

ENTREVISTA

ENTREVISTA COM A PROFESSORA JULIANE CORRÊA SOBRE A HISTÓRIA DO GIZ

Juliane Corrêa¹

Maria José Batista Pinto Flores^{1,2}

Paulo Mariano Eulálio Campos²

A professora Juliane Corrêa, da Faculdade de Educação (FaE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), foi quem esteve à frente da implementação do Giz na UFMG, desde seu estabelecimento em 2008. Vinculado à Pró-Reitoria de Graduação da UFMG, o Giz é uma Diretoria de Inovação e Metodologias de Ensino, espaço no qual a professora Juliane atuou como diretora nos seis primeiros anos, construindo as condições materiais e pedagógicas de sua proposta no âmbito da UFMG. Posteriormente, tornou-se diretora da FaE (2014-2018).

Considerando que no ano de 2018 o Giz completa 10 anos de experiência no cenário da UFMG e que a implementação desse espaço institucional se deu sob sua coordenação, a professora Juliane nos concedeu esta entrevista tratando dessa história.

Entrevistadores: *Como se deu a criação do Giz? Como começou, qual propósito e como foi o processo de implementação desse espaço?*

Juliane Corrêa: O Giz teve início a partir de uma conversa com o reitor, o professor Ronaldo Pena, e com o professor Mauro Braga, que, na época, era o Pró-reitor de Graduação. E nessa

¹ Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

² Pró-Reitoria de Graduação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

conversa eu estava falando a respeito das estratégias de educação a distância, de como isso deveria ser de outra forma, de como isso deveria se integrar mais, e mostrando as possibilidades de outras metodologias e outras formas de trabalho. Assim, recebi um convite para assumir um Núcleo de Metodologias de Ensino e Inovação, porque, na proposta do Reuni (Programa de Reestruturação e Expansão da Universidade Pública) constava não somente a expansão das vagas, mas também a reestruturação das práticas pedagógicas.

Para iniciar, nós elaboramos uma proposta: eu, a Maria José Flores e o Leonardo Zenha. Nós sentamos e fizemos uma proposta que tinha todas as etapas, previa uma ampla atuação [...]. Prevíamos uma equipe robusta, mas começamos com um contrato de uma pedagoga, que foi o da Maria José. E a infraestrutura inicial foi um computador emprestado e uma sala pequena no anexo do segundo andar do prédio da Reitoria. O fluxo inicial dos trabalhos foi garantido porque eu trouxe da Cátedra da Unesco a equipe com a qual trabalhava havia muitos anos, para dar o aporte inicial: a Jovanira Lázaro (pedagoga), o Leonardo Zenha (pedagogo), várias pessoas que estavam na Cátedra da Unesco, porque a gente tinha trabalhos de acompanhamento de práticas docentes, principalmente na área da Saúde, em que tínhamos um grande público de trabalhos, de projetos. Também tínhamos o curso de Engenharia Ambiental e vários outros. Então veio essa equipe, que trouxe uma competência que já possuía, uma competência de diálogo com o professor, de rever possibilidades para os processos na sala de aula. Eu diria que foi essa competência, que já era instalada na Cátedra da Unesco, que funcionava na Faculdade de Educação da UFMG havia dez anos, que contribuiu para estruturar esse Núcleo, que começou como um projeto, dentro de um programa. No entanto, logo em seguida, esse Núcleo já virou uma Diretoria e passou a fazer parte da estrutura da PROGRAD (Pró-Reitoria de Graduação).

Foi muito rápido, porque inicialmente a proposta era para acompanharmos os 32 cursos de graduação recém-criados na UFMG, por ocasião do Reuni, mas os demais cursos também começaram a demandar o mesmo tipo de assessoria, e assim começamos com um trabalho de assessorias pedagógicas e tecnológicas. O trabalho era muito voltado para realizar seminários, orientações, acompanhamento de professores que solicitavam. Procuramos muito investir nas disciplinas com maior dificuldade, isso ainda numa fase inicial. Eu diria que essa primeira fase foi a de implantação do Giz. Foi uma fase exploratória, quando fomos levantando de fato os problemas, vendo as possibilidades, foram os primeiros dois anos.

Entrevistadores: *Você sentiu receptividade da Instituição?*

Juliane Corrêa: Isso foi bem diverso. Havia uma descrença muito grande de que os professores iam querer, de que os professores iam ter interesse nesse tipo de trabalho. Uma descrença muito grande. Mas fomos aprendendo com a prática que têm períodos em que uma equipe de um curso está toda interessada. Depois, eles vivem situações no cotidiano de seus trabalhos que os fazem recuar. Aí um projeto fica maravilhoso, perde alguma coisa, muda o coordenador, desaparece aquele grupo todo. Até a gente aprender a lidar com isso, que é assim mesmo o movimento da vida, é difícil também.

Fomos aprendendo a lidar com isso. Teve períodos em que o portfólio em uma determinada unidade foi um sucesso, foi maravilhoso, depois desapareceu, quem assumiu a coordenação não quis saber. Mas as sementes ficam, e alguma coisa volta em outros momentos. Então a gente foi aprendendo com esse movimento, que é de emergências: aparece, some, volta. E aí, eu acho que fomos começando a lidar com a Instituição. Pessoas que acreditam, pessoas que não acreditam, pessoas que apostam para dar errado, pessoas que contribuem para que a coisa dê certo, então fomos aprendendo a lidar com isso.

Entrevistadores: *Como é que você via e como você vê a docência no ensino superior?*

Juliane Corrêa: Víamos muito a situação da valorização da pesquisa e a docência ficando em segundo plano. E um desencantamento pela sala de aula, como se ir para a sala de aula fosse uma coisa de pouco valor. Então, começamos quase com uma campanha de recuperar o brilho do olhar do docente na sala de aula. Era um mote que a gente tinha para chamar o professor de volta para a sala de aula.

Eu acho que focamos o lugar da docência, resgatando esse encantamento, esse desejo de fazer coisas, essa crença na possibilidade de um trabalho efetivo. Esse é um lado forte que eu acho que sempre trabalhamos muito, pelo fato de não trabalharmos a partir do currículo Lattes das pessoas, mas trabalharmos com as pessoas. Com isso, demos liberdade para elas trazerem as suas dificuldades, as suas angústias, as suas necessidades.

Agora tem um outro lado também, que é o lado da profissionalização da docência do Ensino Superior, de não considerar “ah, basta ter feito o doutorado que tá pronto para ser professor”. E não, não é? Não basta você se formar numa área ou defender uma tese para ter condições de assumir uma sala de aula.

Entrevistadores: *E a pedagogia que se desenha nesse contexto de docência universitária, entre o resgate do encantamento e a profissionalização do Ensino Superior?*

Juliane Corrêa: Nós não abordamos isso numa dimensão de estar ensinando o professor “conteúdos de”, que seria, vamos dizer, aquilo que a gente vê numa didática tradicional. Buscamos que o professor, ele próprio, pudesse refletir sobre sua prática, identificar suas questões, e, a partir daí, caminharmos juntos. E nem é com aquele referencial de que essa é a prática certa e essa é a errada. Em nenhum momento fizemos uma avaliação do professor dizendo “isso está correto, isso não está correto...”. Partimos do que ele dava conta de caminhar, de enxergar na sua prática, à medida que ele compartilhava com os outros, ele já via outros elementos. E, de uma certa maneira, acho que a gente tinha também um elemento provocativo, que era a questão das tecnologias.

Através de uma reflexão da prática, da busca da inovação, questionados pela tecnologia, as pessoas foram revendo as suas próprias posturas, suas próprias concepções de ensino-aprendizagem. Foi uma pedagogia construída de uma maneira muito compartilhada, muito colaborativa, em que muitas vezes as pessoas compartilhavam materiais, textos. E à medida que as pessoas iam desenvolvendo também seus materiais, cada vez mais iam agregando, como na edição de um vídeo, quando se observava que alguma coisa estava inadequada, e aquele vídeo já implicava em rever a avaliação e, ao rever a avaliação, via que o plano de ensino já não era o mesmo, já tinha que mudar.

Ao invés de ser uma coisa obrigatória, algo que sempre foi a referência do nosso trabalho foi ser por adesão. A pessoa se sentia mais livre até para rever a si mesma, sem ficar só apontando erros [...].

Entrevistadores: *Juliane, você falou, no início, da tecnologia, da metodologia e do diálogo. E eu acho que o diálogo foi o que possibilitou fazer do Giz o que ele é. Eu queria que você comentasse a respeito de uma coisa que eu noto muito no Giz dessa época, que é a abertura para as pessoas. Então, o Giz estava sempre aberto a receber demandas, e eu queria que você comentasse sobre isso, sobre essa característica, a importância disso.*

Juliane Corrêa: Eu considero que junto com o diálogo vem a relação de confiança. E esse foi um ponto estruturante do trabalho, que possibilitou ter crescido o tanto que cresceu, foi a confiança. Aquilo que era dito era aquilo mesmo. Não tinha nada que a gente ficava

preparando para que conduzisse o professor. O que a gente dizia era aquilo, o que a gente dava conta de fazer e o que não dava também [...]. Então, a relação de confiança, acho que ela é fundamental para essa construção.

Tinha o edital de Produção de Material Didático, que possibilitava uma busca marcada por “eu quero conseguir recurso para fazer meu trabalho”. A gente tem isso na mente: dependo de mais recurso. Considero que, muitas vezes, não sabemos o que fazer com o que temos e nem o que temos. E ficamos atrás de conseguir recursos, conseguir equipamentos, e depois ficamos com os equipamentos, com os recursos sem de fato transformar nossa prática docente. O que eu tenho nomeado como paradigma da falta, de sempre correr atrás, “eu sempre quero conseguir mais coisa, mais coisa, eu quero mais curso, eu quero mais isso, mais aquilo”, mas não transformamos isso em realidade, em práticas educativas.

Vejo que foi o diálogo que permitiu as pessoas irem identificando o que elas tinham. E isso que eu acho que é precioso, que é a possibilidade de você ver “Olha! Você consegue fazer isso!”, “Olha, isso que você faz ia ser muito bom, vamos fazer um pouco mais disso que você já faz?”. Essa validação das pessoas, porque o diálogo permitia isso, é muito importante. Por exemplo, no programa Sucessos do Ofício a marca sempre foi essa: validar, reconhecer o valor do trabalho docente. Inclusive para não ter esse conflito de gerações, do professor que sai, do professor que chega. Na medida em que você valoriza o professor que está na fase mais sênior da carreira, você está valorizando também o professor que entra, porque ele também vai chegar nessa fase. E mostrar isso distribuído na rede de professores universitários vai de uma certa maneira interferindo nas relações, vai possibilitando outros olhares e vivências numa estrutura que na maioria das vezes é extremamente competitiva e não reconhece o valor do trabalho docente. Temos muitos elementos de invalidação em nossa dinâmica institucional e poucos de validação. E o movimento que fazíamos era o contrário, era mais focado em validar o trabalho do outro. Acho que isso gera uma relação de confiança.

Entrevistadores: *Juliane, você falou de como começou em termos de equipe, que éramos três e depois foi vindo a equipe. Vieram funcionários efetivos e bolsistas. Além disso, muitos bolsistas se tornaram funcionários, a Rafaela Godinho, a Zulmira Medeiros, que estão no Giz, e muitos outros que se aproximaram em uma condição e se tornaram outros, em outra condição, professores também.*

Juliane Corrêa: Eu diria que principalmente os professores que se aproximaram, os que foram assessores ao longo do tempo, os que foram dos editais de produção de material didático, os que ficaram mais próximos, os que davam conta de um trabalho mais colaborativo, mais em rede, menos hierárquico. Por que eu estou dizendo isso? Porque a grande força de nosso trabalho, ainda que tivéssemos um grupo de técnicos-administrativos efetivos, a grande força de nosso trabalho foram os alunos. E quando chegamos a ter 110 pessoas trabalhando no Giz, mais de 80% eram alunos, e 50% eram alunos de graduação, que assumiram fervorosamente o trabalho de maneira linda. E essas pessoas cresceram tanto, que eu fico, assim, emocionada de ver. Quando alguém chega e me fala o que está fazendo hoje, fico muito feliz com o tanto que essas pessoas cresceram. Então também tivemos muitos alunos de pós-graduação, porque inicialmente eram os bolsistas do Reuni, muitos bolsistas de graduação, das monitorias de graduação, que seguravam o trabalho, muitos. Os professores participavam mais como colaboradores, como assessores, mas não tanto na construção cotidiana do trabalho. O quadro técnico era um quadro bem menor, depois foi ampliado, mas, mesmo assim, continua pequeno para o tamanho do trabalho. O trabalho é muito grande. Então, se for pensar “quem sustentou mesmo o trabalho?”, foram os alunos de graduação. Que coisa mais linda! Isso para aprimorar a prática docente. Os professores que somaram foram os professores que deram conta dessa conversa, de sentar numa mesa e dialogar com os alunos, e estar ali trabalhando juntos, sem usar a hierarquia como forma de se relacionar.

A nossa organização passou por várias estruturas: uma vez foi por objeto de aprendizagem, uma equipe de portfólio, uma equipe voltada para cada estratégia de aprendizagem. Depois, tivemos uma estruturação por áreas, que agrupava as unidades acadêmicas para um acompanhamento mais contextualizado, depois foi por percursos. Depois começamos a integrar todo mundo, tinha uma pessoa de referência para cada trabalho, normalmente um técnico, que era quem estava ali com o horário certo. Mas eu diria que todo mundo se mantinha responsável na mesma medida. Isso dava uma outra forma ao trabalho, uma outra maneira de vestir a camisa.

Entrevistadores: *E além de todo esse processo formativo das próprias pessoas, emergiram produtos que são permanentes, fazem parte do eixo do Giz: seminários, oficinas, assessorias, cursos, revista, congresso. E não param de surgir coisas novas. Como você vê esse percurso do Giz, hoje, olhando os 10 anos que se passaram, e projetando 10 anos à frente, como você os visualiza?*

Juliane Corrêa: Então, eu acho que a questão essencial que o Giz não poderia perder é a de ser um processo de formação investigativo, de não ter a resposta. Por exemplo, o percurso foi uma resposta construída coletivamente para um momento específico. Ele não é uma resposta eterna. Então teria que continuar a investigar os processos, as novas questões vivenciadas no trabalho docente hoje. Desde esse período no Giz, já tivemos uma mudança assustadora do quadro docente. Teríamos que pensar em novas estratégias para dialogar com esse novo grupo. Não dá para usarmos a mesma estrutura do percurso. O percurso deu certo? Muito, naquele momento, mas e agora? O que mais? Não é deixar o percurso de fora, mas o que mais vamos recriando além dele? O congresso é uma excelente estratégia, tem sido muito positivo, mas a grande dificuldade que temos é de como ocupar de fato esse espaço a partir de nossas práticas docentes cotidianas. Como de fato chegar aos profissionais da nossa instituição? Por que isso? A instituição vem engolindo os sujeitos, com as outras tarefas, com as outras funções que a pessoa tem que ocupar. Mas que outras estratégias a gente vai criar para chegar nessas pessoas? Eu acho que um elemento essencial é essa postura investigativa, de estar sempre revendo [...].

Além disso, diria que a base, em termos de concepção do trabalho, é considerar os sujeitos e os contextos, é o permanente, que não fecha, sempre precisa, é preciso rever que contexto é esse, que modificações foram essas, que novos sujeitos são esses, quais são as questões que eles trazem. E isso é o que considero que permite ao Giz ir se recriando, se transformando, conseguindo uma sustentabilidade. Continuar dialogando é essencial, pois é muito fácil o diálogo morrer, muito fácil, em qualquer lugar é muito fácil, porque você cria a rotina, a rotina deu certo, funcionou, então você continua com a rotina. E acaba perdendo o essencial.

Esse diálogo na prática nos desestabiliza. Uma coisa que você achava que era totalmente certa de repente você vê que já não é mais por ali, tem que mudar, então a abertura real para o diálogo implica em uma mudança permanente. E conseguir uma mudança permanente em algo que está dentro da estrutura da organização não é fácil, não é fácil. Se a gente conseguiu isso por 10 anos, não foi fácil, porque tínhamos que estar nos revendo todo o tempo. À medida que a gente via que uma coisa começava a não ir muito bem, a gente reorganizava de outra forma e de repente mudava para outro jeito, dialogando com as necessidades do contexto.

Entrevistadores: *Para você hoje, qual o melhor aspecto em ser docente? O que pessoalmente a motiva, e faz brilhar os seus olhos em relação à docência?*

Juliane Corrêa: Eu acho que é o desafio, porque é o desafio da relação humana, é o desafio de se deparar com o outro. E eu acho que, na condição de docente, você está ali, naquela cena, não tem saída. Isso é uma oportunidade de crescimento. Mas não tem como falar de “crescimento do outro”, é um crescimento nosso, é junto. Não tem como pensar “o outro vai crescer, eu vou dar coisas para o outro crescer”. Não, a gente cresce junto, mesmo sem perceber. E isso é muito bom, porque é estar disponível para a realização da vida, do crescimento humano, porque aprendizagem é vida e crescimento, para os dois, e é muito intenso. Tem hora que a gente não quer mais crescer, todos nós passamos por isso “ah, cansei, não quero mais”. Mas é bom demais quando a gente está lá com o outro. Você tem que se mover, você tem que buscar, e o outro te indaga, mas não é indagar apenas com perguntas e questões, indaga com a presença. Muitas vezes é uma atitude, uma nova geração, alunos com outras culturas, com outras condutas, aquela conduta te indaga, aquela conduta te questiona, você tem que repensar, rever. Às vezes não é nem a questão formulada, é uma situação que ocorre, aquela situação te indaga. O que me agrada muito na docência é isso, que é algo vivo, que está ali, você está lidando com a vida diretamente. E é algo que te implica, acho que outra palavra importante é essa, implicação. Você pode estar ali no seu trabalho docente, mas por um momento algo te toca e te implica, não tem jeito de escapar, e isso é maravilhoso. É um privilégio poder estar nesse lugar. É um privilégio, porque é crescimento permanente.

Entrevistadores: *E, complementando agora, quais são os maiores desafios hoje, como docente, para você, ou para o docente em geral?*

Juliane Corrêa: Oh, tem vários, vou tentar agrupá-los. Eu acho que tem o contexto institucional, que é dar conta das diferentes culturas organizacionais. Estamos falando de uma universidade federal pública, que tem uma estrutura, uma cultura organizacional, que tem valores, procedimentos que interferem, configuram sua dinâmica de trabalho e algumas vezes dificulta o próprio trabalho educativo.

Eu acho que tem a chamada sociedade da informação, que apresenta um excesso de informação, que descontextualiza o processo de produção de conhecimento. Com isso as pessoas ficam buscando muitas informações e não conseguem discernir o que é essencial para seu processo de formação. Junto com a questão da informação, temos a questão das tecnologias, que cada vez mais enfoca a velocidade e cada vez menos o contato humano, que se torna mais difícil. A cada dia, é como se as pessoas estivessem mais distantes umas das

outras e até de si mesmas. O contato, que tornaria possível o surgimento de algo significativo, vai escapando.

Eu diria que o desafio não é de um docente, mas sim de todos nós que habitamos esse espaço educativo. Todos somos desafiados a nos implicar, a multiplicar, a partir de nossa disponibilidade, para conviver com o outro e persistir, principalmente em tempos difíceis.

Entrevistadores: *E por que Giz?*

Juliane Corrêa: Quando nós apostamos na marca Giz, buscávamos expressar nossa concepção de trabalho pedagógico, nossa forma de nos relacionar e de atuar na Universidade. Creio que conseguimos isso. Inicialmente as pessoas indagavam se era uma sigla, o que significava, “Grupo o quê?”. E esclarecíamos que era a coisa, o giz da sala de aula. Eu acho que a marca tem essa dimensão provocativa, exatamente de colocar o velho e o novo juntos, o giz e a inovação. A marca Giz em si já promovia o diálogo, a aproximação, era a chance de apresentar nossa proposta de trabalho. A gente estava passando a concepção de que para inovar não era necessário jogar o giz fora. O giz é importante, ele é, muitas vezes, a nossa identidade profissional. Então, a gente estava falando de uma identidade profissional. O giz faz parte do saber docente, mas não significa que vamos nos restringir ao giz. Ele é uma abertura para o diálogo, o contato, a aproximação. É algo simples, mas que diz sobre como ocupamos e compartilhamos esse espaço institucional.

Juliane Corrêa

Graduação em Pedagogia pela Faculdade de Filosofia de Belo Horizonte (1986), Mestrado em Educação pela UFMG (1995) e Doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (2005). Atualmente é professora associada na FaE/UFMG.

julianeco@gmail.com

Maria José Batista Pinto Flores

Atua como professora adjunta da FaE/UFMG e como diretora do Giz. Doutora em Educação pela FaE/UFMG (2014) no Programa de doutorado Latino-Americano: políticas públicas e profissão docente.

mariafloresufmg@gmail.com

Paulo Mariano Eulálio Campos

Possui graduação em Psicologia e em Música pela UFMG, pós-graduação lato sensu em Filosofia e Mestrado em Educação pela FaE/UFMG. Atua no Giz.

paulo.mariano@bol.com.br