informática, tudo isso mudou bastante e tem a parte de documentação que sofreu algumas atualizações. É, a redação de um ofício, a redação, a

formatação de uma carta, correspondência comercial, a formatação, uma ata, houve mudanças.

P: E como essas mudanças chegam na escola?

Isso. Porque alguns coordenadores, eles trabalham na iniciativa privada. Então é o que é exigido lá. E temos profissionais que trabalham com a gente, que dão aula com a gente, como o numero de aulas é reduzido, então eles tem que buscar o trabalho fora também, e vão para a iniciativa privada. E quando vão para a iniciativa privada tem que estar atualizado com o mercado e essa informação vem do mercado através dos profissionais que trabalham com a gente.

P: Então esse laboratório de currículo você acha que foi a forma mais marcante do Centro pra atender essas reformas? E no final dessa década de 90? Quando houve de 98 pra cá, 2000...

Ai não tinha o laboratório de currículo. O que foi feito aí quando houve essa mudança, essa separação (ênfatisado) muito grande. O que que houve? Houve aí uma redução da carga horária de cada componente curricular e essa redução foi pra atender o que? A modulação (batendo na mesa), que nós trabalharíamos por módulos, a cada semestre teríamos um módulo, então as disciplinas, por exemplo, disciplina que eu sempre atuei, economia e mercado, organização empresarial, normalmente durante o (ênfatisado) ano todo nós tínhamos, eram duas aulas semanais, 80 aulas no ano. E isso foi reduzido para 40 no semestre e o semestre foi equivalente a um ano. Certo? Então o conteúdo também foi resumido a metade, você foi procurar aquilo que maior importância para passar para o aluno para que ele pudesse entender e dar continuidade aos demais componentes.

P: E isso como chegou até os professores? Já veio um esquema ou cada professor teve que se adequar?

Cada professor teve que se adequar às novas normas estabelecidas.

P: Existe então a possibilidade de cada escola trabalhar de uma forma, conteúdo?

Existe, é por isso que agora em 2003, 2004 e 2005, nós tivemos o estudo de laboratório de currículo que foi pra fazer um acerto para que as escolas trabalhassem mais ou menos dentro de um mesmo contexto.

P: Você falou trabalhar mais ou menos dentro de um mesmo contexto, mas existe um contexto regional que parece ser muito forte, não sei dentro da sua área, especificamente secretariado, mas dependendo da região do estado pode

Ah! sim. Porque cada unidade teve que adequar o seu plano de trabalho docente a sua realidade. A nossa realidade de Sorocaba é diferente da realidade de São Paulo.

P: Então existe essa adequação dentro do plano?

Existe, existe essa adequação dentro do plano. Por exemplo aqui, nós hoje nos temos na área de secretariado planejamento contábil no segundo e no terceiro módulo, no segundo módulo eu tenho que adequar o que mais exigido que o pessoal saiba, pelo menos quando um funcionário ele esta com dificuldade ou ele verificou que o se pagamento não esta correto, ele não vai no departamento pessoal porque ele tem medo de ser mandado embora, pra quem que ele vai reclamar, pra quem que ele vai chorar? Quem ele vai pedir pra conferir? Com a secretária. E a secretaria tem que saber fazer uma folha de pagamento. Até mesmo para orientar os seus... os funcionários que trabalham com ela. Além disso ela tem que saber fazer também um levantamento de custos.

P: Então, por exemplo, neste caso que você esta citando é do conteúdo de Sorocaba, que difere do conteúdo de São Paulo? Ou de outra...

Não, eu acho que aí as unidades estão mais ou menos integradas aí, porque aí numa... a gente fala difere por quê? Porque aqui em Sorocaba, os nossos alunos, eles saem da escola, eles não vão para uma multinacional, eles vão começar a adquirir experiência em estágios de micros e pequenas empresas. Fazendo estágio na micro e pequena empresa uma menina que fez o secretariado, ela vai ter que fazer quase que todas as atividades da empresa, ela só não vai fazer o que? A contabilidade, porque a contabilidade precisa do profissional devidamente habilitado para poder assinar.

P: Então você acha que o currículo, ele atende essa necessidade regional?

Atende.

P: Existe essa flexibilidade então?

Existe.

P: Você pode mudar o conteúdo e o componente curricular pra..

Pode.

P: De acordo com a região.

Pode, até mesmo porque a gente faz muita leitura técnica, é normal você me ver carregando revista pra sala de aula que você já me viu, passar a mão em 20, 30 revistas pra sala de aula pra fazer a leitura, pra fazer um resumo, uma síntese, uma análise crítica daquela leitura, vão escolher o que elas quiserem, e normalmente, a gente faz a leitura de assuntos que estão na mídia (batendo na mesa). O que tem na mídia é o que a gente busca e a mídia esta atendendo praticamente o país inteiro, né? Então é normal isso e como, ainda semana passada, assisti o jornal da globo o hoje, jornal da tarde, e tinha uma Psicóloga dando uma entrevista e ela dizendo que os estudantes ou profissionais que vão para uma entrevista, de 10, sete são reprovados, ou porque não falam direito, não escrevem direito e não sabem ler.

Então isso eu tenho batido com os alunos, se eu já fazia antes um trabalho que eu faço com que eles façam, isso em todas as aulas, eu dou uma parte teórica, eu explico a parte teórica, eu levo uma apostilinha, formo dupla ou trio, eles vão ter que ler o conteúdo daquela e eu dou uma atividade, questões para eles lerem, vão ler aquela apostilinha, vão entender e vão me responder as questões (batendo na mesa) que é referente ao conteúdo da apostila e da parte teórica que eu passei pra eles.

P: E essa forma que você usa hoje, ela vem já do período anterior a reforma ou a reforma modificou a sua maneira de trabalhar em sala de aula? A maneira de organizar? Você disse que teve uma redução muito grande na carga horária dos componentes. Em que isso afetou até na sua maneira de trabalhar?

Afetou bastante porque na época a gente tinha mais tempo pra dar mais atividades, pra exigir mais do aluno, hoje não, hoje tem tempo para transmitir o conhecimento, mas ou você transmite ou você exige (batendo na mesa). Então, pra mim, é mais interessante eu procurar transmitir desta forma que eu estou fazendo porque ao mesmo tempo em que eu estou transmitindo eu estou exigindo que ele me faz as atividades, ele tem que me dar um retorno do que ele entendeu e enquanto ele esta lendo o conteúdo, lendo o material, esta pensando, esta raciocinando, eu vou de carteira em carteira vendo as dificuldades, por isso que tem muito aluno que me acha muito chata, muito crica, sabe? Mas não tem importância!

P: Então você acha que na verdade antes você tinha, vamos ver se eu entendi, um tempo de transmissão do conhecimento, um tempo para o aluno exercitar esse conhecimento através de atividades e depois o tempo de avaliação? Então essa redução ocorreu no tempo que ele tem pra exercitar esse conhecimento?

Exatamente.

P: É só o tempo teórico e a avaliação, você tenta colocar junto com a transmissão teórica uma parte de prática, um pouco de exercício pra ele. Mas você acha que isso é suficiente?

É insuficiente porque o aluno tem que fazer um esforço maior para poder entender, certo? É aí onde eu começo a criar problemas, por quê? Por que o aluno, com tanta informação que ele tem na mídia, com tanto lazer que ele tem pela frente, não tem muito interesse também, ele quer conversar, ele quer brincar, ele quer ...

P: Você acha que o aluno é mais disperso?

Mais. Ô! Bem mais disperso hoje.

P: E isso você acha que a reforma teve alguma influencia ou não?

A globalização como um todo teve influência.

A globalização como um todo.

P: E a reforma de ensino você acha que faz parte dessa globalização?

Faz, faz parte disso.

P: Então a gente pode entender essa reforma do ensino como uma parte de um movimento...

Global, faz parte.

P: Global. Até de um movimento econômico, histórico?

E assim, nós tivemos na época em 95 quando Emerson Capaz assumiu a secretaria de ciência e tecnologia, ele demonstrou um desinteresse grande pelo desenvolvimento tecnológico das escolas técnicas e da tecnologia e foi questionado pelas instituições, não só pelo Centro, como pelas universidades, se não estava havendo um desinteresse por parte da secretaria de ciência e tecnologia com relação as pesquisas, o desenvolvimento de pesquisas que nós tínhamos na época que era muito grande. E aí o que que ele respondeu? Quando eu precisar de tecnologia de ponta eu encomendo do exterior. Eu compro do exterior.

P: Então a idéia é formar um aluno operador e não desenvolvedor de tecnologia.

Só apertador de botão.

P: Isto (a reforma) interfere muito no relacionamento.

Luana: Ah! reflete bastante no relacionamento e muito mesmo, porque tem o aluno que entende, então o aluno que entende, sabe o que você esta fazendo, porque ele sabe que vai precisar disso, ele te quer muito bem, ele conversa, ele procura se manter seu amigo, mas aquele que não entende e que vem só atrás do certificado sem ter o conhecimento, esse aluno ele te ignora, ele... ele faz reclamação de você. E reclama! Se você vê essa caixinha de sugestão dificilmente não vem uma.

P: O que se exigia antigamente do professor e o que se exige hoje. Qual o perfil de pessoa, o perfil de trabalho?

Hoje o professor, ele tem que ser mais técnico, ele não tem como ser didático e pedagógico como ele foi anteriormente, hoje ele é mais técnico. Mais técnico, mais prático, (batendo na mesa). Porque é o que os alunos reclamam, eles reclamam da falta de aulas práticas, só que eles não sabem entender que aquela teoria que esta sendo passada pra ele é uma prática que ele vai ter que aplicar(batendo na mesa), você vai ensinar contabilidade, que é uma das minhas disciplinas, quando você passa para o aluno o que é empresa, o que é capital, o que é capital de giro, o que é capital fixo, ele não entende que isso é uma prática. Que o capital fixo vai representar o patrimônio da empresa, que o capital de giro é o dinheiro que ele tem na

conta corrente, que ele tem no caixa, que ele tem em aplicação. Até que depois que ele vai fazer o lançamento ele acha lançamento enfadonho e ele não consegue gravar que débito é entrada e que o crédito é saída, (batendo na mesa) ele não consegue entender isso!

P: Esses conceitos eles não têm? Talvez o problema seja mais de conceito, e aí apanha na aplicação.

Apanham na aplicação prática do conceito. E outra coisa também é muito estranho, esquisito, que você veja que o aluno do ensino fundamental não pode decorar tabuada. Você não pode exigir que o aluno decore a tabuada, ele tem que entender, como é que uma criança vai entender duas vezes vinte dá quarenta, tem que mostrar pra ele vinte patinhos vezes vinte patinhos tem que dar isso, então você soma.

P: O mercado de trabalho, como ele esta organizado hoje em termos de trabalho, a seu ver, e qual o perfil do aluno que atende a necessidade hoje do mercado de trabalho?

Perfil do aluno que deve atender o mercado de trabalho hoje. É o aluno que tem que ter um bom conhecimento de tudo o que a empresa precisa, ele tem que ser multifuncional, e alem de ser multifuncional (interrupção) ele tem que ter, o aluno tem que ser multifuncional, se bem que hoje o mercado de trabalho esta com suas funções bem divididas. Antigamente você falava em administrador, o administrador tinha que entender de todo tipo de administração.

Antigamente a questão de 15, 20 anos atrás, hoje? Hoje não! É! Década de 80, até o comecinho de 90 nós tínhamos um administrador, formava um administrador de empresa. Era genérico, hoje você forma administrador financeiro, administrador de RH, administrador de produção, certo? Então o nosso aluno, que é técnico, ele tem que conhecer pelo menos o alicerce de todas as administrações.

P: O vai “de encontro” a esta questão da multifuncionalidade.

Mas é o que eu acabei de falar pra você, o nosso aluno tem que ser multifuncional.

P: Mas ao mesmo tempo o ensino hoje, ele é específico, administração de recursos humanos...

Essa mais eu acredito no ensino superior. Na graduação porque no técnico nós temos ainda administração financeira, administração de RH, administração de produção.

P: Além dessa multifuncionalidade, em relação a questões pessoais, o tipo, o perfil pessoal do aluno, no mercado você acha que isso é uma coisa que importa ou não tem tanta...

Sim, é lógico que o perfil do aluno tem muita importância no mercado de trabalho, tanto que, enquanto gestão e qualidade eu procuro passar pros alunos até a sua formação de berço, ele tem que saber se portar numa mesa com a refeição, ele tem que saber se portar numa roda de amigos, numa festa, dentro de uma empresa, ter no seu ambiente de trabalho postura definida, ele não pode ser relaxado, tanto com a sua aparência física como roupa, calçado, eu falo pra eles até do chulé no pé que eles não podem ter. Mas até mesmo na administração eu falo. No terceiro TIT eu falo do chulé, falo da barba, falo do bigode, falo do cabelo, cabelo comprido empastado feito não sei o que. Numa empresa não é admissível isso, o boné dentro de um ambiente de trabalho.

P: Esse tipo de formação que você tenta passar consta do plano de ensino? Dentro do conteúdo.

Do plano de trabalho. Consta, opa! Relações interpessoais. E a gente procura formar este perfil do aluno porque o treinamento específico para a área que ele vai atuar é fácil a empresa dar. Ele tem o alicerce, a empresa em dois ou três meses tem nele um profissional pronto. Mas essa outra parte de educação mesmo, que vela anos pra você formar um filho. Entendeu?

Então você tem que estar sempre reforçando tudo isso, como entrar numa sala, como sentar, como tratar os amigos, como se dirigir a um chefe, como se dirigir a um cliente, tem que ter.

P: Você estabelece, ou como que você estabelece uma relação entre as atividades que são desenvolvidas em uma empresa e as atividades que são desenvolvidas na escola? Existe uma relação entre estas atividades? Onde elas se encontram, onde elas se afastam?

Sim, dentro da empresa a gente tem uma relação bem mais formal, na escola, entre alunos, a relação é informal, mas aí a gente vai observando e vai tentando passar isto para uma atividade dentro da empresa, certo? Como na empresa. Tende mais pra formalidade porque muitas vezes o funcionário, ele tem até um certo receio de chegar num profissional um pouquinho mais graduado do que ele. Tem, tem esse receio e isso, dentro da empresa, também acontece. É comum você chegar numa empresa e falar: meu chefe esta lá, esta lá naquela mesa, mas ele mesmo nem se aproxima muito. Ele sabe que esta sendo observado.

P: A exigência que a empresa faz ao professor, que a escola faz ao professor, que a empresa faz ao funcionário, você conseguiria nominar isso aí através deste perfil? Como você chamaria isto?

Difícil, pra dizer uma formação profissional, intelectual, não sei, nunca pensei nisso. Nessa denominação, nunca pensei. Pra dizer competência, um aluno ele tem a sua competência muito limitada, um profissional a cada instante ele acaba tendo que estar se atualizando para se manter competente. Em termos de conteúdo, dentro da empresa, se atualizando dentro das suas atividades, as novas técnicas. Pode até ser uma qualificação, mas aí, a qualificação, ela determina, ela tem um parâmetro muito forte.

P: Quando fala em qualificação o que te vem na cabeça?

O que me vem na cabeça quando fala em qualificação. Fulano é qualificado para trabalhar na engenharia civil.

P: O que significa?

Que ele tem que ser um engenheiro civil.

P: Dominar as técnicas relativas à engenharia civil?

Da engenharia civil, agora, isto não quer dizer que ele é uma pessoa que tem uma flexibilidade para lidar com o público, isto não quer dizer que ele é uma pessoa sociável, que ele sabe se portar, essa qualificação pra mim é limitada, não é parâmetro é limite. É a mesma coisa que nós, professor ele esta qualificado para as aulas de matemática, mas dentro das aulas de matemática ele não tem estatística? Ele não tem física?

P: Então ele teria que estar qualificado em estatística, qualificado em física.

Então eu acho que a qualificação é um limite.

P: Como professor também exhibe uma qualificação?

E exige mesmo porque se você não for uma pessoa que seja imparcial, na medida em que um aluno te faz um questionamento e te destrata, você se sente magoado, se você não é imparcial, você vai ter uma tendência a perseguir aquele aluno, mas quando você é imparcial aquilo passa, acabou, foi uma coisa de momento, acabou acabou, deixa de existir, não é isto? E no caso deste profissional que tinha o cargo de chefia, o cargo de liderança, que todo cargo de chefia envolve uma certa liderança, se ele não tem as qualidades pra liderar não adianta, ele não vai adiante, não vai muito tempo. Porque ele se torna sempre dependente de alguma coisa, ou é dependente da legislação para aplicar e impor a sua autoridade e a chefia você nem sempre pode estar impondo a sua autoridade, não! Você vai ter que usar de meios pra que a

sua autoridade ela seja observada como um tratamento, uma decorrência da função, não você autoritário.

P: Como que você acha que deveria ser o perfil do aluno formado hoje? Qual o perfil que o aluno hoje deveria ter?

O aluno hoje formado ele tem que ter a parte de conhecimento específico da sua área que é o especialista e além deste conhecimento ele tem que ter toda a parte emocional também, pelo menos um conhecimento de como se portar profissionalmente e em determinadas situações.

P: E você acha que o aluno que é formado hoje por você ele tem este perfil?

Alguns têm outros não porque eles não trazem de casa alguma coisa que há necessidade da gente ter no nosso interior.

P: E você acha que ele tem chance de conseguir esse emprego com esse perfil que ele saiu daqui, ele tem chance de conseguir um emprego no mercado?

Ele pode não conseguir um emprego um pouco mais elevado, ele vai sofrer as conseqüências com um cargo mais inferior, mas ele consegue sim, e se ele se adequar ao mercado, às exigências sociais, ele consegue com o tempo melhorar a sua personalidade e melhorando a personalidade ele vai melhorar o seu perfil e a sua condição do seu trabalho.

P: Então você acha que alguns dos alunos conseguem essa capacitação técnica (essa) quantidade e já traz de casa, da vida, um perfil social...

Do ambiente que ele vive, certo? Conforme o ambiente que ele vive, em casa com a família, o que a tecnologia hoje oferece, muitos alunos têm em casa o computador, têm a internet, tem enfim toda uma aparelhagem que ele precisa hoje e outros não tem. Não tem essa mesma condição.

P: Condição social. Agora, esse percentual de alunos que atingem esse perfil de empregabilidade, você tem uma idéia?

Ah! dá uns 60%

P: A grande parte então consegue...

A maior parte, porque pra ele chegar até o final do curso ele já apanhou bastante também, né?

P: Você acha que numa escola técnica seria possível o desenvolvimento deste perfil de empregabilidade do aluno?

Eu acho que na escola técnica é bem melhor a gente desenvolver este perfil para empregar [o aluno] até do que no ensino superior, viu? É muito mais fácil, tanto que você veja que hoje o mercado de trabalho da preferência aos técnicos, porque os técnicos é um custo menor. Mais baixo e ele tem quase que o mesmo conhecimento do ensino superior. O que que é preciso? É um treinamento direcionado, é o que as empresas fazem, paga o alicerce pronto, quando ele pega o alicerce pronto fazer a parede é mais fácil.

P: Será que, pelo que você está dizendo, essa formação mais generalista facilitaria a isso então?

Facilita e bastante.

P: A ramificação do ensino superior faz com que o mercado também seja mais restrito.

É mais restrito. Por que o mercado fica mais restrito? Pela própria divisão do trabalho. Hoje as empresas pedem especialistas mesmo, na área, e muitas vezes você, enquanto, por exemplo, você conhece muito bem Word, mas você conhece o Linux? Agora, o aluno do técnico, ele sai com o conhecimento do Word, ele sai com o conhecimento do Excel, ele sai

com o conhecimento do Linux, e na empresa ele vai fazer o que? Ele vai aplicar isto. A empresa que tem o interesse vai dar um treinamento específico para aquilo que lhe interessa. E aí, em toda área de gestão é a mesma coisa, na área de segurança do trabalho é a mesma coisa. Ele tem um todo, na área do secretariado é a mesma coisa, a menina, a secretária ela tem uma formação, um alicerce de tudo que ela vai precisar dentro da empresa, em qualquer empresa, então, tanto a menina pode sair daqui uma secretária e ir para uma empresa como ela pode ir para uma clínica médica, para uma clínica dentária, porque o alicerce, o básico ela aprendeu e aí, dentro daquilo que ela melhor... se encaixa melhor, se adequa, ali ela vai se atualizar e vai estar a cada dia mais buscando a especialização.

P: Interessante porque você chega a pensar até que o curso superior, na verdade aquela formação clássica do curso superior: administrador de empresa, economista, sem uma especificidade muito grande talvez fosse mais interessante.

Lógico que é mais interessante. Mas o que interessa às grandes instituições escolares?

P: Que o aluno faça um monte de cursos.

Exatamente. Por isso que nós estamos com os cursos de curta duração novamente de volta.

Entrevista 1/Grupo 3 – Professora Letícia.

Eu fiz a faculdade de ciências com habilitação na área de Biologia visando a qualidade de vida dos cidadãos, porque na realidade num primeiro momento eu queria fazer medicina mas só que dentro da medicina tinha um problema sério que eu não podia ver sangue, entende? Então a área mais próxima seria a biologia. No curso que hoje é o ensino médio, na época que eu estudei era ensino técnico e eu já fiz na época técnico em patologia clínica.

Isso, então eu fiz na área de patologia clínica e dentro do curso de biologia eu não tinha noção na área do agir, do atuar, então eu fiz estágio em hospital, laboratório e não me senti assim, assim, feliz dentro de um laboratório, dentro de um hospital trabalhando com análises clínicas. Eu comecei a trabalhar na área educacional, daí eu me realizei.

Isso foi em 82 quando eu iniciei, não tinha terminado ainda a faculdade, eu estava fazendo a faculdade quando eu iniciei o trabalho na área do ensino educacional. Comecei trabalhando com, hoje, ensino fundamental II e depois ensino médio e desde então nunca mais parei. Eu vi que o professor é muito mais do que um médico, porque ele convive com o aluno semanalmente, o médico convive com o paciente quando o paciente procura ele.

Então como professor você tem uma forma muito maior de estar ajudando o seu aluno pra que ele tenha assim, o melhor pra sua vida, como cuidar da sua saúde, então me senti muito feliz profissionalmente, muito satisfeita porque, não só na parte educacional de você passar o conhecimento pro aluno, mas também nas oportunidades que você tem assim de passar experiência de vida pro aluno, eu acho, não tenho certeza, até hoje é uma coisa que me dá uma satisfação muito grande. Daí eu não parei, fiz um curso de pós na área de docência do ensino superior, gostei muito também, depois fiz uma pós na minha área mesmo, a área de ciências.

Atualmente eu só trabalho nas escolas técnicas porque o Centro Paula Souza, quando foi em 89, ele nos deu a seguinte proposta, eles queriam que os professores fossem exclusivos das escolas técnicas, eles davam... gostariam que os professores só atuassem nas escolas técnicas, isso quando as escolas técnicas eram em 14, só, escolas. Antes das escolas, isto é, o Centro Paula Souza e o governo do estado assumir todas as Desaes que eram antigamente chamadas, então eles queriam exclusividade. Foi nesse momento que eu fiz a opção de ficar só nas escolas técnicas, porque eu trabalhava nas técnicas e na rede estadual daí eu fiz essa opção de ficar só na escola técnica, mas nessa época nós tínhamos no Centro Paula Souza, vários cursos que nós nos deslocávamos até São Paulo ou vinha alguém aqui na nossa cidade

para a capacitação mesmo, então nós constantemente estávamos tendo reuniões de capacitação, foi uma época muito boa mesmo.

Essa época foi de 89 até 94 aproximadamente que nós, dentro da coordenadoria do ensino médio, nós tínhamos um coordenador, o Moacyr, que realmente ele investiu muito, nós recebíamos material didático, nós trabalhávamos com os alunos, nessa época eu escrevi e até hoje tem esse material no Centro, nas escolas técnicas, nós escrevemos uma apostila segundo o era a expectativa do aluno técnico em relação à biologia, nós formamos uma comissão didática e eu fiz parte desta comissão didática onde eu escrevi toda parte de ecologia, então eu fiquei responsável por esta área, onde esta apostila, ela realmente ia de encontro com o aluno que fazia o curso técnico, nessa época o curso, ele era integrado, não era como hoje, separado. Ficou um trabalho muito bom mas tivemos também aulas praticas de laboratório, tanto é que nesta época o Centro Paula Souza, ele mantinha dois professores, um professor para a parte teórica e um professor para a parte prática, mas aí veio os cortes né? e nós ficamos só com o professor na área teórica, diminui as aulas e depois veio toda essa mudança no ensino que ficou separado o curso técnico do ensino médio, mas foi uma época... então eu fiz esta opção de ficar no Centro Paula Souza e me dedicava somente pro Centro.

P: Essa dedicação ao Centro Paula Souza, ela pedida, sugerida só aos professores do ensino médio ou aos professores do ensino técnico também?

Foi pra todos professores, mas veja só, na época o professor, não que o salário... o salário era melhor na época, hoje se nós formos ver o salário... mas quem já tinha aí uma vida profissional particular continuou com sua vida profissional particular mais o trabalho na escolas técnicas. Eu, como só trabalhava na área da educação, então eu fiz a opção de ficar só no Centro Paula Souza.

P: Hoje como você vê esta questão das capacitações?

Continua, as capacitações continua, mas esta restrita a alguns cursos técnicos. Não é mais, em nível de ensino médio não tem acontecido.

Nos cursos técnicos continua, continua assim dentro de algumas áreas também, porque a área que é muito solicitada para capacitações é a área de gestão ambiental, eu já tive oportunidade este ano, já fiz duas capacitações, mas voltadas sempre para o meio ambiente, pra parte de saúde que nem curso de micro biologia porque eu trabalho no Rubens na área técnica de, no curso de alimentos, então pra estes cursos tem também, assim cursos de capacitação.

No Centro e quando não é no Centro é na Cetesb mesmo que faz, a gente se desloca ...

P: Você tem um perfil para trabalhar como professor, um perfil de pessoa, de onde você acha que veio esta formação? Como você recebeu isto?

Foi muito estudo, muito estudo muita dedicação, mas eu mesclaria as duas partes e eu acho que cada um tem uma vocação, eu acredito que a vocação é fundamental numa pessoa, principalmente quem trabalha na área da educação porque é como se fosse um sacerdócio, você pensa no seu aluno 24 horas do dia, como que você pode trabalhar de uma melhor forma com seu aluno, principalmente aqueles alunos que tem dificuldade na sua disciplina, então você não para e depende sim, para você ter qualidade você não pode parar de estudar, tem que correr atrás, ler livros e a experiência também de profissionais, a convivência também. Com a experiência de profissionais dentro da área, isto me ajudou bastante também.

P: Você tem uma idéia do processo que o Centro desenvolveu para se adequar a estas reformas?

O Centro sempre foi o carro chefe das mudanças e eu posso dizer que eu sempre fui uma privilegiada porque eu sempre estava neste carro chefe de mudanças, então a primeira

mudança foi exatamente desvincular o ensino técnico do médio, essa mudança.. ela... o que ela ocasionou? Ela ocasionou uma área de qualidade eu achei, os alunos perderam um pouco na qualidade do ensino, mas veja só, não tem como, isso é o próprio número de pessoas, o próprio mercado, toda essa mudança é pra atender a mudança que esta acontecendo no mundo que esta sendo muito rápida, então eu vejo... não vejo por um lado negativo, eu vejo por um lado até positivo porque se você pode, por exemplo, formar um aluno em um ano e meio, em três módulos, antes o aluno ficava três anos, quatro anos dependendo do curso, então quer dizer que ele perdeu em termos de qualidade mas ele esta pronto para o mercado de trabalho muito mais rápido, só que é o seguinte, você tem que, em termos de conteúdo, você tem que diminuir o seu conteúdo, abordar as coisas mais importantes realmente, não tem como você se aprofundar, daí é o próprio aluno que ele vai ter que procurar, fazer a sua pesquisa paralela ao seu trabalho dentro da sala de aula. Então foi essa a mudança que em primeiro momento. As outras mudanças que aconteceram foi na parte da grade curricular que o Centro Paula Souza, ele foi quem abraçou os projetos. Hoje a rede estadual já esta trabalhando com projetos mas o Centro Paula Souza foi o primeiro a abraçar estes projetos. Trabalhar com as matérias normais mais os projetos, eu acho que isso foi ótimo. No primeiro momento assim, muito difícil de aceitar, os professores, de disciplinas normais aceitarem esses projetos, mas o projeto, como intervenção ambiental ou ação e cidadania e outros projetos, ele trouxe uma coisa muito positiva pros alunos, isto na minha visão, alguns professores não conseguem enxergar isto, entende? O aluno, ele é formado no todo porque quando ele trabalha com projeto ele envolve todas as disciplinas, então esse é uma proposta que eu achei que o Centro foi muito feliz porque ele conseguiu fazer a interdisciplinaridade que tanto o Centro também antes dos projetos tentou fazer com os professores e junto com os alunos parece que não aconteceu, mas quando se implantou os projeto a coisa aconteceu, entende? Hoje a gente vê, quando um aluno apresenta um trabalho de projeto, a interdisciplinaridade porque ele aplica a matemática, química, história, a biologia, a física, o português, a língua estrangeira na apresentação dos seus trabalhos, eu acho que isso é um crescimento fantástico e os nossos alunos de ensino técnico quando eles, ou eles vão pro mercado de trabalho, porque esta é a proposta do Centro, não é formar alunos pra universidade, a proposta do Centro é formar alunos cidadãos e cidadãos para o mercado de trabalho, então eles vão realmente pro mercado de trabalho bem, bem prontos, eu posso dizer que na frente de muitos alunos e mesmo se eles forem prum curso universitário, com certeza esses alunos vão ser os melhores porque eles já foram treinados aqui dentro pra ter uma visão global da educação porque a (visão) não tem dificuldade na biologia mas, eu falo pela minha disciplina, ele tem dificuldade na biologia, mas quando ele trabalha na intervenção ambiental, você vê o quanto que ele aplica sua disciplina, a teoria que ele aprendeu no projeto que ele desenvolve. Então quer dizer que isso eu acho que é muito, muito bom mesmo e a gente tem como resultado, quando a gente faz no ensino médio os dias da gincana, gincana cultural na escola. Então tem um momento que nós professores preparamos duas, três questões por disciplina, quando a gente consegue são questões que é interdisciplinar e daí a gente vê o crescimento desses alunos. Porque é fantástico de você ver, eles conseguem realmente aprender assim através de... uma gincana que a gente vê, onde reúne alunos de primeiro, segundo e terceiros anos, todos pra responderem questões que todos os professores elaboram e como eles se saem muito bem nessas questões, é assim algo prazeroso realmente.

P: Esses projetos eles são inerentes ao ensino médio?

São.

P: Como que o centro fez para implantar essa política de projetos? Eles fizeram reuniões, vocês receberam, documentos, tiveram acesso a documentação.

Nós fizemos muitas reuniões, não foram umas, foram horas e horas de reuniões, sempre tinha uma pessoa responsável, fomos avaliados, os nossos alunos foram avaliados também, esse projeto continua.

Desde quando que ele começou, foi... a atuação do projeto mesmo... deixa eu voltar um pouquinho no tempo. No ano de 99. Noventa e nove, dois mil, dois mil e um, 2000, praticamente 2001, 2002, exatamente este período.

Eu não sei se há tanta perda de qualidade [do ensino técnico] porque os professores ainda que trabalham, eles continuam os mesmos professores, agora, esses professores no momento em que eles se aposentarem, eu já não posso dizer como que vai ser os novos professores que vão vir, se eles vão ter realmente este jogo de cintura pra passar pros alunos aquele... aquele essencial, entende? Pra esse aluno estar pronto pro mercado de trabalho.

Justamente porque o novo profissional hoje ele não, assim, ele começa em termos de remuneração é muito pequena, eu não sei se realmente eles vão estar dispostos a trabalhar com a mesma dedicação, não que ... eu acho que todos que trabalham tem dedicação, né? lógico, ao que faz. Mas hoje eu acredito que vai ser bem difícil, viu? Viu Neucy, porque a hora aula hoje é bem baixa em termos.

Não, não é só o salário não, é realmente é a vivência, é a vivência do professor junto com o mercado de trabalho que ele consegue realmente formar estes... formar não mas passar esses conhecimentos pra esses alunos. Os novos eu não sei se eles vão ter essa... com certeza, claro, tem! Essa vivência, mas eu não sei se vão ter a experiência porque a teoria é uma coisa, a prática é muito diferente da teoria, entende?

P: A prática de professor?

É, de professor e a prática também do professor na área técnica.

P: Ta, é que a sua área como é biologia você tem a opção de trabalhar em laboratório.

Isso. exatamente, porque quando, eu estou falando pela minha disciplina, que quando eu trabalho com os meus alunos no curso de alimentos, ou eu fico na pratica no laboratório com os alunos ou eu fico na teoria, geralmente a gente mescla um pouco, fica um pouco na pratica, um pouco na teoria realmente pra não perder muito a vivência de um laboratório, mas, veja só, se o professor que ele vai trabalhar na teoria se ele não tem a vivência de laboratório ele não consegue, entende? Passar com duas aulas semanais ou que seja três semanais, todo conteúdo pra ele ir pronto pra fazer uma aula pratica, daí não tem assim, não tem qualidade, você perde muito na qualidade em termos de, como se fala? De preparo mesmo pra ele, desse aluno pro.. pra vivência, se ele vai pro mercado de trabalho, pra vivência de um laboratório ou análise clinica ou de uma análise de um alimento, entende?

Com certeza, eu posso dizer que professora Letícia antes da reforma, Letícia depois da reforma. Hoje você tem o aluno muito mais próximo do professor, é como se fosse uma relação, não relação professor aluno, mas uma relação de professor amigo do aluno. Porque quando você trabalha assim, com as propostas curricular de hoje, você consegue atingir mais o aluno, muito mais, você não fica distanciado do aluno, não tem aquela distancia, então você anda junto com o aluno, isso é muito bom porque você consegue atingir maior número de alunos, em termos de quantidade não é tanto a quantidade de conteúdo, mas em termos de qualidade você percebe que o alunos, realmente ele aprendeu porque ele gostou porque ele foi atrás, que nem hoje, como que eu trabalho com os alunos? Eu trabalho com a experiência dele, uma pesquisa que eles fazem eles trazem pra dentro da sala de aula então eles passam essa experiência, entendeu? Em termos de ensino médio que eu estou falando agora, ensino médio. Antes não, era o professor passando toda a teoria, o aluno assimilando toda teoria e através de uma avaliação bimestral você tinha o retorno, hoje não, você trabalha com os

alunos todos os dias, é um trabalho contínuo, depois da reforma, entende? Porque você vê o crescimento do aluno diariamente, então tudo que o aluno faz você vai anotando, porque antes você não tinha a visão do aluno como um todo, hoje você analisa o conhecimento dele, você analisa todas as habilidades que ele tem, as atitudes que esse aluno tem, quer dizer que as vezes ele não tem muita habilidade na sua disciplina em termos de teoria, mas ele tem uma atitude fantástica, ele respeita por exemplo o meio ambiente, ele respeita o colega, ele trás todo material didático, é um aluno responsável, então você já está avaliando o aluno, é uma forma de você avaliar ele, não só dentro da teoria mas você avalia ele dentro das competências que ele tem, então eu acho isso muito bom, antes nós não tínhamos esta visão, hoje nós temos esta visão. Você pode avaliar um aluno por exemplo, quando ele monta um painel onde ele vai falar por exemplo de uma doença causada por um protozoário, então quando ele expõe você percebe que ele fez a pesquisa, que ele cresceu com aquela pesquisa, quando ele está na frente junto com seus colegas você vê quantas habilidades que ele desenvolveu através desta atitude de ele expor o trabalho lá na frente. Ele desenvolveu a parte da língua portuguesa, a habilidade de digitar um trabalho, a habilidade de copiar uma imagem e colocar no trabalho, fazer uma colagem ou habilidade de ele ter assim a visão do todo quando ele cola as figuras no painel, quer dizer que você está avaliando o aluno no todo. Eu acho que esta reforma, meu ponto de vista, ela foi fantástica, ela está fantástica, que se você fica só dentro do seu conteúdo você não tem visão do aluno como um todo, como ele é globalmente. Ele pode ter alguma dificuldade dentro da sua matéria mas quando você assim está, está avaliando ele no conhecimento, na competência, nas atitudes dele, você pode ver que ele é um aluno brilhante.

P: Mesmo que muitas vezes na teoria...

Mesmo, exatamente, ele tenha dificuldade.

P: E você não sente dificuldade nesta avaliação subjetiva? Num grupo de seis alunos que faz um trabalho...

Muita dificuldade sim. Dificuldade porque, como que eu fiz pra diminuir um pouco a minha dificuldade? Até os alunos não gostam, sabe Neucy? Mas foi a melhor forma que eu encontrei porque eu conheço todos os meus alunos por nome, eu sei a dificuldade que cada um tem, de que forma? Eu coloco eles, dentro da minha disciplina de biologia, técnico já não consigo fazer isso.

Só com o médio. Eu coloco eles em ordem numérica e alfabética. Então eles ficam dentro da sala de aula em ordem numérica e alfabética. Então eu sei o nome de todos, eu sei a posição de todos eles, eu sei a dificuldade que cada um tem, como que eu posso trabalhar com, porque cada classe é diferente, então você trabalha a parte teórica, cada classe você trabalha de uma maneira diferente e você vê também o rendimento diferente dos alunos e foi desta forma que eu consegui. Colocando eles em ordem.

Mas isso antes, veja só, quando eu chego eu digo toda a minha proposta de trabalho pros alunos, como eu vou trabalhar com eles, como eu vou avaliá-los, tudo que eles fazem, como eu falei pra você, é avaliado, a postura, a habilidade, o comportamento, o conhecimento e eu falo pra eles, olha eu estou colocando vocês, no primeiro momento eles relutam porque eles querem sentar nos grupos deles, eles não aceitam, é difícil, aí eu coloco o porque, mas eu conheço todos, eles ficam assim até assustados, a professora é bruxa porque ela sabe o nome de todos, mas realmente, eu sei o nome de todos, a dificuldade de todos deste jeito. Eu olho muito o olhar do aluno, os gestos que eles fazem, porque eles, o aluno não fala só através da fala, um fala através do olhar, fala através da gesticulação dele, como ele carrega o material você observa se ele está bem ou não e eu sou uma professora que observa tudo isso. então quando um aluno falta eu sei que aquele aluno faltou, eu nem preciso fazer a chamada porque

esta em ordem né? então eu sei que aquele aluno faltou, quando ele vem na próxima aula eu pergunto, porque você faltou da minha aula, eu senti a sua falta na minha aula, então ele é importante pra mim. Então, quando você é importante pra uma pessoa você também leva a coisa de uma forma diferente, foi dessa forma que eu encontrei a solução. Eu estou falando pela minha disciplina. Então, é difícil sim mas quando eu vou preparar agora a avaliação, a primeira coisa que eu sento pra fazer a avaliação eu penso assim: o que eu quero que meu aluno saiba dentro daquele conteúdo que eu passei. Mas esse saber é assim, eu coloco muito o dia a dia dos alunos, por exemplo, vai aprender uma estrutura da célula onde que eu posso colocar aquela estrutura da célula no dia a dia, porque aquela estrutura é importante no dia a dia dele? Então eu mostro porque é importante, eu mostro, se o aluno sabe porque ele está aprendendo, ele aprende com maior facilidade, agora, quando ele aprende sem saber onde vou aplicar isto, ele aprende ou ele decora, amanhã ou depois ele já esqueceu.

P: E no ensino técnico? Porque você não consegue fazer isso no ensino técnico?

Sabe o porquê? No ensino técnico o aluno não é mais.. ou ele é do ensino médio mas a maioria não é do ensino médio, ele já vem... ou já terminaram o ensino médio ou eles já tiveram até um curso universitário, um curso superior, eles voltam novamente, o mercado de trabalho está difícil então eles vão fazer um curso técnico pra ver se consegue um mercado de trabalho, então você não consegue realmente trabalhar desta forma, entende?

Você tem diferentes faixas etárias. Dentro da microbiologia, vou falar agora, eu trabalho assim, eu não trabalho com a classe toda, como tem divisão de turma, teoria e prática simultaneamente, enquanto eu estou na teoria ou estou na prática o professor está na teoria e na prática, estamos trabalhando juntos, este semestre estou na teoria. Então a professora que divide comigo a aula ela está lá na prática no laboratório com os alunos, então eu fico com a turma uma semana e na outra semana eu já estou com a turma dois e lá no laboratório a mesma coisa roda deste jeito, divisão entre turmas.

É, então isso é difícil de você colocar os alunos e de conhecer todos os alunos como eu conheço os alunos do ensino médio. Agora, o que ajuda bastante é o carômetro que a gente tem.

Você tem que viver sempre cobrando da orientadora o carômetro, então fica mais difícil, entende? Mas mesmo assim você conhece as dificuldades dos alunos, como que eu resolvi, assim, como que eu achei uma solução pra acompanhar os alunos? Eu tenho um diário a parte, porque o diário lá é diferente daqui, o diário aqui você fica com ele, lá você preenche a vai para a secretaria, então eu tenho um diário meu onde eu anoto todas as minhas aulas, todas as minhas divisões de turma e tenho também uma folha já de acompanhamento diário, porque eu trabalho semanalmente e tem que andar junto com a prática, se não andar junto com a prática o aluno não consegue acompanhar lá no laboratório, fica desorientado dentro do laboratório, entende? Então você tem que andar a teoria junto com a prática pra ter um crescimento do aluno, então qual foi a solução que eu achei? Eu tenho um diário onde eu anoto todas as aulas que o aluno assiste, turma um, turma dois ou turma a e turma b, então quando o aluno falta eu já converso com esse aluno na próxima aula, porque você está faltando? Eu vou fazer um trabalho com você, paralelo, pra você conseguir atingir o conteúdo mínimo, então a gente sempre faz um trabalho paralelo com os alunos que tem muita falta.

P: Isso no ensino médio?

Não, isso no técnico.

Não, é o que eu falei, essa é a minha. Até a outra professora fala: a que trabalha a teoria: você é muito organizada Letícia. Não é assim questão de ser organizada, é questão de você realmente ... se você não se programar quem sai no prejuízo é o aluno. Então você tem que estar sempre programado porque você tem que, é o meu ponto de vista, você tem que pensar

no seu aluno, o que é melhor pra ele, como ele vai aprender de uma forma gostosa, você tem que ensinar de uma forma gostosa e como ele vai aprender de uma forma mais fácil também, porque a disciplina de biologia não é fácil, você tem muitos nomes, tem muitas funções, tem muitas estruturas, dois três nomes para a mesma estrutura, eu sei que não é fácil, então você tem que deixar de uma forma que o aluno pelo menos entenda, uma forma gostosa. A mesma coisa pro técnico na área de microbiologia. Então você tem que se programar pro aluno não sair no projuízo, entende? Pra ele ser assim, preparado realmente pro mercado de trabalho.

P: E você fala assim: depois da reforma a Letícia é outra, e como era a Letícia antes da reforma?

Eu me sentia muito distante dos alunos, assim distante o aluno num nível o professor em outro nível, entende? Não conseguia, mesmo trabalhando de uma forma assim organizada, responsável, mas parece que não conseguia estar mais próxima do aluno, hoje não, eu sinto que eu estou bem próxima do aluno.

P: Isto pode se dever à sua experiência?

Também a experiência de... também a experiência de trabalho, mas... é, a experiência, a vivência, tudo isso né? a vivência em sala de aula, mas eu acredito que a própria reforma trouxe essa maior flexibilidade porque antes você avaliava o aluno através de avaliação mesmo, hoje não, você tem que avaliar o aluno...

P: A avaliação era mais fria e hoje a menção obriga a um acompanhamento melhor?

Exatamente, mesmo porque você tem que, a proposta mesmo do Centro é, tanto no ensino médio como no ensino técnico é fazer com que esses alunos eles passem para a série seguinte e você trabalhar com eles paralelamente aquilo que ele esta tendo dificuldade para que ele não tenha o que? As progressões parciais, essa é a proposta do Centro. Então veja só, como que eu consegui fazer isso? não adianta, numa progressão parcial você não consegue recuperar o aluno, ou você recupera este aluno no dia a dia do trabalho, que é o certo, do que você ou colocar esse aluno numa progressão parcial no prazo de uma semana do prazo ou então hoje a proposta da progressão é um pouco mais profunda, o aluno tem que estar assistindo as aulas. Mas se esse aluno, por exemplo, do curso técnico esta trabalhando, ele não vai ter disponibilidade pra vim assistir uma aula novamente da progressão que ele ficou, então acho interessante você já estar trabalhando com esse aluno paralelamente, mas é essa a proposta.

P: Mas se acontece a progressão, como é que faz?

É complicado, viu? Ou você tem que passar um trabalho pra ele, teórico...

P: É o que acaba acontecendo?

É, é o que acontece, mas pela nova proposta não é assim, o aluno teria que estar vindo e freqüentar as aulas. Como preferir.

Esse é o ideal, mas na pratica nem sempre acontece.

Olha, o aluno pra atender este mercado, eu sempre falo, não é o aluno que tira as melhores notas dentro da sala de aula mas é aquele aluno que ele tem assim aquele... como que eu posso usar a expressão? Que ele é um aluno atirado, ele é atirado. Ele não sabe mas ele vai correr atrás, ele constantemente esta pesquisando, o aluno hoje tem que ter o que eu digo assim criatividade, ele tem que ser criativo, ele tem que ser um aluno que tenha convivência social, o aluno que tem uma boa convivência social com certeza ele se sai muito bem no mercado de trabalho, porque aquele aluno que se fecha dentro dele mesmo ou aquele aluno que é perfeccionista, ele tem dificuldade.

P: E você é perfeccionista.

Não sei se eu sou (rs). Já fui, hoje não sou mais. Sabe por quê? Porque ele perde mais tempo em coisas pequenas, pequininhas.

P: Então ele vai ter sempre uma visão generalista?

É, então você tem que ser rápido nas suas decisões, pra conseguir...

P: Mas esse não é o aluno que tira a melhor nota? Porque quando você falou em menção, falou que antigamente era prova objetiva, hoje, mesmo que ele não entenda muito da teoria, mas ele demonstra conhecimento em outras áreas...

Sim.

P: E uma boa responsabilidade, ele vai ter uma boa nota, aí que eu não entendi.

Então, mas veja só, é desse aluno que estou falando, ele se sai bem lá fora porque às vezes o aluno que tem conceitos ótimos, ele fica muito preso à teoria.

P: Mas a avaliação hoje não é teórica.

É, não é teórica, mas em termos de avaliação no papel ela é teórica.

P: Mas qual vai pra menção I, B e MB? É o teórico ou é o todo?

É o todo. É o todo, com certeza, é o todo, claro! Mas um aluno que ele tem assim, como eu falei, ele tem um convívio, ele sabe trabalhar em equipe, hoje é fundamental você saber trabalhar em equipe, porque senão você não consegue realmente. Porque tudo hoje que você faz, mesmo no mercado de trabalho, é divisão do trabalho, é equipe. Você tem que saber, você tem que ter assim, respeitar muito também, o respeito e a educação é fundamental. Eu acho que esse aluno que tem o respeito, que tem a educação, que tem esse saber conviver em equipe, ele se sai muito melhor do que o aluno que é mais fechado.

P: Mais fechado. Mesmo que o aluno mais fechado tenha o conhecimento teórico...

Maior, com certeza.

P: Então a gente poderia dizer que o perfil social do aluno sobrepuja ao conhecimento teórico científico.

O ideal seria os dois, (rs) o ideal é os dois, claro!

Mas como nem sempre isto é possível, esse aluno que realmente ele tenha essa parte de saber conviver e criatividade, ele vai se sair melhor, com certeza, no mercado de trabalho.

P: Você conseguiria dar um nome para este perfil?

O nome a gente podia dizer aquele cha que a gente diz, né? o chazinho.

P: Cha?

É, ele tem competência, ele tem habilidade, ele tem atitude. Se ele tem esses três aí, itens, eu acho que ele é um aluno completo. Uma pessoa completa.

Qualificação? É quando eu faço uma coisa usando aí técnicas de uma forma bem feita, só que pra você utilizar essa técnica você tem que ter o conhecimento teórico e pratico. Com o conhecimento teórico e pratico você esta qualificado, mesmo que as vezes o conhecimento intelectual seja maior que a habilidade, mas se você tem aí a oportunidade de colocar esse conhecimento teórico na pratica, daí com certeza você vai estar bem qualificado.

O aluno que tem, as vezes ele só fica na parte social, vamos dizer assim, não na parte da pratica, ele pode encontrar dificuldade, agora, o que eu falei, o ideal seria os dois, o ideal seria os dois, mas não que esse aluno que vive mais na parte social, se realmente ele fazer mais vezes a coisa, ele com certeza ele tem capacidade de ter essa parte de qualificação muito boa.

Olha, o que eu sinto muita dificuldade em termos de perfil de aluno é que o aluno tem muitas informações hoje rápidas, que ele convive, hoje não existe mais a distância pelo desenvolvimento tecnológico não existe distancia, você fala com todas as pessoas de diferentes locais rapidamente, ao passo que há anos não tinha isso, então veja só, como ocorreu essa mudança muito rápida o que eu sinto na falta do, quando os alunos chegam eles estão perdendo a sensibilidade, eles estão perdendo o ouvir, o respeito realmente, eu falei, o ouvir o colega, o olhar pro colega, porque muitas vezes ele esta muito atento mas é ao aparelho eletrônico que ele carrega, o celular, esses aparelhinhos...

P: MP3.

Mp3, exatamente, então ele se torna uma pessoa egoísta, eu assim até acho uma pessoa egoísta.

P: Você disse, ele entra assim, ele sai assim?

Da nossa escola não! Não posso dizer das outras. Na nossa escola quando ele entra ele entra desse jeito, mas justamente pelo dia a dia, pelas disciplinas, eu acredito que como nós fomos treinados pelo Centro, quantas reuniões que nós recebemos, o nosso aluno não sai assim aqui da escola, pelo contrário, ele sai bem solto, ele sai bem socializado aqui da nossa escola. Agora, o que é difícil de nós trabalharmos é a parte de pré-requisito que ele já vem com falta de pré-requisito, ele não sabe por exemplo, quando você pede uma prova dissertativa ele não consegue escrever de uma forma clara, não consegue se expressar escrevendo, as vezes ele consegue se expressar muito bem oralmente mas quando você coloca pra ele colocar no papel ou então quando você faz uma pergunta pra ele escrita, ele não sabe formular uma resposta.

P: E ele teria que ter no perfil ideal do profissional hoje essencial.

Exatamente. Ele já trás todo esse problema. Como eu falei, isto é o próprio sistema, viu Neucy? Porque hoje a aprovação é em massa. A aprovação é automática. Então o aluno, muitas vezes ele vem e ele não sabe, das nossas escolas nem tanto porque tem o vestibulinho.

P: É uma peneira boa.

Exatamente. Que dá uma boa peneirada e como as escolas técnicas aqui na nossa cidade ainda é a menina dos olhos de muitos dentro da sociedade da nossa cidade, então vêm alunos bons pro vestibulinho, tem aluno da rede particular, vêm alunos da rede municipal, vêm alunos do SESI, então são escolas, vêm também da rede estadual, claro que vem. Mas são alunos mais qualificados. Então você tem dificuldade mas nem tanto como, acredito, na rede estadual que a gente ouve flar.

P: E mesmo assim tem problemas?

Mesmo assim existe, é pré-requisito mesmo.

P: Agora, você acha, você que trabalha com o ensino médio e o ensino técnico, esse tipo de deficiência, você nota tanto no médio quanto no técnico?

Nos dois.

P: E no médio por ter mais tempo de convívio com os alunos existe possibilidade, você acha que é mais fácil ou esta acontecendo alguma alteração ou a dificuldade é a mesma?

Não, não. Existe sim uma alteração fantástica, tanto é que eu sempre converso com as professoras, trabalhamos de uma forma, este ano trabalhamos de uma forma interdisciplinar muito boa com a área de inglês, de arte, de português, a biologia e as vezes a física em alguns momentos, então a gente conversa bastante, o aluno primeiro ano, aluno terceiro ano, o crescimento que eles têm nesses três anos é fantástico em termos de conteúdo e dele se expressar no papel.

P: Consegue(...)

Ah! consegue, a gente vê, eu vejo, como eu falei, conversando com a professora de português, ela também vê.

P: Bom, não são todos que conseguem?

Tem, tem sim, em termos de porcentagem você quer né? eu vou falar, vou pensar um pouco assim no, em todas as disciplinas, uns 80% eu acho.

P: Uma alta porcentagem.

Eu acho, 80 %.

P: Você tem uma maneira de trabalhar, a interdisciplinaridade, você nota essa sua forma, você falou que reuniram os professores neste semestre para fazer um trabalho conjunto, isto reflete no próprio plano de trabalho, plano de ensino, plano de trabalho docente? Vocês se reuniram para efetuar este plano de trabalho?

Essa é a proposta do Centro, de trabalhar de uma forma interdisciplinar e a outra palavra é transdisciplinar, é fantástico quando você vê o transdisciplinar do aluno. A gente coloca sim no plano de ensino, plano de escola tudo isso, nós temos alguns momentos nas nossas reuniões, mas é assim, alguns momentos, não é...

P: No ensino médio?

No ensino médio. Não é assim, hoje nós vamos nos reunir pra falar da interdisciplinaridade, não acontece isso. essas interdisciplinaridades que aconteceram neste primeiro semestre e um pouquinho agora no segundo semestre, é assim, final de aula que a gente fica, ou no intervalo a gente fica conversando ou quando vai no banheiro (rs), é verdade, quando a gente esta no banheiro a gente esta conversando sobre isso, quantas vezes eu e as outras professoras, a gente conversou lavando a mão ou no banheiro mesmo, no caminho de um, da sala de aula quando a gente esta indo de uma aula pra outra, no caminho a gente vai falando, no intervalo a gente conversa muito e como eu sou a última professora que sai todos os dias do ensino médio, eu fico todos os dias até meio dia ou as vezes mais de meio dia aqui na escola, então, neste momento a gente pega um pega outro pra estar conversando, rapidinho! Então é neste momento que a gente conversa assim ou então quando tem uma reunião pedagógica, aquele grupinho se reúne pra falar como esta o trabalho e daí num dia especifico a gente coloca uma data, daí, se dá neste dia, de o professor levar o aluno para assistir uma palestra, isso deu certo no primeiro semestre, gostei bastante. Nós fechamos esse trabalho interdisciplinar com uma palestra de uma nutricionista porque eu trabalhei a parte..., inglês trabalhou assim a parte da língua estrangeira com os alimentos e calorias e tudo mais. Eu trabalhei com a parte da química dos alimentos. A educação física trabalhou o porque você deve ter este tipo de alimentação, então qual vai ser seu rendimento em termos de exercícios físicos e nós fechamos este trabalho com uma palestra de uma nutricionista que veio aqui na escola, fez a palestra, a professora de artes também trabalhou, os alunos fizeram painéis fantásticos de alimentos, então quer dizer que deu um trabalho muito bom, tudo nestes pequenos espaços de tempos que a gente tem a gente aproveita.

P: Você me falou que depois da reforma houve uma diminuição de conteúdo em relação a diminuição ao número de aulas, da mesma forma que hoje o perfil que a escola busca pro aluno é um perfil bastante social.

Isso.

P: Onde você acha que ele vai adquirir estes conhecimentos que num primeiro momento a escola deixa de oferecer?

Olha, nós somos cobrados pelos pais dos alunos, em reuniões de pais eles cobram muito o conteúdo.

P: Isso no médio?

É de ensino médio, é difícil viu? Porque eu tenho só duas aulas de biologia por semana nos primeiros, segundos e terceiros anos, o conteúdo é super extenso, então você tem que ter um jogo de cintura muito grande e trabalhar de uma forma assim, você não tem como se aprofundar, não da pra aprofundar com duas aulas, mas com duas aulas você ainda consegue trabalhar quando você tem um domínio da sua disciplina. Porque os alunos nossos, eles saem e vão prestar vestibular. A maioria do médio sai, já falei que a proposta do Centro formar...

Pro aluno do ensino médio. É formar eles pro vestibular. A proposta do Centro é formar aluno cidadãos e, de uma certa forma, pro mercado de trabalho.

P: Mas no médio ele não sai profissionalizado.

Mas é esse o objetivo do ensino médio, ele tem que estar preparado como cidadão em todo o agir dele e preparado pro mercado de trabalho.

P: E esse conteúdo que falta, tanto do técnico quanto do médio, onde você acha que ele vai buscar isso?

Olha! Se ele tem condições ele vai fazer um cursinho.

P: Já que a idéia não é preparar pro vestibular.

É, já que a idéia não é prepará-los pro vestibular, mas nós ainda, eu falo nós porque os professores que trabalham no ensino médio, eles de uma certa forma eles já vão preparando mesmo em termo de avaliação para o aluno não ter dificuldade se ele vai fazer o vestibular sem ter um preparo maior, mesmo porque tem agora as provas do ENEM, então a gente tem que saber preparar esse aluno pra essas provas aí do ENEM. Então a gente já vai trabalhando de uma forma, não em grande quantidade mas na medida do possível como dá e preparando ele, olha, isso cai no vestibular, é desta forma que o vestibular pergunta, a prova do ENEM pergunta. Você trabalha não com grande quantidade, mas eu, eu vou responder pela minha disciplina, eu trabalho desse jeito com eles. Ta difícil, este semestre eu encontrei muita dificuldade, mas a gente sempre fala, olha gente! Tem que correr atrás, montar um quadro horário de estudo, nem todos fazem isso, viu? Mas quando eu trabalho com o ensino médio eu já falo, monte um quadro horário de estudo, vocês têm, porque eles têm o livro didático, né?

É, eles têm o livro didático de biologia, de matemática, então a gente fala, montem, estudem, nós estamos aqui a disposição pra ajudar no que for preciso, é desta forma que a gente vai orientando eles pra eles conseguirem ter um maior conteúdo.

É, exatamente, e eles voltam mesmo, eles falam, ó professor, na sua disciplina eu tirei 100% de aprovação ou acertei todas as questões, não tive dificuldade, então eles voltam mesmo.

P: E são duas posições, que eu acho extremamente importante, mas parece que a política do Centro não é essa.

Não é. Mas sabe porque Neucy, como eu falei pra você, os pais dos alunos nos cobram, entende? Eles cobram bastante da gente, então por esta razão que a gente dá essas dicas pros alunos.

P: Você faz um planejamento, no planejamento você privilegia qual visão? A do Centro ou a dos pais dos alunos?

Hoje é a do Centro, nem tem como, tem que ser a do Centro. Sempre foi.

P: E aí você tem o seu planejamento talvez até pra suprir esta diferença? Porque fica uma coisa diferente você pensar uma coisa mais conteudista e uma formação mais cidadã.

Mas hoje nós trabalhamos com o plano de escola junto, viu? Então ponha que a gente tem que trabalhar junto, o conteúdo mesmo dentro do plano que a gente elaborou.

Do Centro. Trabalha paralelo. No ensino médio não se exige assim... como que fala... não se exige assim ou bimestral, trimestral ou semestral, um retorno, mas no curso técnico ele pede que você faça um conteúdo dia a dia, então você faz o seu plano de escola depois você tem uma folha a parte que você trabalha semanalmente, então você tem que fazer um paralelo o que você vai trabalhar naquela semana com o aluno técnico e isso eu faço tanto na micro biologia como na gestão ambiental. Eu tenho um plano paralelo semanal e isso eu já passo pros alunos, passo na lousa, olha gente, em novembro por exemplo ou em outubro, no dia tal a gente vai ver isso, no dia tal a gente vai ver isso, porque já esta programado. Já esta programado dentro do plano escolar pra se trabalhar deste jeito e é cobrado. Não tem como, você tem que ter realmente tudo programado o que você vai trabalhar na teoria hoje porque na semana que vem ou no mesmo dia o aluno, a outra turma esta lá na prática, ele esta fazendo, ele esta colocando em prática o que ele aprendeu na teoria, dentro do laboratório. Então você tem que ter uma folha de trabalho diário que corre paralelo com o seu plano escolar.

P: Mas na verdade, o que eu estou tentando entender é assim: nós temos uma formação exigida pelo Centro que não premia o conteúdo e sim a sociabilidade do aluno.

Sim.

P: E do outro lado nós temos um aluno que precisa do conteúdo pro vestibular, que é o que os pais exigem.

É, exatamente.

P: Eu estou tentando entender como é que você trabalha com essa dificuldade, porque oficialmente é exigida uma formação do aluno, mas os pais, a sociedade cobra uma formação que é até diferente da proposta da reforma?

É, é angustiante. Não seria, angustia é uma palavra muito pesada, mas é assim, desgastante viu Neucy? Porque você conseguir conciliar não dá, viu? Eu percebi que não dá, este ano aqui, porque até o ano passado eu tinha três aulas semanais de biologia no primeiro ano, nos primeiros anos, segundos e terceiros eram só duas aulas, neste ano de 2006 mudou novamente o componente curricular, então agora são duas aulas de biologia nos primeiros, segundos e terceiros.

P: Isso diminui mais ainda o tempo.

Exatamente, você perdeu mais uma aula no primeiro ano, então eu estou trabalhando de uma forma diferente porque senão dá um desgaste muito grande em você. Como que eu trabalho hoje com os alunos de primeiro ano, eu trabalho conteúdo, mas eu trabalho junto com o conteúdo uma pesquisa. Ta certo? Eles vão fazendo uma pesquisa paralela ao conteúdo sem que ele saiba, o aluno quando ele faz a pesquisa ele já esta aprendendo outro conteúdo dentro da biologia que então ele vai ter. Foi essa a solução que eu encontrei.

É, é um trabalho extra, eu dou um dia pra eles porque eu falo que eles tem.. eles tem que se organizar e eles se organizam de uma forma fantástica, você vê como você pode avaliar o aluno no todo mesmo. Eu falo, olha no dia X nós vamos ter três apresentações, são 50 minutos de aula, vocês vão ter que dividir este tempo em três e todos vão ter que apresentar este conteúdo e eles conseguem, viu? Olha, eu já falo, eu vou avaliar pontualidade, eu vou avaliar exposição clara, então eu já coloco todos os critérios de avaliação que eu vou fazer com o aluno, eu vou avaliar o conteúdo, então antes dele apresentar o trabalho eu já passei pra

ele todos ao critérios que eu quero na apresentação. Eu vou avaliar, porque aqui se exige a camiseta da escola, eu vou avaliar se o aluno esta com a camiseta da escolar, então tudo isso eu coloco pro aluno porque faz parte da minha avaliação, faz parte do conceito que eu vou dar pra ele. Então, é a parte da habilidade, da atitude do aluno, conhecimento do aluno, é aquele chazinho que eu falei já hoje pra você. Então coloco tudo isso e eles conseguem viu?

P: Você tem um perfil de trabalho, um perfil de professor, você acha que este perfil seu é padrão entre seus colegas?

Não. Porque cada um tem o seu jeito de ser né Neucy? Tem a sua personalidade, tem a sua formação.

É, eu acho realmente que é o amor pelos alunos e assim, em primeiro lugar é o respeito que eu tenho pelos meus alunos, eu respeito muito cada um deles e me coloco no lugar deles, muitas vezes eu me sento, é como se eu estivesse sentada na cadeira, ali na posição de aluno mesmo, então quando você se sente na posição de aluno você tem este olhar diferente pro aluno e o respeito né? eu respeito muito meus alunos, sou educada com eles, então do jeito que você foi educada, você se coloca na posição do aluno o aluno também, é recíproco isso, é esse o diferencial, não tem outro e o amor que você tem.

P: A profissão de sacerdócio?

Exatamente.

Entrevista 2/Grupo 3 – Professor Augusta.

Bom, eu sou formada desde 76 em história, eu fiz Uniso que hoje é universidade, tenho também a licenciatura em estudos sociais, pela história eu leciono ética e cidadania, leciono também cidadania organizacional, desenvolvo projetos na escola desde 2001, vários projetos do núcleo comum e no ano passado fui também coordenadora do ensino médio.

P: Isto sempre na escola técnica?

Não, eu sou aposentada desde 1994, me aposentei com 45 anos, com 30 anos de serviço, em 22 anos de escola e 10 anos em indústrias. A indústria foi antes de eu entrar no magistério.

P: Que tipo de preparo você acha que você recebeu dentro e fora da escola pra você realizar este tipo de trabalho?

Eu sempre estou procurando me atualizar em todos os cursos, nesses oito anos que eu já estou no Centro, eu aproveitei todos os cursos que me foram oferecidos, então eu tenho, por exemplo, 182 horas de laboratório de currículo, eu estou terminando um em São Paulo de avaliação técnica, 78 horas que eu termino semana que vem, tenho curso de gestão, também dentro da educação, então eu tenho aproveitado as oportunidades.

Tudo pelo Centro, anterior a isso eu tenho os cursos que a rede estadual oferecia na minha época, não eram muitos, mas sempre oferecia alguma coisa. Eu aproveito todos os cursos que eu tenho, muita pesquisa, a Internet facilita bastante.

P: Internet é uma mão na roda, né?

Mão na roda, e propriamente as minhas monografias que eu trabalho pra fora, que eu desenvolvo e que me da um conhecimento de todas as áreas.

P: Existe um perfil de pessoa pra fazer este trabalho? Como pessoa e não como profissional, você acha que existe um perfil?

Olha! Eu não sei se falaria se existe um perfil, mas acho que tem que ter uma pré-disposição da pessoa para estar aberta e adepta às novas mudanças e muitos profissionais não se abrem para isso, para aquilo que é desconhecido, então não aceitam essa mudança de perfil. Porque

pra gente trabalhar com competência e habilidade, nós temos que mudar completamente nosso modo de dar aula, nosso preparo pra dar aula, então muitos professores continuam na deles, com a mesma matéria, com o mesmo livro, não sai daquele ritmo, aí não trabalha com competência e habilidade. Eu acho que as pessoas resistem muito às mudanças, principalmente o pessoal da minha época no estágio de idade que eu estou. E os novos estão tão perdidos porque eles não têm uma formação didática, eles têm uma formação agora, não tem uma escola normal, como nós chamávamos, escola normal, então eles vão pra faculdade, fazem pedagogia e se acham professores com capacidade de entrar numa sala de aula e dar aula. Eu dei 14 anos de aula pra primeira série, depois mais 12 anos de quarta série, então eu me especializei no ensino fundamental. Todo professor deveria passar pelo ensino fundamental, pra ter uma base do que realmente é uma sala de aula, nem que ele ficasse cinco anos, fosse meta dele pra ir para o ensino médio depois. Chega cada professor despreparado que não tem condições. Em janeiro eu fiz cadastro, prova de cadastro pra todas disciplinas, todas, eu quase cai dura tal o nível de incompetência dos candidatos.

P: Todos recém formados?

Não, tinha candidato até com mestrado e mal preparado. Sem experiência em sala de aula nenhuma. E quando é novo piorou, porque aí não prepara a aula, não sabia que tinha que dar aula, parece que é aluno. Parece um aluno que vai fazer o vestibulinho e está escrito lá, levar caneta preta, é mesma coisa que você falasse leva a vermelha, porque a caneta preta não aparece e esta escrito no manual, eles não lêem.

P: Essa mudança que você citou e que foi requerida pela reforma de 96, a nova LDB, você tem idéia do processo que a escola desenvolveu, que a instituição Centro desenvolveu pra atender a estas novas demandas? Como que o Centro se comportou?

Olha, eu acho que o Centro vem trabalhando dentro dos PCN's, né? Já a bastante tempo que o Centro, desde 99, a partir de 2001 quando eu vim de São Roque pra cá eu já fui convidada, solicitada pela minha forma de atuação em São Roque já pra ficar na ETB desenvolvendo este projeto tal a minha visão que eu tinha dessa nova metodologia de ensino. Então eu acho que você dar aula é você mudar de classe pra classe, eu tenho cinco primeiros anos, cinco terceiros anos, uma classe é uma realidade é diferente da outra. Então o Centro, ele propiciou sim e propicia vários cursos pra gente, tanto é que as competências e as habilidades foram desenvolvidas pelas duas escolas. Nós ficamos dois anos aqui em Sorocaba, com as duas escolas juntas planejando uma mudança no nosso laboratório de currículo.

P: Então é certo pensar que o centro, ele fez duas coisas pelo que você me disse, ele aproveitou a experiência de professores mais antigos, como foi o seu caso.

Aproveitou.

P: E deu treinamento..

Pra todos. Indistintamente. Agora, teve muitos que receberam o treinamento, mas continuam estáticos.

P: Esses treinamentos foram sempre em São Paulo?

Não, dois anos foram aqui, eles que vieram pra cá. Uma pessoa que esteve bem a par destes tempos que eu trabalhei pela ETB e a Rose pela ETA. Então a Rose seria também, nós duas. Tanto que se você tiver uma noção que estavam tão perdidos que acabei bolando uma noite, como seria a folha para fazer o plano de aula, porque de tão perdidos que eles estavam, o que era competência, o que era habilidade, o que era atitude, o que era isso, o que era aquilo, então...

P: Mas o Centro não mandava nenhum material?

Vinha um monte de coisas pra nós estudarmos e dar-mos orientações ainda a eles juntos.

P: Mas vinha legislação, decreto 2208, LDB?

Vinha tudo que você podia... leitura, leitura.

P: Os PCN's?

Os PCN's, diretrizes, tudo. Mas daí tinha que sair um laboratório de currículo pro Centro, pro ensino médio e pro ensino técnico, então cada coordenador, eu fiquei especialista no ensino médio e agora as grades, estão, o coordenador de Mecânica, por exemplo, introduziu o dele este ano, através de cursos, mas lá em São Paulo o dele. Os nossos não, o ensino médio nós fomos piloto aqui em Sorocaba, as duas escolas. E fomos, vou falar pra você, um tipo de cobaia, e dali, através dos nossos estudos que a equipe levava pra São Paulo e ia melhorando, ia estruturando, melhorando, desse jeito.

P: E esse desenvolvimento de competências vocês usaram as diretrizes ou criaram competências aqui em Sorocaba?

Não, criamos bastante competências adequadas ao ensino médio, não só as competências que estão nos PCN's, mas adequada a realidade. Tem um primeiro E que é danado, eles não fazem nada, eles não vão, eles não desenvolvem. Em compensação, o primeiro D que é a sala ao lado, eles pesquisaram, então eles levam a pesquisa e aí eu deixo falar e você até aprende com eles, já a outra turma, apática. Eu tenho que resolver uma outra forma, que ainda eu não encontrei neste segundo semestre, para motivá-los como motiva as outras classes.

P: Você tinha experiência no magistério antes da reforma e agora depois, o que é que mudou em você no aspecto profissional?

Nossa, eu acho que eu sempre falo que profissionalmente eu nunca sou a mesma professora de um ano pro outro eu aproveito muito pouco, esta prova eu elaborei novamente, eu não aproveito a prova do ano passado, por quê? A clientela é diferente. Muito quando eu passei a perceber que meus alunos produziam mais através de pesquisa do que decorava, do que ficar estudando horas a fio um questionário, então, a partir do momento, do concreto, eles se desenvolvem mais e eu aprendo mais com eles também. Muita coisa que eu não sei, que eu não posso ensinar no básico, sair daquilo para estudar, pra falar, eles trazem aquele conhecimento. Então sou uma professora mais dinâmica, minhas aulas ficaram mais saudáveis, as minhas aulas ficaram mais didáticas, eu aprendi a fazer com eles tópicos na lousa em vez de "vamos copiar", não, tópicos, porque aconteceu isto, isto e aquilo, o ensino de mapa também, que ajuda bastante. Eu acho que eu melhorei muito e depois a minha postura.

P: A reforma que o Centro adotou, exige que você tenha esta postura.?

Eu não sei, eu acho, eu vou dizer. Eu estou, estive sempre aberta a esta mudança e esta mudança me fez eu dar aula com muito mais competência mesmo, dizer de vontade de dar aula porque é gostoso você entrar numa sala de aula sabendo que você vai ter um retorno, entendeu? Antes o aluno esperava de você e hoje sou eu que espero do aluno e elogio e dou os parabéns que eles estão no caminho certo. Ir em busca da pesquisa, saber pesquisar é muito importante. Porque eles vão na internet, eles têm de tudo, não é verdade? E tem outra, eu não deixo copiar da internet, eles podem copiar da internet os parágrafos no caderno daquilo que eles acham interessante e mostrar aos quais pra eles que são confiáveis, porque nem tudo na internet é confiável. Então eu acho assim, que com essa liberdade com essa troca de informação as aulas são dinâmicas, eu não tenho bagunça, não existe mais bagunça. Eles estão sempre, eu estou explicando eles estão interessados. Eu acho que a minha postura mudou mais e eu sinto mais segura naquilo que eu estou fazendo porque eu tenho liberdade. Se eu não sei, ah! tudo bem, eu vou procurar saber, o professor de história não pode saber tudo!

Porque a história muda todos os dias. É muito, é muita informação, então no terceiro ano que eu dou história e com duas aulas semanais, eu tenho que fazer das tripas coração, entendeu? E outra coisa que eu acho que eles aproveitaram muito com essa nova dinâmica, eu não dou tudo de mão beijada, as aulas que eles me apresentam em Power Point, sabendo explicar, sabendo fazer em cada slide o que eles acham de interessante. Um capítulo eu tenho que dar em uma aula, você entendeu? E eles fazem a equipe de cinco, eu já distribuo, deixa eu ver se esta aqui, só de olhar no resuminho, nos tópicos eles dão uma aula que eu caio dura. O que vai acontecer? Eu vou dar toda história pra eles! E cada grupo desse, a sala toda faz todo exercício contido no livro, este grupo da visto, passa pra mim, depois eu aplico uma prova de conhecimento pra ver a realidade do restante do classe. É uma forma que eu encontrei de não ficar angustiada e os alunos com duas aulas semanais adquirirem conceitos, informações que eu jamais conseguiria dar dividindo a história em três blocos.

P: Essa mudança que você fez e que foi propiciado pela reforma, você acha e essa exigência é geral para todos os professores?

Não, aí que tá. Tem professores que, como eu falei pra você, não estão abertos às mudanças, continuam sentadinhos e, abre o livro na página tal e leiam, e ali fica a aula inteira. Façam o resumo! Não é ensinar.

P: Mas eles receberam o treinamento também?

Receberam, mas tem professor que... professor do técnico não faz, você sabe que não faz. Tem professor do ensino médio que não faz. Tem que estar, pra esta mudança tem que estar pré disposto, não adianta falar, um diretor, uma coordenadora não vai conseguir fazer essa mudança sem que o professor esteja com vontade de melhorar.

P: A mudança seria mais no perfil pessoal do professor do que profissional?

É, porque você não pode impor, você pode chegar, numa escola particular você até pode. Eu lecionei oito anos no Salesiano. No Salesiano você faz aquilo que os pais querem, aquilo que a escola quer. É muito diferente! Eu fui dar aula no Objetivo, eu dei aula um dia. Não fui nem receber. Não faz o meu perfil o Objetivo, entendeu? E do Salesiano eu sai porque eu estava cansada, assim que eu aposentei eu sai do Salesiano.

P: A LDB diz que a formação visa o mercado de trabalho pro aluno. No seu entender como que o mercado de trabalho esta organizado? Quais são os requisitos que esses alunos devem ter pro mercado?

Eu acho que o ensino médio não deve preparar o aluno somente para o mercado de trabalho, em primeiro lugar eu acho que nós, pelo menos nossa meta, nosso objetivo maior na ETB é preparar o aluno para ser um cidadão consciente, com liberdade, com responsabilidade. Porque ele tendo estas características possivelmente, ao encarar o mercado de trabalho ele vai estar firme no que o ensino propôs pra ele pela sua proposta do que ele aprendeu, então eu acho assim, nós preparamos, pelo menos tentamos, fazer com que o educando tenha esta responsabilidade, ou seja, encare o mundo lá fora levando com ele o alicerce que família e a escola plantou, né? Porque a competição lá fora é muito grande, então ele tem que estar seguro, ele tem que estar consciente e caminhar com as suas próprias pernas, isto é uma das coisas que eu mais ensino pros meus alunos, não adianta você colar, você esta enganando você mesmo, não é o professor. O negocio esta preto!

P: Você falou da formação base do aluno, mas o que o mercado exige das pessoas?

Eu acho que liderança, autonomia, como se fala? Essa responsabilidade realmente, segurança. Eu fiquei boba com o meu terceiro I do técnico, eles estão saindo agora, foi a mocinha do estágio lá fazer o cadastro deles. Meus alunos não vão poder receber um certificado ainda do curso técnico em mecânica porque ninguém tem estagio. Eu achei isso um absurdo! Com

tantas indústrias que tem em na cidade, porque não aproveitar esses alunos por um mês? É o tanto de estagio que precisa.

P: É só um mês?

É só um mês. Que dá tantas horas. São 35 alunos que vão sair, só um tem estagio porque trabalha na parte da manhã. Isso é muito grave. Que mercado que ele vai encontrar lá fora se ele não encontra nem estagio? Isto é uma falha da instituição. A instituição deveria estar correndo atrás das empresas de Sorocaba, não precisa.. que ganhasse o passe pelo menos. Mas o aluno ter oportunidade de fazer este estágio. Se ele estuda a tarde fazer de manhã, se ele estuda de manhã fazer à tarde. Eu fiquei boba porque eu não sabia que era essa situação, eu só fiquei sabendo agora mesmo na semana passada por causa disso, que a moça esteve na minha aula lá.

P: Você acha que, quando você falou do requisito do mercado de trabalho, você falou muito de requisitos pessoais, não em requisitos técnicos, você acha que se fosse colocar numa balança como que o mercado veria hoje o perfil? O perfil mais técnico ou o mais pessoal?

Eu acho que eu incluiria os dois hoje. O mercado em si exige que o aluno fale inglês corretamente.

P: Mas tudo isso em nível superior, não ensino médio?

Se o aluno de ensino médio já trabalha direto, pouca chance ele vai ter pra cursar uma faculdade. Você pode ver, no ensino médio são seiscentos alunos. Cem fazem faculdade. O resto vai pro mercado de trabalho trabalhar em lojinha, trabalhar nisso, casa.

P: Porque eles não têm uma formação técnica também.

Não tem a formação técnica. E da formação técnica o Centro deve dar graças ao ensino médio porque uma boa parte que mantém o ensino técnico a tarde é o ensino médio. Agora, o ensino técnico da noite por exemplo, eles vão realmente pra se aperfeiçoar porque o mercado de trabalho exige que pelo menos a cada cinco anos você se atualize, quem não pode se atualizar no Senac, que é pago, vai se atualizar nas escolas técnicas.

P: Qual você acha que deveria ser, pensando em mercado de trabalho, o perfil do aluno formado hoje, como que ele deveria ser? Qual o perfil? Qual o perfil de pessoa que seria adequado pra este mercado?

Eu acho que o principal, o aluno tem que sair realmente como eu falei pra você, não preparado para enfrentar o mercado lá fora, primeiro ele tem que sair como cidadão, saber o que ele quer fazer, porque muitas vezes a gente não, eles não sabem o que quer. Outra coisa que eu acho que impede muito, a insegurança dos nossos jovens hoje no mercado de trabalho é a falta de alicerce na própria casa, muita família desagregada, faltas de amor, muita falta de amor, eles são carentes. Então eu acho que pra ele ir pro mercado de trabalho a escola tem dado o que pode pra este aluno em termos de conhecimentos, em termos de, por exemplo, em ética você falar qual é a postura dele, como ele deve se comportar, o que cai numa entrevista, como faz um currículo, como ele deve se apresentar. Não vai com aqueles brincos, aquelas tatuagens, já depõe, apesar de eu não ver preconceito nenhum, mas o mundo lá fora vê, então já barra neste sentido. Então o perfil do aluno seria em conhecimento, principalmente caráter, geralmente, como eu falei, saber adequadamente uma língua, hoje ele seria analfabeto se ele não soubesse computação, saber escrever, porque nossos alunos não sabem escrever simplesmente, a maior briga é isso.

P: Também eles não lêem, talvez por isso.

Não, não lêem, exatamente, por isso que eu forço na internet a leitura e a escrita principalmente os alunos de primeiro ano. O trabalho é aquilo que eu quero, não quero mais

do que dez linhas, quinze linhas, então o aluno tem muita dificuldade também de arrumar este primeiro emprego por essas dificuldades, vamos falar, de alfabetização, tem aluno até que não sabe escrever. Você esta numa outra área, mas se você pegar as coisas que eu leio, que agora se lê, sabe? Você fica impressionada. A educação deveria ter uma mudança lá da primeira série, como era antigamente, não passar automático.

P: Eles estão vindo mais fracos?

Muito mais fracos. A falta de preparo de português e matemática é muito grande.

P: Como que ele esta saindo da escola?

Olha! Eu acho que ele sai da escola, eu acho, de seiscentos alunos eu acho que cem estão preparados, os demais nós estamos enganando praticamente na forma de ensinar, mas não causado por nós, pelo próprio sistema da educação hoje. Você vai dar aula numa faculdade tem aluno que não sabe escrever também, algumas monografias que eu faço aqui, tem alunos que não sabem, eles pagam para os outros fazer porque não têm, não se sente capaz, agora, eles estão enganando eles mesmos. Eu acho que o aluno, na realidade, ele precisava de mais aulas. Eu acho que ele precisava de mais aulas. O técnico não poderia ser um ano e meio, isso não forma ninguém, não prepara ninguém, eu acho que o aluno precisaria de mais tempo. Ensino médio, seis aulas por dia.

P: Já houve épocas que foram seis aulas?

Foram. Já houve época e quando não houve essa época houve aula de sábado. Eu tinha quatro aulas de História, eu tinha aulas quatro de Francês, eu tinha quatro aulas de Inglês, eu tinha seis de Português, tinha seis de Matemática.

P: Isso no ensino médio quando você estudou?

É, quando eu fiz meu ensino médio. Eu sou do tempo do clássico. Eu ainda fiz dois anos de científico, quando eu vi que meu pai não tinha possibilidade de me levar pro ramo que eu queria que era a da medicina, eu dei meia volta e fui fazer normal.

P: No normal você tinha toda esta carga de português e história?

No ginásio! Eram quatro aulas de geografia, quatro de história e dois professores, escola do estado. A educação física eram seis horas da manhã, não tinha moleza! Não tinha moleza, aquele puta frio em Santa Rita do Passa Quatro. Saia da usina onde eu morava, seis horas estava lá fazendo educação física, então saia de casa cinco e pouco da manhã. Então eu acho que era outro preparo.

P: Mesmo quando você alega, no caso do ensino técnico, que um ano e meio é pouco tempo.

Eu não sei dizer, só sei que a turma achava, eu não sou desta época do integrado, nunca peguei o integrado.

P: Você entrou em 99, né?

É, eu aprendi pelo que a turma estava falando, pelo histórico que eu li tanto de uma escola quanto da outra, que nós tínhamos alunos que saiam direto pra fazer vestibular e passava até no ITA. Então tem hora que eu acho que nós estamos brincando de ensinar e eles estão brincando de aprender.

P: Em relação ao técnico e em relação a estes quinhentos do ensino médio?

É, é.

P: São esses cem que vão pra faculdade?

São, porque aí eles conseguem pró-uni. No ano passado tem um que entrou na USP, então é assim, é um pingo, é pingado. Não é, eu gostaria, são dois anos que nós ganhamos o concurso... o ENEM aqui em Sorocaba, dois anos, esta lá nós vamos expor agora pra esta turma de 2006, 2005 e 2006, pra quando eles entrarem lá, vão dizer, eu pertenci a esta turma, entendeu? Mas eu acho que são poucas horas de ensino, a pessoa precisa trabalhar muito, o ensino técnico, quando ele vai de noite pra estudar ele esta moído, entendeu? Então deveria ter uma parceira com a empresa pra ele estudar menos horas, o ensino médio mais horas. Quanto mais o aluno ficar aprendendo, menos ele tem tempo de ficar ocioso na frente da televisão.

P: Você acha que na escola técnica, mesmo o ensino médio e o ensino técnico, existe condições pra que se desenvolvam todos estes aspectos ligados à formação do aluno?

Eu acho que o Centro tem tudo pra ser escola... olha é modelo que o Serra mandou chamar a Julia pra ela ser monitora das escolas estaduais, agora no segundo semestre começa na rede estadual copiando o modelo do Centro porque eles querem saber porque o ensino médio tem tanto sucesso no ENEM e olha que é um sucesso que eu acho que não é sucesso, porque o aluno não esta formado completamente, ele ainda é inseguro, ele ainda falta aula pra ele, falta recursos pra ele.

P: Na verdade ele vai bem no ENEM não pelo sucesso dele mas pelo insucesso do resto?

Não, eu acho que ele vai pelo sucesso dele também pessoal, você entendeu?

P: Será que é porque ele passou por uma seleção pra fazer ensino médio?

Nossa! Essa aí você falou tudo também, apesar que a seleção do ensino médio, no ano passado, no final do ano, nós tivemos mais candidatos do que a própria Fuvest. Saiu até no jornal. A seleção ajuda bastante, mas nós temos dois tipos de ensino médio aqui nesta cidade na escola técnica, o ensino da ETB, eu dava aula nas duas, a ETB é elite e esta fica com o... gozado, com a parte menos favorecida da sociedade de Sorocaba.

P: No ensino médio?

No ensino médio, é gozado, é interessante, olha! Eu tive nove primeiros, quando eu comecei a introduzir as competências e as habilidades nas primeiras séries, dei aula pra nove primeiros anos naquele ano, 2004, cinco na ETB e quatro nesta. Era uma diferença gritante, gritante, também não sei se isso leva em conta a administração da escola, lá na ETB é mais rígida a disciplina, aqui é mais aberto. Eu acho que a ETB leva o estudante a aprender com responsabilidade e aqui o que eu senti é que o aluno sempre tem razão e o professor não, lá nós podemos não ter razão mas isso não é falado na frente do aluno.

P: Você como professora de história, você acha que isso é histórico?

Eu acho que o que muda é a localização. Porque o aluno satisfaz em qualquer escola, tanto na ETB como nesta.

E porque a elite escolheria a ETB?

Não sei, mas sempre os melhores alunos estão na ETB, eu não sei explicar isto pra você. Mas são alunos que vêm mais de escola particular, se você pegar tem cinco primeiros anos, no primeiro dia de aula eles escrevem de que escola vêm e a faixa, se os pais estão desempregados ou então o próprio aluno quer ir pra ETB no ensino médio, quer sair de um Objetivo, quer sair de um Anglo, quer sair... mas também tem tranqueira na escola particular, viu? Onde o aluno não sabe ler nem escrever. Nós estamos com estes cinco primeiros anos que o aluno não sabe ler nem escrever porque ele dão tudo prontinho. Nós fizemos uma gincana agora, deu quase um mês, o que eu faço os alunos trabalharem, eles desenvolvem, nós só observamos. Nós vamos fazer, hoje tivemos uma reunião, nós vamos repassar () de

criatividade, eles arrumaram palestras, eles arrumaram um recipiente que nós vamos recolher óleo, então o aluno tem hoje pra entrar no mercado de trabalho ele tem que ter essas iniciativas de liderança, de tomada de decisão, sabe, de não ficar estático. Nem sei se o melhor aluno vai ser aquele melhor dentro da sociedade, às vezes o pior aluno, aquele que dá mais trabalho é o que vai se sobressair mais porque ele tem liderança, ele tem aquele algo mais que o outro não tem.

P: E você acha que hoje em dia conta muito no mercado?

Conta. No mercado de trabalho hoje...

P: Mais do que o conhecimento?

Se ele souber, por exemplo, recursos humanos, ainda porque ele tem que ser imediato, ele tem que ter idéias claras, ele tem que ser objetivo, ele tem que ter essa liderança que eu falo pra você, ele tem que ter espírito de competitividade, de ajuda e se ele trabalhar em serviço voluntário melhorou se ele faz gratuitamente um serviço voluntário, entre dois candidatos vai ser escolhido aquele que faz serviço voluntário. Por quê? Porque se ele trabalha gratuitamente no serviço voluntário, o que é que ele não vai fazer pra firma do cara? Muito mais, entendeu? O serviço voluntário conta bastante sim.

P: A reforma, ela trouxe muitas requisições diferentes, métodos de trabalho, como que a escola atendeu a estas demandas? Cada escola você acha que atendeu de forma diferente?

Eu vou trabalhei aqui enquanto tinha a Rose, a Rose se aposentou eu resolvi ficar na ETB somente, eu gostava muito de trabalhar junto com a Rose porque nós levávamos a mesma, o mesmo ideal para as duas escolas. Eu trabalhava aqui e lá, tanto que eu não queria sair daqui, pra mim era uma experiência muito boa as duas escolas, né? Mas a Rose saindo daqui eu me senti sem chão para ter a autonomia que eu tinha com relação a minha postura porque eu sou muito enérgica, muito amiga de aluno, mas também sou muito enérgica e o aluno comigo tem de ter responsabilidade, se ele leva sem responsabilidade, em atitude ele já perdeu metade da nota. Porque ele tem que trazer pra sala de aula aquilo que ele vai ser fora da sala de aula, no mundo lá fora. Lá ele vai caminhar com as próprias pernas, não vai ter paternalismo, não vai ter professora, não vai ter professor, ninguém que vá ajudá-lo, mas vai competir com o próprio colega. Eu falo pros meus alunos na sala de quase 35 alunos do técnico, todos vocês têm o mesmo objetivo, agora, quem é que vai conseguir alcançar estes objetivos primeiro. Aquele que tiver o maior discernimento é aquele que estiver mais consciente do que ele quer, do objetivo a ser alcançado por ele. Porque os 35 não vão conseguir emprego no mesmo lugar.

E respeitar o outro, então as posturas éticas de cada ser humano que eu formo é muito importante pra mim, seja ele da primeira série do ensino médio ao técnico, terceiro ano de mecânica como eu estou dando.

P: Tem uma coisa que eu estou pensando aqui. As escolas, elas desenvolveram um processo pra se adaptar à reforma, mas você colocou que nem todos os professores estão adaptados.

Infelizmente não.

P: Então, houve falha no processo? Você poderia, como você esta nas duas, você poderia me dizer que uma das escolas foi mais bem adaptada do que a outra ou não? Porque se uma foi mais bem adaptada do que a outra é sinal que o processo desenvolvido pela escola, se as duas tem a mesma adaptação, o processo é do Centro.

Não, eu não culparia o Centro neste sentido não, eu acho que a ETA esta com uma coordenação, hoje em dia, que não esta preparada suficientemente para coordenar seus

professores dentro daquilo que nos foi proposto, entendeu? Eu acho que esta havendo uma falha dentro da coordenação.

P: Do ensino médio?

Do ensino médio. Por quê? No ano passado, como coordenadora, nós passamos, eu passei no começo do ano, todas as palestras que nós tivemos como monitoras em São Paulo. Então eu dividi o curso que nós tivemos de 182 horas em várias etapas na escola para ser passado para os professores e lá foi passado corretamente, estudados os temas..

P: Você sente que a adesão a estas propostas é maior na ETB?

Eu acho que nós encontramos, mesmo na proposta nova, agora, eu vejo resistência na área de mecânica por parte de professores da ETA, não de ensino médio, de mecânica mesmo. Porque são professores que trabalham o dia todo, depois vão dar aula, não tem porque fazer essa..

P: E eles tiveram o mesmo treinamento?

Não tiveram, né? Tiveram aula de...

P: Então eles não tiveram treinamento?

Tiveram, como eu vou falar pra você? No modo de dizer. Entre aspas. Mas não aplicaram, não levaram a sério. O técnico tem, cada área, coordenadoria de mecânica, o coordenador teve o curso lá, São Paulo, ele que tem que passar pros professores dele e não teve adesão dos professores da ETA. Nutrição já esta implantado, alimentos implantou este ano, eletrônica já implantou.

P: O que você diz é a nova grade?

A nova grade com laboratório de currículo, novo, entendeu? Novo. O que caiu o que não caiu, como que vai se trabalhar com competência e habilidade.

P: Mas isso já vem desde o ano 2000, 2001, 2002 que o Centro começou a implantar?

É 2002 com o ensino médio. Agora que esta implantando nas outras áreas.

P: Eu pensei que já estava implantado.

Não, não, 2002 foi implantado pro ensino médio e nós tivemos dois anos de aperfeiçoamento até 2004. 2004 começou Nutrição, foi aplicado em 2005. 2005 preparou alimentos, foi introduzido no ano passado. No ano passado foi feito mecânica e introduzido mecânica este ano e ainda tem curso de .. tem um curso lá que não tem, acho que é mecatrônica que não esta introduzido a grade nova ainda. Junto com laboratório de currículos.

P: Na grade antiga já existia a noção de competência na avaliação, no planejamento.

Existia mas não da forma que nós sabemos que competência é saber e habilidade é saber fazer, não desta forma. Nós tínhamos o que? Objetivo, estratégia, aquele planejamento antigo. Hoje tem valores, atitudes.

P: Pelo que você falou, pelo seu modo de ver, o que é competência?

É passar um conhecimento pro aluno na qual ele pode aprender e trazer uma resposta pra você, por exemplo, um pedreiro, ele tem habilidade, ele sabe o alicerce, sabe fazer, sabe medir, mas ele não tem a competência de um engenheiro, então uma hora a competência pode ser habilidade, outra hora habilidade pode ser competência. Pra mim competência é levar aquele conhecimento da melhor forma possível para que o aluno entenda facilmente um determinado processo. A partir do momento que ele sabe como desenvolver aquela competência, ou a gente passar pra ele, o resultado é fantástico.

P: E como que você definiria ou pra você o que é qualificação?

Qualificação pra mim é uma palavra tão, tão vaga na forma de falar, porque ninguém esta completamente, ninguém é completo. Tenho quase setenta anos e não me sinto completa, porque a cada dia a gente aprende um pouquinho mais, tanto eu aprendo com meus alunos como eles aprendem comigo e com os outros professores. Então, qualificação pra mim, no sentido amplo hoje em dia seria a pessoa estar pronta pra uma determinada proposta a que ele pretende se realizar no dia a dia ou futuramente. O nosso aluno, por exemplo, saindo do ensino médio pro mercado de trabalho, ele não tem uma qualificação, concorda? Ele não esta pronto, ele não esta completo.

P: Mas ele é competente?

Competente ele é, em determinadas disciplinas, por isso que eu falo que é muito vago, ele pode estar competente muito bem em matemática e não estar em português. A qualificação que o mercado hoje fala, é muito vago, ele quer qualificação aonde? Em língua, na informática, no modo de escrever ou é tudo isso.

P: Então, qualificação você esta associando ao conhecimento?

Ao conhecimento, pra mim é mais. Qualificação vai ter você, entendeu. É diferente. E para trabalhar no ensino técnico também, eu acho que todo professor deveria ter uma didática, ter uma licenciatura pelo menos.

Eu acho ótimo porque os professores não têm essa didática, esse jogo de cintura..

P: Isso seria a qualificação do professor?

Eu acho que é um sentido muito vago, a palavra qualificação, mas onde que o mercado realmente quer qualificado no que? Em que?

P: Competência não é vago?

Também é, não deixa de ser vago também, mas é melhor que objetivo, é mais amplo.

Certo? É mais amplo. Na competência eu posso, vamos por ampliar, fazer, reduzir, concretizar. Objetivo era, dar ta, ta, ta, ta, ta, acabou.

P: Objetivo é muito ligado a conteúdo?

Exatamente, a competência não, dentro da competência você tem vários ramos.

P: E trabalhando por competência você tem uma preocupação com o conteúdo?

Nunca deixei de dar conteúdo, você acredita? Trabalhando com competência, ao contrário, tenho mais conteúdo. Se eu fosse avaliar o Egito, que eu dei esses dias, só no livro do Egito, só ali eu teria a localização do Egito, a importância do rio Nilo, a formação dos nomos, o período dinástico, o nome das pirâmides, sociedade, cultura, acabou. Um questionarinho que tem lá no livro, umas atividades. Trabalhando com competência meus alunos foram além, foram procurar na Internet o que era uma câmara mortuária, funerária, outros foram procurar Tutancamom, outros foram procurar Ramsés, outros, Tutemer, eu sei que eu tive em uma aula, duas aulas de correções uma amplitude tão grande, sabe? Como se mumifica um faraó e uma pessoa pobre, um rico e um pobre. Foi maravilhosa esta aula, mapas. Então você pega o caderno dos meus alunos você fica encantado de ver porque eles fazem aquilo com vontade. Eu despertei a história neles, entendeu? Então eu acho que é um leque trabalhar por competências, você tem um leque muito grande, você sai do livro, você dá mais ainda.

P: Você acompanha o livro didático?

Acompanho, tem um livro didático onde eles se baseiam naqueles pontos básicos que o vestibular tão famoso, mas eles vão muito além.