

ANDRAGOGIA: AVANÇO PEDAGÓGICO OU “PEDAGOGIA DE RESULTADOS” NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE ALUNOS ADULTOS/ TRABALHADORES?

Antônia Vitória Soares Aranha*

.....

ANDRAGOGY: AN PEDAGOGY ENHACEMENT OR “PEDAGOGY OF RESULTS”
IN PROFESSIONAL EDUCATION OF ADULTS/WORKERS STUDENTS?

RESUMO

O texto discute o referencial pedagógico adotado na formação profissional da Fiat Automóveis, sediada em Betim. O termo andragogia é entendido, nesse processo, como um avanço conceitual e metodológico na educação de adultos. É visto também como uma superação da pedagogia, entendida pelos seus formuladores como estritamente voltada para a educação de crianças e adolescentes.

PALAVRAS-CHAVE: andragogia, educação de adultos trabalhadores, pedagogia

ABSTRACT

This paper presents the referential pedagogy adopted in the professional education of the workers of the Fiat Automóveis factory, settled in Betim-MG-Brazil. From the point of view of this professional education the term andragogy was understood as conceptual and methodologic development of adult education and as a further step of the pedagogy. The pedagogy is claimed by the resachers only applied to education of children and adolescents.

KEY WORDS: andragogy, adult education, pedagogy

*Professora Adjunta da Faculdade de Educação da UFMG.
Trabalho aprovado na 24ª Reunião da ANPEd no GT
Educação de Pessoas Jovens e Adultas.

1. APRESENTAÇÃO

Este trabalho é uma síntese de uma pesquisa de doutorado, desenvolvida na Fiat Automóveis e defendida em 2000, em que se buscou averiguar os novos processos organizacionais, a introdução de novas tecnologias e a relação com a atividade de formação profissional ali desenvolvida. Partindo do pressuposto que essa montadora constitui-se como uma realidade expressiva em Minas Gerais e no Brasil, acredita-se que ela possa contribuir para elucidar aspectos relevantes do mundo do trabalho e da formação de adultos trabalhadores na atualidade.

Entre as elucidações advindas com a pesquisa, verifica-se a ampla e contínua utilização da *andragogia* como referencial pedagógico do processo profissional de todo o grupo Fiat. Esse é o aspecto que se pretende aprofundar nesse trabalho.

2. O GRUPO FIAT E A AMPLITUDE DE SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Fiat Automóveis S. A. era, até 1999, a única montadora de automóveis instalada em Minas Gerais. Implantou-se em Betim, município da região da Grande Belo Horizonte, em 1976, num acordo polêmico, envolvendo enormes benefícios do Governo do Estado. É hoje a

maior unidade da Fiat no mundo em termos de produção, tendo atingido, em 1977, o recorde de 2300 veículos produzidos em um só dia. Segundo informações da empresa, ela “é a segunda maior montadora brasileira, a empresa número um de Minas Gerais e a maior exportadora privada do país”. (FIAT 20 anos de desafio, 1996).

Essa montadora, porém, é apenas uma das peças de um grande conglomerado internacional, o Grupo Fiat, composto de diversos tipos de empresas: automobilísticas, veículos industriais, máquinas agrícolas, aviação e até mesmo um clube de futebol, o Juventus italiano. O Grupo opera em 62 países, com 888 empresas que empregam cerca de 242.000 pessoas, das quais 95.000 fora da Itália. (LA FIAT s.p.a., 13/08/1998). Segundo a revista Exame, em seu anuário “Maiores & Melhores” de 1998, o Grupo Fiat é hoje o maior conglomerado industrial do Brasil, composto também da montadora de automóveis, fábricas diversas, bancos, etc.

Com isso, parte das definições sobre a Fiat são tomadas internacionalmente. Entre as definições internacionais encontra-se a construção da *Fábrica Racionalizada* e da *Empresa Rede*. Evidentemente, o perfil de trabalhador e as definições organizacionais, entre outras, inserem-se dentro dessas perspectivas.

Com relação à formação profissional, ao aferimento e desenvolvimento de competências, a regra é a mesma. O ISVOR (Istituto Sviluppo Organizzativo) brasileiro, instituto que planeja, decide e centraliza todas as decisões relativas à formação profissional dos trabalhadores do Grupo Fiat, foi criado dentro dessa perspectiva. Bertolozzi, Diretor Superintendente dessa instituição, afirma a importância do ISVOR para o Grupo Fiat no sentido de impulsionar as mudanças organizacionais e tecnológicas do grupo e o seu caráter *internacional*.

Estamos, portanto, diante de um complexo esquema de formação profissional e humana: *globalizado, padronizado e rigidamente controlado*. Não se trata de uma experiência isolada, ainda que muito instigante, de uma indústria automobilística instalada no país. Estamos perante uma estratégia internacional de garantia de produtividade e competitividade, onde o *fator humano* é um aspecto estratégico.

Portanto, estudar o processo pedagógico e, no caso específico deste trabalho, o seu referencial pedagógico é uma atividade importante. Principalmente quando levamos em consideração a centralidade que tem ganhado a formação profissional feita diretamente pelas empresas, tanto da parte de agências internacionais como o Banco Mundial como do próprio governo brasileiro.

3. ANDRAGOGIA: O REFERENCIAL PEDAGÓGICO DO GRUPO FIAT

Os diretores do CETEM¹ (Centro de Excelência em Tecnologia e Manufatura "Maria Madalena Nogueira") afirmam que a "formação" dos instrutores baseia-se nos princípios da Andragogia. O mesmo termo aparece nos Programas Pedagógicos de alguns cursos, como metodologia a ser trabalhada com os aprendizes, como também é citado por uma liderança do ISVOR ao caracterizar o referencial teórico da "formação de formadores" que o Instituto executa na área gerencial. Que significado tem esse termo? Quais os seus princípios? É apenas mais um modismo do treinamento empresarial ou é coerente com o modelo de competências empregado pelo CETEM e, mais especificamente, pela Fiat-ISVOR?

Na verdade, os métodos / procedimentos didáticos que se afirmam baseados na chamada Andragogia são utilizados pelo SENAI no seu processo de treinamento, não sendo específicos do CETEM ou do Grupo Fiat. Trata-se de uma sistematização das concepções do órgão quanto à educação de adultos. E, nas parcerias que executa com empresas, termina por disseminar essa concepção, como no caso do Grupo Fiat:

¹ Escola da área técnica do Grupo Fiat, em convênio com o SENAI.

A andragogia se apresenta como: a) uma visão clara e objetiva das especificidades da natureza do processo educacional de adultos distinguindo-as das finalidades e objetivos de uma educação de crianças e adolescentes; b) uma consideração do perfil mais determinado das características bibliográficas (sic), psicoemocionais, econômicas, sociais e políticas dos adultos; c) uma atenção especial às circunstâncias e condições de vida, das experiências e das vivências dos adultos homens e mulheres trabalhadores no processo educacional².

A Andragogia é uma ciência emergente no país, apesar de existir na América do Norte há mais de três décadas³.

Uma das ciências que mais contribuiu para a sua gênese, segundo o mesmo autor, foi a psicoterapia, tendo entre seus expoentes Carl R. Rogers, "talvez o psicoterapeuta mais específico na educação de adultos". Outros nomes citados pelo autor, como fontes para a Andragogia, são Freud, Maslow e Erikson⁴.

Estes pesquisadores, dentre muitos outros, deram o suporte para o desenvolvimento da Andragogia como ciência da educação de adulto, que, a partir de 1949, foram integradas numa moldura, através das publicações de Harry

Overstreet's *The Mature Mind*, e continuaram com as publicações de Malcolm Knowle's *Informal Adult Education*, em 1950, Edmund Brunner's *Overview of Research in Adult Education*, 1954, J.R. Kidd's *How Adults Learn*, 1959, J.R. Gibb's, *Handbook of Adult Education in the U.S.*, 1960 e Harry L. Miller's *Teaching and Learning in Adult Education*, 1964."⁵

Segundo Oliveira, a Andragogia nasceu em contraposição à Pedagogia, entendida esta última como voltada exclusivamente para a educação infanto-juvenil. Os princípios da Pedagogia que deram surgimento às críticas e busca de superação por parte dos propositores da Andragogia seriam: ensino muito diretivo, centrado na figura do professor, baseado em conhecimentos direcionados por este, desprezando a experiência e vivência do aluno.

A experiência do aprendiz tem pouco valor como fonte de aprendizagem; a experiência considerada é a do professor, a do livro didático, a do escritor e a dos recursos audiovisuais. Por isso, técnicas de transmissão — leituras, dever de casa etc., são a

² MADEIRA. *Para falar em Andragogia*, p.7.

³ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.8.

⁴ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.23.

⁵ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.24.

essência da metodologia pedagógica. (...) Aprendizizes têm a orientação de aprendizagem voltada para disciplinas; eles vêem o aprendizado como uma aquisição de conteúdos. Por isso as experiências de aprendizagem são organizadas de acordo com a lógica de conteúdo programático⁶.

Outro autor comenta assim as limitações da pedagogia, responsáveis pela emergência da Andragogia:

Transpõe-se para a práxies (sic) da educação de adultos os mesmos métodos e as mesmas estratégias do ensino-aprendizagem de crianças e adolescentes. (...) Comparando-se o material didático que as crianças usam na sua alfabetização e o material instrucional usado no trabalho educativo com adultos, flagra-se facilmente a mesma matriz⁷.

As críticas vão ainda mais longe. Madeira, ao continuar suas críticas à pedagogia, denuncia a discriminação feita à cultura do aluno trabalhador em proveito da chamada cultura escolar, e chega mesmo a afirmar que o modelo de ensino-aprendizagem embutido na pedagogia "assume uma característica de classe"⁸.

Mais uma vez se nega a cultura operária, desvalorizada em face

de uma cultura letrada em função da qual se põe o processo de educação escolar. O que está por trás é mais do que um desconhecimento da cultura do adulto trabalhador. É sua desvalorização. O conjunto assimilado da experiência de vida e de trabalho de homens e mulheres adultos e excluídos da cultura letrada não é valorizado socialmente⁹.

O autor, ao analisar o processo pedagógico que ocorre nas escolas, aponta para a não exclusividade desse espaço como *locus* do processo de aprendizagem e mesmo para a existência de outros espaços mais adequados ao suprimento da demanda de aprendizagem de adultos. Entre esses, o *chão da fábrica* é indicado como um espaço educacional fundamental.

Em outros termos, trata-se de assegurar ao trabalhador as condições de desenvolvimento educacional no próprio espaço de seu trabalho, sem submetê-lo à duplicidade de fábrica-escola. Cada empresa deve garantir as condições para o processo

⁶ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.27.

⁷ MADEIRA. *Para falar em Andragogia*, p.10.

⁸ MADEIRA. *Para falar em Andragogia*, p.13.

⁹ MADEIRA. *Para falar em Andragogia*, p.14-15.

educacional de seus trabalhadores mediante uma espécie de oficina ou de laboratório educacional onde estes possam ser orientados para as alternativas metodológicas em disponibilidade¹⁰.

Oliveira¹¹ sistematiza o que seriam as premissas da Andragogia, na perspectiva de superação das limitações da pedagogia, já apontadas:

1. Necessidade de conhecer: os aprendizes adultos sabem da sua necessidade de conhecimento, bem como de colocar em prática o conhecimento adquirido.

2. Autoconceito de aprendiz: o adulto aprendiz é capaz de se autodesenvolver, suprimindo de forma independente sua necessidade de conhecimento.

3. O papel da experiência: central na aprendizagem de adultos, é "a partir dela que ele se dispõe ou se nega a participar de algum programa de desenvolvimento."

4. Prontidão para aprender: disponibilidade do adulto para aprender o que se decidiu a aprender, baseado numa seleção *natural e realista*. Recusa, por parte desse adulto, de aprender o que lhe impõem.

5. Orientação para a aprendizagem: significado prático da aprendizagem para o adulto, diferente de uma mera retenção de conhecimentos.

6. Motivação: baseada na própria vontade de crescimento do adulto (motivação interna) e não em estímulos externos "vindos de outras pessoas, como notas de professores, avaliação escolar, promoção hierárquica, opiniões de *superiores*, pressão de comandos, etc."

Oliveira¹² sistematiza, também, 14 princípios norteadores da Andragogia, baseados, segundo ele, nos 14 pontos de Deming (William Edwards Deming, um dos precursores do GQT) sobre a Qualidade Total. Esses princípios seriam também norteadores da relação e metodologia do processo de aprendizagem nas organizações:

1. O adulto é dotado de consciência crítica e consciência ingênua. Sua postura pró-ativa ou reativa tem direta relação com seu tipo de consciência predominante.

2. Compartilhar experiências é fundamental para o adulto, tanto para reforçar suas crenças, como para influenciar as atitudes dos outros.

¹⁰ MADEIRA. *Para falar em Andragogia*, p.20-21.

¹¹ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.31-33.

¹² OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.35-39.

3. A relação educacional de adulto é baseada na interação entre facilitador e aprendiz, onde ambos aprendem entre si, num clima de liberdade e pró-ação.

4. A negociação com o adulto sobre seu interesse em participar de uma atividade de aprendizagem é chave para sua motivação.

5. O foco das atividades educacionais de adulto é na aprendizagem e jamais no ensino.

6. O adulto é o agente de sua aprendizagem e por isso é ele quem deve decidir sobre o que aprender.

7. Aprender significa adquirir: Conhecimento – Habilidade – Atitude (CHA). O processo de aprendizagem implica a aquisição incondicional e total desses três elementos.

8. O processo de aprendizagem do adulto se desenvolve na seguinte ordem: Sensibilização (motivação) – Pesquisa (estudo) – Discussão (esclarecimento) – Experimentação (prática) – Conclusão (convergência) – Compartilhamento (sedimentação).

9. A motivação do adulto para a aprendizagem está diretamente relacionada às chances que ele tem de partilhar com sua história

de vida. Portanto, o ambiente de aprendizagem com pessoas adultas é permeado de liberdade e incentivo para cada indivíduo falar de suas experiências, idéias, opiniões, compreensão e conclusões.

10. O diálogo é a essência do relacionamento educacional entre adultos. Portanto, os aprendizes adultos devem ser estimulados a desenvolver sua habilidade tanto de falar, quanto de ouvir, que, em outras palavras, significa comunicar-se.

11. O adulto é responsável pelo processo de comunicação, quer seja ele o emissor ou o receptor da mensagem. Por isso numa conversa, quando alguém não entende algum aspecto exposto, ele deve tomar a iniciativa para o esclarecimento.

12. A praxis educacional do adulto é baseada na reflexão e ação, conseqüentemente, os assuntos devem ser discutidos e vivenciados, para que não se caia no erro de o aprendiz tornar-se verbalista – que sabe refletir mas não é capaz de colocar em prática; ou ativista – que se apressa a executar, sem antes refletir nos prós e contras.

13. A experiência é o livro do aprendiz adulto.

14. O professor tradicional prejudica o desenvolvimento do adulto, pois coloca-o num plano inferior de dependência, reforçando, com isso, seu indesejável comportamento reativo próprio da fase infantil.

Pode-se observar várias similitudes com o discurso da competência e da qualidade total: o apoio não a qualquer conhecimento, mas ao conhecimento *prático*, instrumental; o apelo à participação e independência do trabalhador-aprendiz; o reforço à comunicação como mecanismo essencial do processo de aprendizagem; a valorização do *conhecimento* prévio do trabalhador (experiência de vida), entre outros.

A figura do professor é constantemente bombardeada. Surge em seu lugar a figura do facilitador, "que se identifica com as necessidades do aprendiz e caminha com ele, no seu processo de desenvolvimento."¹³

Professor x Facilitador:

Professor: ensina quando deseja

Facilitador: facilita quando solicitado¹⁴

As características apontadas para os *facilitadores* seriam:

- **Transparência interpessoal:** reconhecimento das suas próprias dúvidas e limitações pelo facilitador, perante os aprendizes.

- **Inspiração de confiança:** "o aprendiz quer ter certeza de que ele pode confessar suas limitações e dificuldades e que não será avexado por tal iniciativa."

- **Aceitação individual:** reforçar a auto-estima dos aprendizes, evitando submetê-los ao deboche em sala de aula. "O facilitador deverá ser altamente sensível para perceber esse tipo de pessoa, pela sua maneira de se expressar e ajudá-lo na formação de uma auto-imagem positiva."

- **Comunicação:** "é baseada no diálogo. O processo do diálogo implica uma conversa simétrica entre duas pessoas, em que um fala o outro escuta, em seguida este fala e outro escuta."¹⁵

Bomfin¹⁶, professor e consultor de empresas, ligado à área de treinamento, anteriormente defendia a Andragogia como um avanço em termos conceituais e metodológicos da educação de adultos. Sua tese de mestrado, no entanto, já aponta para outro caminho, questionando a Andragogia como avanço pedagógico na área de treinamento das empresas:

¹³ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.43.

¹⁴ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.47.

¹⁵ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*, p.45-46.

¹⁶ BOMFIN. *Pedagogia no treinamento, correntes pedagógicas no treinamento empresarial*, p.40.

Por outro lado, esse conhecimento pode evitar que o profissional de treinamentos se apresente como atuante da Andragogia (dita como educação de adultos mas que, na verdade, esteja fazendo uma Pedagogia Tradicional, mascarada com técnicas de grupo da Pedagogia Nova, pressurosamente como se estivesse desvelando o conflito da relação de poder entre o capital-trabalho, cuja revelação é presente na Pedagogia Libertadora.¹⁷

Para ele, os profissionais da área de treinamento empresarial têm uma deficiente formação teórica na área educacional, o que os faz reféns de modismos. E conclui que o entendimento desse setor quanto à pedagogia é parcial e incorreto.

Poder-se ia, com as afirmações do autor acima, concluir que a andragogia seria mais uma modismo, um jogo de semântica, utilizado pelas empresas no sentido de impressionar e mostrar avanços. A realidade, porém, é mais complexa. Inicialmente, porque as palavras não são utilizadas aleatoriamente, têm um sentido, um significado. Depois, ao se avaliar os pressupostos mais concretos da andragogia, verifica-se uma funcionalidade desse referencial *pedagógico* ao novo processo produtivo,

conforme se viu pelo exposto anteriormente.

4. CONCLUSÃO: ANDRAGOGIA É MAIS UM INSTRUMENTO DE ADEQUAÇÃO DOS TRABALHADORES AO IDEÁRIO DA EMPRESA

A opção pela utilização da Andragogia e, em particular, da concepção de andragogia sistematizada recentemente pelo SENAI reforça a conclusão da existência de articulações entre a formação profissional e o processo em curso na empresa. Antes de tratarmos dessa questão, porém, algumas considerações devem ser feitas.

Apresentada em contraposição à pedagogia, a andragogia, tal como entendida pelos autores de que se vale a empresa, superaria as limitações da primeira. Tais autores, no entanto, parecem desconhecer a pedagogia, a história da pedagogia e, particularmente, o que já se formulou de avançado em termos de educação de jovens e adultos no país.

Assim, por exemplo, quando acusam a pedagogia de ser extremamente diretiva, centrando o processo de ensino-aprendizagem no professor, desconhecem críticas feitas ainda no século XIX,

¹⁷ BOMPIN. *Pedagogia no treinamento, correntes pedagógicas no treinamento empresarial*, p.35-36.

por Dewey, sobre a escola tradicional, as tentativas, feitas por esse educador, de se criar um *novum* estilo de escola, no qual a atividade extra-escolar do aluno estivesse presente, bem como o deslocamento do foco pedagógico do professor para o aluno. Se os mentores da andragogia estão corretos ao apontar a necessidade de metodologias e processos especiais para a educação de jovens e adultos, desconhecem ou minimizam contribuições de educadores, em particular de brasileiros como Paulo Freire (ainda que em alguns momentos o citem), bem como toda a tradição da Educação Popular e Sindical no País.

Vejamos alguns exemplos mais recentes dessa rica tradição no país.

Manfredi relata experiências de educação sindical dos próprios trabalhadores. Uma delas é a 'Casa do Trabalhador', que funcionou em João Monlevade, Minas Gerais, no início dos anos 80. A preocupação da equipe que realizou essa experiência demonstra avanços com relação à produção do conhecimento pelos trabalhadores, entendido o primeiro como uma construção coletiva, bem como o resgate da sua ação como sujeitos no processo ensino-aprendizagem. A autora cita um trecho do documento que explicita a proposta educativa da instituição:

À preocupação em edificar o trabalho a partir de uma postura mais democrática na relação educador / trabalhador e no processo de produção do conhecimento, incorpora-se também o saber de especialistas (assessores), de intelectuais que dominam várias áreas do conhecimento científico: Direito, Sociologia, Economia, História, Psicologia, Ciência Política, etc... e dos líderes sindicais e comunitários que se formarão através da luta e da reflexão.¹⁸

Arroyo defende uma educação para o trabalhador que propicie a este o acesso ao saber socialmente construído e incorpore a educação básica, profissional e sindical. Ele parte do pressuposto de que grande parte dos trabalhadores teve uma formação básica deficiente e, portanto, pouco acesso ao patrimônio cultural da humanidade. Uma educação profissional que não leve em conta esse aspecto tende a cair na instrumentalização da educação, no pragmatismo educacional. Além disso, como sujeito de direitos, como agente social, o trabalhador deve ter também acesso à formação sindical.

¹⁸ MANFREDI. *Formação sindical, história de uma prática no Brasil*.

Educar em qualquer instituição ou área nada mais é do que contribuir no processo de humanização. Processo sobre o qual todos têm o mesmo direito, os trabalhadores também. No mesmo campo devemos situar a formação sindical. Situados nesse campo, teríamos que colocar, como questão comum, para onde avançar a consciência dos direitos. Os direitos não são estáticos, eles se alargam com o movimento social.¹⁹

Os educadores que realizam educação de adultos fazem várias sugestões quanto às metodologias e procedimentos pedagógicos e várias delas não são desconhecidas dos defensores da Andragogia:

a) Não desprezar os outros tempos de aprendizagem que carregam consigo, tampouco outros espaços formativos como o trabalho, a militância etc. "O adulto passa a ser visto como sujeito sócio-cultural, com conhecimentos e experiências acumulados que fazem com que a vida adulta seja um rico tempo de formação."²⁰

b) Não desconhecer que o adulto sabe. Ele expressa-se, porém, de forma diferente daquela exigida pela educação formal.

Por exemplo, uma pessoa responsável pela compra de material para uma loja, ou um funcionário vendedor de uma padaria, sabe somar, multiplicar, porém com uma lógica diferente da que lhe é exigida na aula de matemática²¹.

c) Ter flexibilidade para mudar o processo durante o andamento dos cursos, de acordo com os anseios e necessidades do coletivo de professores e alunos. Isso implica não fixar-se em tempos e disciplinas rígidos, mas ter abertura para constantes alterações

d) Considerar que o processo de aprendizagem não é meramente racional; aprende-se com o desenvolvimento da sensibilidade, da percepção. Estar atento para a carga, muitas vezes negativa, que os adultos trazem, incorporando uma visão de que não sabem e não conseguem aprender, rebaixando sua auto-estima, o que dificulta a aprendizagem em geral.

e) Estabelecer a avaliação como um processo reflexivo e não como uma ação punitiva,

¹⁹ ARROYO, Educação básica, profissional e sindical – um direito do trabalhador, um desafio para os sindicatos, p.14-15.

²⁰ LEITE, A prática pedagógica com jovens e adultos em questão: revisitando as experiências, extraindo significados e ampliando os horizontes do trabalho, p.104.

²¹ COLETIVO DE PROFESSORES, p.22.

... isto é, avaliação não como um processo vertical no qual o professor avalia o aluno, mas como um processo solidário no qual o aluno avalia a si mesmo, nós avaliamos nossa própria prática e nossos conhecimentos, os alunos nos avaliam e nós a eles²².

f) Buscar o resgate da "origem, a história, a cultura dos alunos, enxergando-a como uma dimensão fundamental na construção de sua identidade e na ampliação de sua formação."²³

g) Considerar que a equipe de professores aprende continuamente nesse processo: os professores não têm uma formação acabada, mas, no exercício da função de educadores de jovens e adultos, vão construindo sua própria identidade.

Se aparentemente os autores que se reportam à andragogia, como por exemplo Madeira, parecem valorizar a cultura do operário como também a necessidade de integrar no processo educativo outras experiências de vida do aluno, o que condiz com as colocações acima apontadas, esses mesmos autores resvalam para o pragmatismo educacional quando, valendo-se tão somente dos procedimentos técnicos e pedagógicos compatíveis com a educação de adultos, passam por cima das concepções filosóficas, sociais e culturais defendidas

pelos educadores que se voltam para o desenvolvimento da aprendizagem por parte dessa parcela específica da população. Em outros termos, a andragogia parece reter da educação de adultos apenas os aspectos estritamente técnicos e pedagógicos, adaptando-os às necessidades específicas da empresa, transformada em *locus* privilegiado de aprendizagem. É claro que o trabalho tem uma dimensão educativa fundamental, mas o enfoque desses autores não privilegia essa dimensão do trabalho, por restringi-lo apenas ao domínio de conhecimentos técnicos e de procedimentos adequados às melhorias da produção.

Ao contrário de uma aprendizagem ampla, capaz de permitir acesso ao saber científico e de dar aos alunos trabalhadores condições de se encontrarem como sujeitos sociais, para Oliveira, "aprender significa adquirir: Conhecimento – Habilidade – Atitude (CHA). O processo de aprendizagem implica a aquisição incondicional e total desses três elementos."²⁴ Educar está longe de ser

²² FAZZI et al. Projeto de educação de trabalhadores: adultos que ensinam e aprendem – Escola Sindical 7 de outubro / SMED / BH / ISCOS-CISL, p.47.

²³ LERTE. A prática pedagógica com jovens e adultos em questão: revisitando as experiências, extraindo significados e ampliando os horizontes do trabalho, p.105.

²⁴ OLIVEIRA. *Andragogia, facilitando a aprendizagem*.

apenas adquirir conhecimento, habilidades e atitudes. É também isso, mas, ainda, inserir-se no mundo, entender a realidade social e, no caso particular do adulto, saber também transformá-la, o que contradiz os objetivos finais os quais esse referencial pedagógico termina por reforçar.

A limitação quanto à compreensão do que seja aprendizagem desses autores expressa-se também nas chamadas etapas que essa deve seguir (sensibilização, pesquisa, discussão, experimentação, conclusão, compartilhamento). A aprendizagem não pode ser vista como algo seqüencial e rigidamente estabelecida. Por que a pesquisa não se dá conjuntamente com a sensibilização? Por que se compartilha apenas no final do processo? Por que a discussão se restringe a uma etapa e não faz parte de todo o processo de aprendizagem? Com um palavreado aparentemente avançado e sedutor, pode-se engessar o processo de ensino-aprendizagem em etapas questionáveis e em seqüências irrealis.

Embora entremeados de expressões que poderiam, numa leitura mais ligeira, ser caracterizadas como avançadas e democráticas ("a relação educacional deve ocorrer num clima de liberdade e pró-ação"), um aprofundamento revela seus aspectos funcionais. Inicialmente, observa-se um forte reforço dos saberes tácitos e da cultura do aluno, o que, na

atualidade, constitui uma das pedras de toque do aumento da produtividade e da qualidade das empresas. É claro que a valorização do conhecimento tácito em si mesmo e também da cultura do aluno é algo positivo, defendido pelos autores mais democráticos ligados à educação de jovens e adultos. O que se interroga é em que contexto, com quais objetivos essa valorização é aqui realizada: no sentido de uma auto-valorização do aluno que contribua para o seu reencontro como sujeito auto transformador e transformador da realidade, ou apenas para extrair dele mais um atributo que garanta o avanço da produção e, portanto, da reprodução desse sistema social que o "assujeita"?

O reforço da comunicação é outro aspecto que chama a atenção. A comunicação é um fator decisivo na aprendizagem, algo essencial para a inserção social dos indivíduos. Porém, o reforço da comunicação, por si só, não garante a qualquer processo educacional a marca do avanço e da democracia. No caso da *Fábrica Racionalizada* e da *Empresa Rede* implementadas pelo Grupo Fiat, um dos pilares do sistema produtivo é o forte esquema comunicacional, garantido pelos CCQs (Círculos de Controle de Qualidade), Programa Bom Dia, entre outros. É de se perguntar então: comunicar o que, quem

decide o que pode ser comunicado, em que momento, com que objetivos? Não nos parece que a comunicação aqui reforçada pela andragogia caminhe no sentido de uma integração entre adultos trabalhadores, permitindo-lhes um reforço da busca de sua construção como *sujeitos históricos*.

A proposta silencia quanto às condições da educação dos adultos no país. Nada diz quanto ao acesso limitado ao saber científico, à valorização de sua cultura, ao reforço a ser dado a eles, em seu processo formativo, como sujeitos históricos, dotados de direitos e de vontades. Pode-se argumentar que não são essas as preocupações dos propositores da andragogia, voltados mais para o aprimoramento dos procedimentos técnico-pedagógicos que melhor se adequem aos objetivos da empresa. Mas esse posicionamento ajuda a questioná-los uma vez que pretendem a elaboração de algo mais avançado para a educação de adultos trabalhadores, em contraposição às formulações já acumuladas pela pedagogia.

Por fim, o que há de democrático na proposta não parece fazer parte do processo formativo da Fiat, no qual tudo é absolutamente dirigido e racionalizado. Não se percebem mudanças de percurso que estejam de acordo com demandas e aspirações dos educandos.

Quanto a se levar em consideração as necessidades do aprendiz, o processo

da Fiat demonstra que todo ele é direcionado para as necessidades e demandas da empresa. Para averiguar isso, basta uma passagem de olhos nos programas dos cursos e nos depoimentos de quem controla o processo — diretores do ISVOR, do CETEM, gerentes e gestores, entre outros.

A impressão geral que fica é a de que o caráter democrático do enfoque serve mais para desarmar os alunos e instrutores, torná-los mais suscetíveis às ações dos formadores e mais receptivos ao que se pretende que eles realmente se tornem: sujeitos mais produtivos e mais aderentes aos objetivos da empresa.

Portanto, longe de absorver as reflexões e avanços pedagógicos já feitos no campo educacional sobre a educação de adultos, em especial de adultos trabalhadores, a Andragogia trabalhada pela Fiat, compõe-se mais de um conjunto de definições e metodologias, com forte influência dos esquemas organizativos atuais e marcado pelo imediatismo no que deve ser trabalho, com uma visão restrita do processo educacional e da educação como um todo.

Contribui, assim, para a construção da "segunda natureza humana" (Gramsci) dos trabalhadores da Fiat, de um sujeito funcional adequado a uma empresa racionalizada, que supere índices de produtividade etc.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARROYO, Miguel. Educação Básica, Profissional e Sindical – um direito do trabalhador, um desafio para os sindicatos. In: *Educação de Jovens e Adultos: relatos de uma nova prática*. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 1996.
- BOMFIN, David. *Pedagogia no treinamento, correntes pedagógicas no treinamento empresarial*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- COLETIVO DE PROFESSORES. Da concepção compensatória à concepção antecipatória. In: *Educação de Jovens e Adultos: relatos de uma nova prática*. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 1996.
- FAZZI, José Luiz et al. Projeto de Educação de Trabalhadores: adultos que ensinam e aprendem – Escola Sindical 7 de Outubro/SMED/BH/ISCOS-CISL. In: *Educação de Jovens e Adultos: relatos de uma nova prática*. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 1996.
- FIAT 20 ANOS, 11 de agosto de 1996 (encarte JB).
- LA FIAT S.P.A. – Home page Grupo Fiat internacional, www.fiatgroup.com/it/informazioni/idfiatspa.htm, 13/08/1998.
- LEITE, Lúcia Helena Alvarez. A prática pedagógica com jovens e adultos em questão: revisitando as experiências, extraindo significados e ampliando os horizontes do trabalho. In: *Educação de Jovens e Adultos: relatos de uma nova prática*. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Educação, 1996.
- MADEIRA, Vicente de Paulo Carvalho. 1999. Para falar em Andragogia. *Programa Educação do Trabalhador*, v. 2, CNI-SESI.
- MANFREDI, Sílvia Maria. *Formação Sindical, história de uma prática no Brasil*. São Paulo: Escrituras, 1996.
- OLIVEIRA, Ari Batista de. Andragogia, facilitando a aprendizagem. *Educação do Trabalhador*, v. 3, CNI-SESI, 1999.