

METODOLOGIAS ATIVAS

CAROLINE LIEVORE
LUIZ ALBERTO PILATTI

EDUTFPR

METODOLOGIAS ATIVAS





UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Reitor Luiz Alberto Pilatti
Vice-Reitora Vanessa Ishikawa Rasoto



EDITORIA DA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Coordenadora-Geral Camila Lopes Ferreira

Titulares CONSELHO EDITORIAL
Anais Andrea Neis de Oliveira
Antonio Goncalves de Oliveira
Edival Sebastiao Teixeira
Elisangela Dusman
Ivane Benedetti Tonial
Marcelo Goncalves Trentin
Roberto Cesar Betini
Sara Tatiana Moreira
Wellington Ricardo Fioruci

Suplentes Anna Luiza Metidieri Cruz Malthez
Carina Merkle Lingnau
Ivo de Lourenco Junior
Janaina Piana
Lia Maris Orth Ritter Antiquiera
Marcelo Lambach
Mariane Kempka
Pedro Valerio Dutra de Moraes
Rodrigo Deren Destefani

METODOLOGIAS ATIVAS

CAROLINE LIEVORE
LUIZ ALBERTO PILATTI

Curitiba | EDUTFPR | 2020



©2020 Editora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná



4.0 Internacional

Esta licença permite o download e o compartilhamento da obra desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-la ou utilizá-la para fins comerciais.

Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/>.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

L772 Lievore, Caroline

Metodologias ativas [Recurso eletrônico] / Caroline Lievore, Luiz Alberto Pilatti; [entrevistas com Carol Castilho e Marcos Banheti Rabello Vallim]. – Curitiba: EDUTFPR, 2020.

145 p.: il. color. ; 21 x30 cm.

E-book disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/>

ISBN: 978-65-88596-01-2 (E-book)

1. Aprendizagem ativa – Entrevistas. 2. Metodologia Ativa. 3. Ensino superior – Métodos de ensino. 4. Práticas de ensino. 5. Educação – Inovações tecnológicas. 6. Educação e Globalização. I. Lievore, Caroline. II. Pilatti, Luiz Alberto. III. Castilho, Carol. IV. Vallim, Marcos Banheti Rabello. V. Título.

CDD (22. ed.) 378.17

Bibliotecária: Tatiana Campos da Hora CRB-9/1854

Coordenação Editorial
Projeto Gráfico
Normalização
Revisão

Eunice Liu
Elivelton Martins
Camila Lopes Ferreira
Adão de Araujo
Fabíola Bandeira Junghans

EDUTFPR
Editora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Av. Sete de Setembro, 3165
80.230-901 – Curitiba – PR
<http://portal.utfpr.edu.br/editora/>

sumário

Apresentação **06**

21 Entrevista com
Carol Castilho

Entrevista com
Marcos Vallim **83**

142 Índice de
pessoas citadas

apresen-
tação

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), com o intento de atingir a condição de universidade de classe mundial, vivencia um intenso processo de internacionalização. Mas, o que é a internacionalização de uma instituição de ensino superior (IES)? Mais especificamente, o que é a internacionalização de uma instituição federal de ensino superior no Brasil?

Internacionalização é um conceito recente, surgido no final da década de 1980. Até então, o conceito consuetudinário era educação internacional, que se entendia como o agrupamento de atividades desagregadas, tais como: mobilidades estudantil e docente; orientações de estudantes de outros países; pesquisas cooperadas voltadas para o desenvolvimento, entre outras. Para Altbach e Knight (2007)¹, a internacionalização inclui políticas e práticas empreendidas por IES para lidar com o ambiente acadêmico global. Para Wahlers (2018)², o conceito de internacionalização historicamente reflete a ideia de cooperação e de parceria. A transição da educação internacional para a internacionalização, uma espécie de **globalização do ensino superior** ou, nos termos de Wahlers (2018)³, uma *international classroom*, nas últimas décadas tem ocorrido de forma gradual.

As universidades estão sendo chamadas para equipar os estudantes com conhecimentos e habilidades condizentes com a nova realidade do mercado de trabalho, que tem um caráter cada vez mais global (BARTELL, 2003)⁴.

¹ ALTBACH, P. G.; KNIGHT, J. The internationalization of higher education: motivations and realities. **Journal of Studies in International Education**, v. 11, p. 290-305, 2007. Disponível em: <http://www.pef.uni-lj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2019.

² WAHLERS, M. Internationalization of universities: the German way. **International Higher Education**, n. 92, p. 9-11, winter 2018. Disponível em: <https://ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/view/10276/8951>. Acesso em: 3 mar. 2019.

³ WAHLERS, M. Internationalization of universities: the German way. **International Higher Education**, n. 92, p. 9-11, winter 2018. Disponível em: <https://ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/view/10276/8951>. Acesso em: 3 mar. 2019.

⁴ BARTELL, Marvin. Internationalization of universities: A university culture-based framework. **Higher Education**, v. 45, n. 1, p. 43-70, Jan. 2003. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021225514599>. Acesso em: 3 mar. 2019.

Apelos específicos para a adaptação das universidades através de um processo de internacionalização são encontrados em várias pesquisas (MERKUR'EV, 1991⁵; BARTELL, 2003⁶; ALTBACH; KNIGHT, 2007⁷; HEALEY, 2008⁸; HORTA, 2010⁹; WAHLERS, 2018)¹⁰. Essa adaptação, na visão de Bartell (2003)¹¹, é vista como um processo de mudança organizacional e inovação envolvendo abertura e capacidade de resposta às demandas em mudança que emanam do ambiente externo.

Com a valorização dos *rankings* internacionais, na década de 2010, a transição foi estugada e a internacionalização se tornou o aspecto com maior ascendência na estratégia das IES do mundo (SURSOCK; SMIDT, 2010)¹².

⁵ MERKUR'EV, S. P. Implications of internationalization for the university. **American Behavioral Scientist**, v. 35, n. 1, p. 43-54, Sept. 1991. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0002764291035001004>. Acesso em: 3 mar. 2019.

⁶ BARTELL, Marvin. Internationalization of universities: A university culture-based framework. **Higher Education**, v. 45, n. 1, p. 43-70, Jan. 2003. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021225514599>. Acesso em: 3 mar. 2019.

⁷ ALTBACH, P. G.; KNIGHT, J. The internationalization of higher education: motivations and realities. **Journal of Studies in International Education**, v. 11, p. 290-305, 2007. Disponível em: <http://www.pef.uni-lj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf> Acesso em: 3 mar. 2019.

⁸ HEALEY, N. M. Is higher education in really 'internationalising'? **Higher Education**, v. 55, n. 3, p. 333-355, mar. 2008. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-007-9058-4>. Acesso em: 3 mar. 2019.

⁹ HORTA, H. The role of the state in the internationalization of universities in catching-up countries: an analysis of the Portuguese higher education system. **Higher Education Policy**, v. 23, n. 1, p. 63-81, mar. 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/202211554_The_Role_of_the_State_in_the_Internationalization_of_Universities_in_Catching-up_Countries_An_Analysis_of_the_Portuguese_Higher_Education_System. Acesso em: 3 mar. 2019.

¹⁰ WAHLERS, M. Internationalization of universities: the German way. **International Higher Education**, n. 92, p. 9-11, winter 2018. Disponível em: <https://ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/view/10276/8951>. Acesso em: 3 mar. 2019.

¹¹ BARTELL, Marvin. Internationalization of universities: a university culture-based framework. **Higher Education**, v. 45, n. 1, p. 43-70, Jan. 2003. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021225514599>. Acesso em: 3 mar. 2019.

¹² SURSOCK, A.; SMIDT, H. **Trends 2010: a decade of change in European higher education**. Bruxelas, Bélgica: EUA Publications, 2010. Disponível em: <https://eua.eu/downloads/publications/trends%202010%20a%20decade%20of%20change%20in%20european%20higher%20education.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019.

A internacionalização supõe sistemas educacionais integrados e relações universitárias afora das nações. O Tratado de Bolonha, assinado por diversos ministros da educação de países europeus em 1999, foi decisivo para o processo de internacionalização. A União Europeia (UE), com uma abordagem cooperativa para a internacionalização dos sistemas educacionais, produziu impulso vital em seus programas educativos com a plena integração da mobilidade estudantil em programas de estudos regulares (WAHLERS, 2018)¹³.

Bolonha impulsionou a mobilidade de estudantes e professores pelo Espaço Europeu (*European Higher Education Area – EHEA*), com destaque para a criação do Programa Erasmus, que gerou efeitos positivos e grande impacto para os indivíduos e instituições europeias (COMISSÃO EUROPEIA, 2011)¹⁴.

As motivações para a internacionalização nas IES incluem aumento nas atividades de pesquisa, conhecimento e desenvolvimento científico, aprimoramento dos programas de língua estrangeira, fomentando a compreensão cultural, aprimoramento do currículo com conteúdo internacional e a colaboração transnacional entre programas, alunos e docentes (ALTBACH; KNIGHT, 2012)¹⁵.

O processo de internacionalização conjetura, por exemplo, determinado grau de imersão internacional no currículo. Considerando a realidade brasileira, o processo é eivado por dificultadores.

¹³ WAHLERS, M. Internationalization of universities: the German way. **International Higher Education**, n. 92, p. 9-11, winter 2018. Disponível em: <https://ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/view/10276/8951>. Acesso em: 3 mar. 2019.

¹⁴ COMISSÃO EUROPEIA. **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões**. Apoiar o crescimento e o emprego – uma agenda para a modernização dos sistemas de ensino superior da Europa. Bruxelas, 2011. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0567:FIN:PT:PDF>. Acesso em: 3 mar. 2019.

¹⁵ ALTBACH, P. G.; KNIGHT, J. The internationalization of higher education: motivations and realities. **Journal of Studies in International Education**, v. 11, p. 290-305, 2007. Disponível em: <http://www.pef.uni-lj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2019.

Entre eles, podem-se evidenciar:

- barreira da língua;
- internacionalização em casa;
- burocracia;
- tradição das universidades brasileiras;
- planejamento do Estado brasileiro;
- investimentos;
- produção científica com baixo fator de impacto;
- carga de trabalho docente;
- convênios com instituições de ponta com pesquisa conjunta e mobilidade docente e discente;
- ser uma universidade de ponta (pesquisa).

A língua inglesa, considerada como universal na comunicação científica (ALTBACH; KNIGHT, 2012)¹⁶, é uma questão-chave para o ensino e a pesquisa, e uma barreira importante para a internacionalização das universidades brasileiras. Um contingente expressivo de professores universitários brasileiros não domina tal idioma.

De forma análoga, as universidades, na sua maioria, não estão preparadas para a internacionalização, e algumas evidências merecem destaque:

- os sítios institucionais não apresentam versões em inglês;
- os currículos apresentam grau limitadíssimo de compatibilidade com o currículo de outros países;

¹⁶ ALTBACH, P. G.; KNIGHT, J. The internationalization of higher education: motivations and realities. **Journal of Studies in International Education**, v. 11, p. 290-305, 2007. Disponível em: <http://www.pef.uni-lj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2019.

- por problemas legais, são ofertadas pouquíssimas disciplinas em inglês ou não são ofertadas;
- os servidores não estão preparados para atender pessoas que falam inglês.

Adicionalmente, preparado para atender pessoas que falam inglês, entre outras, o sistema público, mantenedor da quase totalidade das melhores universidades do Brasil, apresenta grau elevado de burocracia e é disfuncional.

A burocracia, legal ou institucional, limita o recrutamento de pesquisadores no exterior, torna os processos morosos e, talvez o mais grave, não protege o tempo do pesquisador. O pano de fundo é um país que transita de política de governo em política de governo, sem assumir uma política de Estado para o segmento educacional.

A falta desta política de Estado sentencia a pulverização dos limitados recursos públicos destinados a investimentos, condição absolutamente indispensável para o desenvolvimento de pesquisa de ponta.

Ainda que seja inexecutável um país ter todas as suas universidades públicas com a condição de universidade de classe mundial (de pesquisa), o quadro atual produz indicadores deletérios que afastam rapidamente as melhores universidades brasileiras da elite mundial.

Por certo, com o teto de gastos imposto pela Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, o cenário se tornou, para as instituições federais, ainda mais indistinto e caótico.

Outro aspecto a ser considerado no processo de internacionalização é a falta de tradição das universidades brasileiras. Enquanto instituições tradicionais como Bolonha, Oxford, Salamanca e Cambridge estão próximas de completar um milênio de existência, no Brasil pouquíssimas universidades atingiram a condição de centenária.

Pensando nas três universidades brasileiras mais bem ranqueadas mundialmente, a Universidade de São Paulo (USP), a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) (PILATTI; CECHIN, 2018)¹⁷, têm-se como ano de fundação 1934, 1962 e 1920, respectivamente.

No contexto da tradição, por exemplo, nunca nenhuma universidade brasileira teve um pesquisador agraciado com o Prêmio Nobel. No caso da medalha Fields, apenas um pesquisador do Instituto de Matemática Pura e Aplicada (IMPA), Artur Avila, foi contemplado.

A conjuntura é agravada com o insuficiente investimento público nas universidades. No geral, as universidades públicas apresentam infraestrutura deficiente; laboratórios não são atualizados na velocidade do desenvolvimento tecnológico; e, pouquíssimas instituições têm escritórios internacionais.

A barreira da língua, já mencionada, reflete em dois indicadores centrais adotados nos diferentes *rankings*: a produção científica e o impacto das produções. A carga de trabalho docente é ocupada, em parcela significativa, com a burocracia. Diferentemente de outros países, nas universidades públicas brasileiras não existe a diferenciação entre professor e pesquisador.

O cenário dificulta convênios com instituições de ponta para a realização de pesquisas conjuntas. Em igual medida, a mobilidade docente e discente, que deve acontecer em dupla direção, é prejudicada pela baixa atratividade das universidades brasileiras. Certamente, a limitação da língua é um dos grandes entraves para atrair as mentes brilhantes de universidades renomadas.

Com efeito, a ideia de uma universidade de ponta no Brasil no patamar das mais influentes instituições mundiais, mesmo no caso da USP, da Unicamp e da UFRJ, é ainda projeto temporalmente longínquo.

¹⁷ PILATTI, L. A.; CECHIN, M. R. Perfil das universidades brasileiras de e com potencial de classe mundial. *Avaliação*, Campinas; Sorocaba, SP, v. 23, n. 1, p. 75-103, mar. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/aval/v23n1/1982-5765-aval-23-01-00075.pdf>. Acesso em: 4 fev. 2019.

Algumas possibilidades que, em tese, poderiam abalizar a internacionalização das universidades brasileiras ainda são incipientes. A cooperação limitada com países do bloco BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul) é um exemplo. Ademais, as universidades brasileiras, diferentemente das universidades europeias, com pouca frequência, centram esforços em áreas de excelência.

Em paralelo, o governo brasileiro, principalmente depois do edital Programa Institucional de Internacionalização (PrInt) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), lançado em 2017, assumiu a ideia de selecionar algumas poucas universidades para serem internacionalizadas. Trata-se de um movimento distinto, considerando a política precedente, e conflitante com o anseio de muitas universidades federais, principalmente as maiores.

As políticas públicas relacionadas à internacionalização das universidades começam a ganhar contornos mais nítidos no final da década de 2000. Nesse contexto, podem-se citar iniciativas como:

- o Programa CAPES/BRAFITEC (Brasil/França Ingénieur Technologie), lançado em 2008, pela CAPES, do Ministério da Educação (MEC) do Brasil, e da Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), com o apoio do Ministère des Affaires Étrangères (MAE) e do Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) da França: programa voltado para projetos de parcerias universitárias em todas as áreas da engenharia, desenvolvido em nível de graduação, visando fomentar o intercâmbio em ambos os países e estimular a aproximação das estruturas curriculares, inclusive a equivalência e o reconhecimento mútuo de créditos;
- o Projeto Milton Santos de Acesso ao Ensino Superior (Promisaes), lançado em 2009, pelo MEC: projeto de fomento visando à cooperação técnico-científica e cultural entre o Brasil e os países com os quais mantém acordos, em especial os africanos e da América Latina, nas áreas de educação e

cultura. O projeto é destinado para alunos estrangeiros, regularmente matriculados em cursos de graduação em instituições federais de educação superior;

- o Programa Ciência sem Fronteiras (CsF), criado em 2011 pelo Governo Federal e operacionalizado pelos Ministérios da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e da Educação (MEC), com bolsas financiadas pela CAPES, pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e empresas parceiras: programa dedicado à expansão e à internacionalização da ciência e da tecnologia para estudantes brasileiros do ensino superior por meio do intercâmbio entre universidades de todo o mundo;
- o Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G), criado pelo Decreto nº 7.948 (BRASIL, 2013), com execução do Ministério das Relações Exteriores (Itamaraty) e do MEC: programa destinado à formação em nível superior de cidadãos de países em desenvolvimento com os quais o Brasil mantém acordos educacionais e culturais;
- o Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G), criado pelo Decreto no 7.948 (BRASIL, 2013)¹⁸, com execução do Ministério das Relações Exteriores (Itamaraty) e do MEC: programa destinado à formação em nível superior de cidadãos de países em desenvolvimento com os quais o Brasil mantém acordos educacionais e culturais;
- o Programa Idioma sem Fronteira (IsF), criado em 2017 e mantido pelo MEC: programa que tem como objetivo estimular o estudo de línguas estrangeiras entre os estudantes brasileiros por meio da promoção de

¹⁸ BRASIL. Decreto nº 7.948, de 12 de março de 2013. Dispõe sobre o Programa de Estudantes-Convênio de Graduação – PEC-G. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 3, 13 mar. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/51910424/dou-secao-1-13-03-2013-pg-3>. Acesso em: 30 ago. 2019.

curso presenciais e a distância de idiomas e da aplicação de testes de proficiência gratuitamente;

- o Plano de Desenvolvimento das Universidades (PDU) para a internacionalização, também do MEC, colocado em prática na segunda metade da década de 2010. Com o PDU é feita a alocação de recursos adicionais à matriz orçamentária para a manutenção e expansão das universidades federais brasileiras.

No período ocorreram, também, outras iniciativas importantes que emanaram das universidades. Um exemplo notório é o Programa de Expansão, Excelência e Internacionalização das Universidades Federais, proposto em 2012 pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), na esteira do Plano Nacional de Educação (PNE). Mesmo tal Programa não tendo ganho materialidade, a proposta sinaliza de forma clara o encaminhamento reivindicado pelas universidades federais.

A UTFPR aderiu aos programas governamentais de internacionalização. No Projeto Político-Pedagógico Institucional (PPI) (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2007)¹⁹, aprovado em 2007 pelos órgãos superiores, não se foi além da mobilidade acadêmica nacional e internacional. Foi com o CsF que a ideia da internacionalização ganhou corpo na instituição.

Nele, a UTFPR recebeu 2,3 mil bolsas. O número só é menor que os da USP (6,5 mil bolsas), da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) (4,9 mil bolsas), da UFRJ (3,6 mil bolsas), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (3,2 mil bolsas), da Unicamp (2,8 mil bolsas), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) (2,7 mil bolsas), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) (2,5 mil bolsas) e da

¹⁹ UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Projeto Político Pedagógico Institucional (PPI)**. Curitiba, 2007. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/ainstituicao/documentos-institucionais/projeto-politico-pedagogico-institucional-1>. Acesso em: 18 fev. 2019.

Universidade Estadual Paulista (Unesp) (2,4 mil bolsas), todas universidades de maior porte e tradição (PIOVEZAN, 2015)²⁰.

Mesmo o Programa CsF tendo sido efêmero e desenvolvido de forma absolutamente equivocada pelo Governo Federal, ao tirar das universidades o controle dos estudantes, importantes parcerias nasceram do Programa.

Se no PDI 2009-2013 (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2009)²¹ a internacionalização foi prevista com o aumento de intercâmbios de estudantes e de professores, da interação dos programas de pós-graduação com programas de outros países e do número de acordos com instituições internacionais, após o CsF, nos PDI 2013-2017 (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014)²² e 2018-2022 (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b)²³, o espectro abarcado pelos documentos foi consideravelmente ampliado.

No PDI 2013-2017 (2014), relacionado à internacionalização, apareceu as questões:

- dos rankings;
- da pós-graduação;
- da revisão dos currículos;

²⁰ PIOVEZAN, S. USP é a instituição com mais bolsas do Ciência sem Fronteiras, diz balanço. G1, 17 jul. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/07/capes-e-cnpq-apresentam-balanco-do-programa-ciencia-sem-fronteiras.html>. Acesso em: 16 fev. 2019.

²¹ UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional da UTFPR: PDI 2009-2013**. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao/documentos-institucionais/plano-de-desenvolvimento-intitucional-pdi-2009-2013/PDI%202009-2013.pdf/view>. Acesso em: 18 fev. 2019.

²² UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional da UTFPR: 2013-2017**. Curitiba: UTFPR, 2014. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao/documentos-institucionais/pdi-2013-2017>. Acesso em: 18 fev. 2019.

²³ UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional: PDI 2018-2022**. Curitiba: UTFPR, 2017b. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais/pdi/pdi-2018-2022>. Acesso em: 18 fev. 2019.

- da criação de setor específico na estrutura institucional e parcerias.

No PDI 2018-2022 (2017b), novos avanços:

- fomento;
- capacitação de servidores;
- flexibilização de currículos;
- pesquisas conjuntas com parceiros do exterior;
- participação em redes de universidades institucionais; e criação de política institucional.

Neste PDI, a internacionalização foi alçada à condição de grande meta.

Nesse cenário, a Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional (PROGRAD) da UTFPR lançou o Edital nº 023/2017 – Processo de seleção de professores para participar do programa de formação de docentes em inovação e modernização curricular do Instituto Politécnico de Bragança (IPB), Portugal, em conjunto com a Tampere University of Applied Sciences (TAMK), Finlândia.

Como objetivos do Programa (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a, p. 1)²⁴:

- estimular a inovação no ensino de graduação, a partir de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições estrangeiras;
- estimular a internacionalização dos cursos de graduação da UTFPR;
- oferecer subsídios aos docentes para implementar práticas inovadoras da sua prática docente e/ou nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação da UTFPR;
- propiciar uma vivência de internacionalização na graduação para docentes da UTFPR;

²⁴ UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR). **Edital 023/2017-PROGRAD**. Curitiba, 05 dez. 2017a. Disponível em: http://portal.utfpr.edu.br/editais/graduacao-e-educacao-profissional/reitoria/internacionalizacao/2017/edital-para-selecao-de-docente-para-o-ipb/@@display-file/arquivo_edital/Edital%2023-2017%20-%20selec%CC%A7a%CC%83o%20de%20docente%20para%20o%20IPB%20RETIFICADO.pdf. Acesso em: 3 mar. 2019.

– gerar conhecimento e disseminar a cultura do uso de metodologias ativas no ensino superior.

O Edital selecionou dois docentes para uma estadia de um semestre letivo no IPB. No período, os selecionados participaram durante 15 dias do programa de formação de docentes em inovação e em modernização curricular da TAMK, na Finlândia, formação essa seguida de acompanhamento em Bragança e ação final com a presença de especialistas da TAMK.

Os selecionados, como parte do curso, ministraram uma disciplina de um plano de estudos do IPB (entre 4 e 6 horas de aulas por semana), disciplina que foi usada como *case-study* na formação/acompanhamento da TAMK.

Os docentes desenvolveram também um programa de pesquisa, em colaboração com docentes e pesquisadores do IPB na área.

A internacionalização no IPB envolve a mobilidade anual de cerca de 900 estudantes, resultado de parcerias com várias instituições de ensino superior europeias (Programa Erasmus) e extracomunitárias. Outro projeto importante para o IPB é o International Credit Mobility.

O projeto, que compreende a mobilidade de estudantes de países vizinhos da UE, como Rússia, Bielorrússia, Ucrânia, Armênia, Geórgia, Marrocos, Tunísia e Argélia, no IPB foi transformado em programas de dupla diplomação, parcerias semelhantes ao que ocorre com a UTFPR, no Brasil. Como resultado, o IPB integra o Top 100 das instituições de ensino superior com maior recepção de docentes e o Top 500 das instituições com maior recepção e envio de estudantes em mobilidade Erasmus.

O Politécnico é a IES portuguesa com maior número de Programas Intensivos Erasmus, e é frequentado por estudantes oriundos de todos os pontos de Portugal, da Europa e do mundo, consagrando-se como uma instituição internacionalizada e multicultural, na qual aproximadamente 20% dos seus estudantes possuem nacionalidade não portuguesa.

Os docentes selecionados no Edital foram Carolina Castilho Garcia (Câmpus Medianeira) e Marcos Banheti Rabello Vallim (Câmpus Cornélio Procópio). O presente livro conta um pouco da história do curso realizado por estes docentes e o que viram em duas instituições modernas e de ponta no cenário global, a TAMK e o IPB. O pano de fundo das entrevistas são as metodologias ativas de ensino-aprendizagem, um caminho que está sendo tracejado na UTFPR rumo à classe mundial. Com os relatos, preciosos, o caminho ficou mais luzente.

Os autores



Rio Tammerkoski, vista de
uma sala da Proakatemia
Foto:
Carol Castilho (2018).

entrevista com carol castilho

Entrevista concedida a Caroline Lievore em junho
de 2018 no Instituto Politécnico de Portugal (IPB)
Bragança, Portugal

Carolina Castilho Garcia é professora do curso de Engenharia de Alimentos da UTFPR – Câmpus Medianeira. Graduada em Engenharia de Alimentos pela UNESP. Tem mestrado em Química, na UFG, tendo trabalhado com análise térmica e calorimetria; e doutorado em Engenharia e Tecnologia de Alimentos, com ênfase em Engenharia de Alimentos, na UNESP, na área de Engenharia de Processos. Trabalha na UTFPR desde 2012 como professora dos cursos de Engenharia de Alimentos e Tecnologia em Alimentos, onde ministra disciplinas de Operações Unitárias. Desde 2013 faz parte do Colegiado e do Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso de Engenharia de Alimentos, do qual atualmente é coordenadora. Hoje o NDE do curso vem trabalhando a proposta de redesenho do curso com base em um currículo por competências, projeto inovador, para implementação em, no máximo, dois anos. Na área de pesquisa, trabalha com modelagem e técnicas de desidratação de alimentos, visando sua conservação e aproveitamento adequados. Atualmente, tem projetos em desenvolvimento com professoras do IPB.

O primeiro bloco de perguntas é sobre a experiência de fazer o curso de Metodologias Ativas, participando de um projeto do IPB em parceria com a Tampere University of Applied Sciences (TAMK) na Finlândia.

Carolina, boa tarde.

Boa tarde.

Qual foi o impacto dessa experiência na sua vida pessoal e profissional?

Eu sou casada, tenho três filhos e eu fui deixando tudo para trás. Não é? Eu vim sozinha. Deixei meus filhos, meu marido, minha casa, meus cachorros, minha mãe, enfim, avós. Foi ficando todo mundo para trás, e vim para cá viver sozinha. É difícil no começo, porque, quando a gente está acostumada a estar cercada por muitas pessoas, é bem triste quando você se vê sozinha. Mas depois, eu digo assim, que eu estou numas férias de longa duração dessas coisas de casa e de mãe. Por um lado, eu trabalho bastante, faço muitas coisas a nível profissional, mas pessoalmente eu já não tenho aquelas obrigações, sabe? De cuidar dos filhos, limpar a casa. Vamos dizer, é reconfortante. Do ponto de vista profissional, eu nunca tive tanto tempo para me dedicar à minha vida profissional como eu tenho agora. Isso eu achei muito gostoso. Mas o que eu acho mais legal de tudo, pessoalmente, de estar aqui, é conhecer as diferenças culturais. Porque, além de ter ido pra Finlândia e conhecido os finlandeses, que a gente já já vai falar sobre isso, o IPB tem muita gente de fora nesses projetos do Erasmus que eles têm aqui na Europa.

E como eu fiz muitos amigos que são estudantes, no fim eu acabei conhecendo muitos: eslovenos, holandeses, búlgaros, australianos, poloneses, mexicanos, enfim, de vários países. E você acaba conversando, trocando ideias, trocando informações, cultura. Não só com os portugueses, porque eu, graças a Deus, fiz alguns amigos portugueses também. E é legal essa experiência, única. A troca das vivências, a troca das diferenças, sabe? Ah, lá a gente faz assim, aqui a gente faz assado. É muito legal! Lá no Brasil a gente chama de Kani, aqui a gente chama de delícia do mar. É muito engraçado. No Brasil a gente chama de couve picada e aqui chama de cheiro-verde. É muito engraçado, é muito legal.

Mas isso é gostoso. É um aprendizado legal, do ponto de vista pessoal. E sem contar o inglês, porque se você conhece todas essas, tirando os portugueses, todas as outras pessoas você conversa em inglês, e isto é ótimo. Porque, por mais que eu saiba inglês, soubesse inglês antes de vir para cá, quando a gente não pratica, a gente vai perdendo. E aqui a gente assiste filme em inglês, as séries em inglês, é tudo em inglês, porque eu vou assistir com o pessoal do Erasmus. E aí acaba que a gente aprende bastante. Então, pessoalmente, para mim, foi um ganho enorme em todos os sentidos. Culturalmente, na parte de línguas, na parte de conhecer lugares, pessoas, provar comidas: a melhor coisa em Portugal! Jesus amado, nunca comi tão bem na minha vida. Fantástico!

E profissionalmente, o que que eu acho? Primeiro eu tenho tempo aqui, sabe? O que eu acho mais importante na experiência é que eu tenho tempo. Lá no Brasil, além de dar aula e exercer uma série de funções, e além de ser mãe, dona de casa, ter que fazer compras, e tudo mais. Então, eu não tinha tempo para me dedicar às coisas que eu gostaria. Quando eu vim para cá, primeiro, eu tive tempo para ser educadora. Deixar aquele negócio de ser professora, ir lá para o quadro, explicar e todo mundo entendeu? Eles falarem que sim e você acha que isso está muito bom, e se contenta com o pouco, porque você não consegue fazer mais do que aquilo.

E agora eu acho que não vou mais me contentar com isso, se Deus quiser, porque eu realmente tive tempo para aprender a ser educadora. Tempo com o curso que a gente fez na Finlândia, tempo com a disciplina, que a gente deu aqui, eu só dei uma disciplina o semestre todo. Quer dizer, deu tempo de pensar, de avaliar as possibilidades, de pegar ideias com outros colegas, deu tempo de me dedicar a ser boa enquanto educadora. E não como professora, não essa professora convencional, vamos dizer assim. Este é o maior ganho para mim, neste ponto de vista profissional, o tempo de conseguir fazer as coisas que eu gostaria de fazer. Não as que eu tenho que fazer. Porque lá no Brasil eu cumpro com as tarefas que eu tenho que cumprir e, se sobra tempo, o que quase nunca acontece, eu faço aquilo que eu gostaria de fazer.

E aqui não, aqui eu tive tempo de fazer o que gostaria de fazer: escrever um projeto de pós-doc, sentar e ler artigos, conseguir discutir alguma coisa diferente fora do meu âmbito profissional e isso eu tive, foi uma oportunidade única com o Demola²⁵. Eu acabo ajudando todos os grupos do Demola, e, portanto, sair da minha área de atuação, me envolver com outras áreas e aprender outras coisas. E isso é muito bom. Coisas que eu gostaria mesmo de fazer, de aprender e que eu nunca tive tempo, hoje eu tive tempo de fazer. Agora eu tive tempo de fazer.

Pontuei mais algumas coisas aqui... Que é essa questão toda da educação hoje em dia. Eu dou aula na UTFPR em Medianeira, no Câmpus Medianeira, curso de Engenharia de Alimentos. O meu apelido para os alunos é a **professora feliz**. Eu estou sempre feliz, eu nunca fico triste. E eu nunca fico triste porque eu não me permito ficar triste. Eu odeio gente triste. Então eu não fico triste nunca. Pode estar caindo o mundo e eu vou rir, porque se eu chorar, eu vou chorar **aí, eu não quero ser triste**, então eu vou sorrir, não é? E daí o que eu gosto, o que acho interessante é que mesmo nunca tive tempo de me dedicar, a fazer diferente enquanto professora.

²⁵ Será abordado no Bloco 3 (a seguir na entrevista).

Nunca. Sentar e ler um livro sobre metodologias ativas, ler um livro sobre PBL [*Project Based Learning*], agora sim eu li, mas eu nunca tive esse tempo. O que é a sala de aula invertida, o que é trabalhar isso tudo dentro da engenharia. Nunca tive tempo de fazer isso antes. Esse semestre eu tive. Eu fiz tudo isso. Eu tenho anotações e mais anotações do que eu posso fazer quando eu chegar lá. Mas eu acho legal que os alunos reconhecem que eu fazia um esforço para ser melhor. Tanto que, nas formaturas, eu sempre sou a professora homenageada. Sempre. Todo semestre eu estou lá. Eles me homenageiam.

No semestre passado eles me chamaram para ser paraninfa, mas eu estava aqui [Portugal] e não podia. Para o semestre que vem eles já me chamaram para ser paraninfa. Eles mandaram mensagem: **Prof. você vai estar aqui no dia 17?**, aí eu falei: **vou**. Dia 17 de agosto. **É a nossa formatura, vem ser a nossa paraninfa**. Daí eles dizem: porque a gente sempre gostou das suas aulas. E eram aulas convencionais, eu nunca fiz nada de diferente nas minhas aulas. Eu só procurava sempre incentivá-los a pensar alguma coisa diferente. E, às vezes, até fora da sala de aula. Eu gosto de conversar, então conversava com eles sobre assuntos aleatórios, assuntos da vida deles, assuntos de **ah, professora, eu tenho um estágio lá e cá, o que que eu faço?**

Eu conheço os alunos, praticamente todos eles, pessoalmente. Eu sempre fui assim. Com alguns em especial, mas com a maior parte deles a gente sempre teve, sempre tive esse, não sei se é só um carinho ou se eu trato eles como adultos e eles retribuem sendo adultos. Espero, pelo menos. E é um reconhecimento, então, que eu tinha. Que eu sempre tive enquanto professora, mas que agora eu espero ter mais, porque depois desse curso todo e desse tempo todo, eu espero realmente voltar e colocar algumas coisas finlandesas, algumas técnicas, alguma metodologia ativa, pelo menos nas práticas ali, no dia a dia. Para os alunos aprenderem. Porque eu sei que algumas coisas, óbvio, eles não vão aprender tudo, mas eles vão saber onde procurar.

Mas eu queria que o básico, pelo menos, eles não me mandassem e-mail perguntando uma coisa básica, perguntando de balanço de massa, que é uma coisa básica nas minhas disciplinas. Que eles soubessem pelo menos o básico, aprendessem pelo menos o básico. É o que eu quero, pelo menos agora, para os próximos anos. Conseguir fazer. Colocar na cabecinha deles pelo menos um pouquinho. Vamos ver se vai dar. Espero.

Com certeza é uma experiência enriquecedora que você vai levar contigo e aplicar.

E é diferente, sabe. Porque lá assim, quando a gente tem um grupo de amigos com quem eu trabalho, nós somos muito amigos e a gente sempre conversou muito. E um desses nossos amigos, bem íntimo, ele se sentou, estudou e está colocando as metodologias em prática na disciplina dele, no curso de Engenharia de Alimentos.

E eu achei muito legal da parte dele, que ele tirou um tempo, tal, para fazer isso, mas ele não tem filho, ele não tem cachorro, não tem casa para cuidar, enfim, é diferente. E agora a gente troca ideias, isso é muito legal. As experiências que ele teve, usando algumas técnicas, as experiências que eu tive aqui, usando outras, e a gente vai tentar juntar, casar, criar um grupo todo dentro do departamento, pelo menos ali uns 5, 6, 7 professores que tenham interesse de fazer o negócio ir para frente de uma maneira mais ativa mesmo. Com mais participação dos alunos.

É interessante que você comentou que sempre é escolhida para ser homenageada e os alunos gostam das suas aulas. Poderia ter se colocado em uma zona de conforto, e não teria tido motivação nenhuma para se inscrever e participar deste projeto. O que te fez ter esta vontade, já que na opinião dos teus clientes, que são seus alunos, você já era considerada uma professora diferenciada?

Foi exatamente a falta de tempo de estudar o que eu queria estudar. Eu sempre quis trabalhar com essa parte de metodologias ativas, tanto que, desde que o Pilatti entrou, que o Luiz Maurício entrou como pró-reitor de graduação, a gente tem recebido vários *links* para assistir palestras, às vezes, palestras no câmpus relacionados a metodologias ativas. E, por incrível que pareça, vai parecer bruxaria, mas eu nunca pude assistir uma palestra ou assistir um dos vídeos ao vivo, porque sempre é no horário das minhas aulas. É incrível. Parece que **este é o horário da aula da Carolina, vamos pôr aqui**. É pontual, no meu horário de aula.

Mas eu sempre quis, porque eu acho um máximo. Sempre achei um máximo que os alunos aprendam, que eles não fiquem estáticos, na zona de conforto. Poxa, eu acho tão chato quando você chega lá no final do curso, do semestre, da vida deles enquanto estudantes, e eles te fazem uma pergunta do tipo: **2x é igual a 10. Eu divido 10 por 2 ou 2 por 10**, sabe? Eu não quero que eles façam essas perguntas para mim. E é um pouco triste quando isso acontece. Com alguns alunos isso vai acontecer, eu sei. Mas eu sempre quis, sempre tive vontade de fazer melhor, porque minha mãe era professora e a minha mãe era muito boa nisso, sabe? Nessa parte. Minha mãe nunca fez mestrado ou doutorado, mas ela era boa na prática do ensino. E eu achava o máximo minha mãe dando aula daqueles jeitos diferentes, que eu nunca consegui fazer porque eu nunca tive um modelo, nunca fiz um curso, nunca tive uma explicação do que era, e, portanto...

E foi treinada em um modelo convencional.

Convencional e completamente diferente. E daí, quando eu vi o edital, eu pensei: eu vou me inscrever. Porque eu percebi que ia ter seis meses para sentar, estudar e conseguir fazer aquilo que eu sempre quis fazer. Então, na verdade, a minha motivação maior foi essa. Eu queria aprender e eu só não tinha tempo de aprender.

Pelo menos por enquanto não tinha. E agora estou aprendendo. Agora não tenho mais desculpa. Tem que ter tempo de implantar, não é? Mas eu vou fazer isso. Já.

E você sentiu alguma dificuldade de viver fora do seu país, do Brasil, com relação a idioma, cultura. Poderia comentar sobre isso?

Está, vamos lá. Idiomas e culturas. Bom, por enquanto, eu conheci só três países: Portugal, Espanha e Finlândia. Aqui em Portugal, honestamente, eu não senti diferença com a língua. É engraçado algumas diferenças que a gente tem, mas simplesmente engraçadas. O que eu senti muito em Portugal, aqui em Bragança especialmente, é que é muito frio. A gente chegou em janeiro. Meu Deus do céu! A gente chegou na Finlândia em fevereiro, a menos dezoito. Mas eu passei menos frio lá do que aqui. Porque lá na Finlândia é tudo muito preparado para o frio; aqui não. As casas principalmente. Ficar aqui no IPB é ótimo, você não passa frio. Mas vai para casa. Congela.

Então, eu odeio frio, eu sofri muito até se acostumar com o frio. E eu acho que foi o maior problema. E tem algumas diferenças culturais. E nós brasileiros, eu noto isso em todos nós, somos muito dóceis, sabe. A gente recebeu espelho em troca de ouro, né. Nós somos muito dóceis por natureza. A gente não gosta de magoar, então a gente fala de uma maneira dócil e carinhosa e delicada. Exatamente para não magoar, não ferir o próximo. E isso eu notei aqui: que eles são curtos e grossos.

É pá pum. E não é porque eles estão sendo mal-educados, não, não. É a cultura deles. É isso. Eu não preciso falar que isso veio sei lá de onde, foi feito por não sei quem, com tantas criancinhas, né. Eles são **é assim, é assado**, e isso no começo me assustava, porque eu achava que as pessoas eram grossas. Todas elas. Elas não são grossas, elas são pontuais mesmo.

É isso, acabou. É assim. E é assim com todos, tanto com nossos colegas de trabalho aqui, quanto aqueles que são meus amigos, com quem eu convivo dia a dia, que eu vejo todos os dias, que eu ligo e falo: **oh, preciso de um favor**, esses também são assim. Entendeu? Então, eles são todos assim. É diferença cultural. Eles são mais secos. Não são mal-educados, mas são secos.

Agora, na Finlândia... A Finlândia é muito diferente da gente. Meu deus. Quando nós chegamos lá, no primeiro dia de curso, nós chegamos em um domingo. Jantamos, dormimos, e o curso começou na segunda-feira pela manhã. E aí a primeira coisa que a Hannah, que foi a nossa *coach*, e estava conosco até ontem, e é uma pessoa maravilhosa, não tenho nada a reclamar dela, a primeira coisa que ela nos mostrou foi um slide sobre os finlandeses. Nos slides estava escrito lá: **os finlandeses não gostam de hugs, touches and kisses**. Estava lá: **No hugs, no touches and no kisses**. E poxa, dois brasileiros e dezoito portugueses, a gente olhou um para a cara do outro e: **como assim, eles não se tocam?**

E não se tocam. Fila do ônibus, então, eles têm um espaço pessoal de um, um metro em volta de cada um deles. E na fila do ônibus é assim, é uma pessoa e depois de um metro e meio a outra, e depois de um metro e meio a outra. E sim, paradinhos e comportadinhos, sem barulho e sem bagunça. Os finlandeses são sempre calados. A gente entrava no ônibus e ouvia a agulha cair no chão, dentro do ônibus. Eles são muito diferentes. Completamente diferentes da gente. Quando a gente chegava, eles achavam **olha, chegou aquele bando de gente louca**. A gente conversava, tocava um no outro, abraçava, sentava-se um no colo do outro, ou um sentava e carregava todas as mochilas de todo mundo e a gente ia jogando coisas em cima daquela pessoa. Eles olhavam para gente e literalmente nós éramos de fora. Dava para ver.

Eles tinham plena noção. Eles são tão educados que ninguém nunca reclamou, nem falou nada. Porque eles também são o cúmulo de educados. Chega a ser chato o tanto que os finlandeses são educados. Muito, muito, muito educados.

Até esse jeito que a gente faz de falar delicadamente, de explicar as coisas, eles fazem também, eles têm isso. Por educação. Como educação. Eles são muito diferentes da gente. Mas tirando o choque inicial, o país e as pessoas, o país é fantástico. Eu moraria na Finlândia se lá não fosse tão frio quase o tempo todo, porque eles têm três meses em que a temperatura é vinte e cinco, que é o verão. Fora isso, é sempre frio e sempre com neve, sempre frio e sempre com neve.

Eu não aguentaria morar lá. Mas é um país muito... *civilizado* Fora do que nós estamos acostumados enquanto civilização. Se você deixa as suas coisas em um lugar, vai ficar ali. Podem passar mil e uma pessoas, ninguém vai mexer, ninguém vai pegar, ninguém vai, sabe? No máximo alguém pega e leva no **achados e perdidos** para você. É completamente diferente. Completamente diferente. Um dia a gente estava no ônibus e eu achei cinco euros no chão do ônibus, e eu peguei os cinco euros e levei para o motorista, falei: **motorista, achei cinco euros no chão**, o motorista olhou para mim e falou: **não me entrega isso na mão, porque eu não sei o que vou fazer com esse dinheiro.**

Do tipo, se eu desse para ele, ele ia ter que dar um jeito de achar o dono e ele não tinha a menor ideia de quem era o dono, então ele não queria nem segurar os cinco euros. E eu falei: **mas eu vou ficar com cinco euros que não me pertencem?** Eu falei para ele: **então o senhor ponha aí, deixa em algum lugar, alguma pessoa que vai achar que precisa pega e leva. Eu também que não vou ficar com cinco euros que não me pertencem.** Já sou brasileira, já estou na Finlândia, daqui a pouco estou presa. Falei não, não, não. Mas ele não queria nem segurar os cinco euros, sabe? Porque é uma outra cultura. Não é meu, não vou pegar e pronto. E tem toda a questão de aprender inglês, né. Todo mundo lá fala inglês e fala fluentemente, porque eles têm inglês na escola. Um bom inglês, diferente do nosso lá no Brasil. Literalmente eu fiquei fluente em inglês. Óbvio, não falo ainda fluentemente como quem fala todo dia o tempo todo, mas eu assisto um filme inteiro em inglês. E o que eu entendia antes, sei lá, 70% do filme, hoje eu entendo 95%.

Mesmo o inglês não sendo a língua nativa deles...

Eles falam perfeitamente. Fluentemente, todos eles. E é completamente compreensível, sabe? Eles não falam, com muito sotaque carregado de alguma região, como um japonês fala completamente carregado. Não. Lá na Finlândia eles falam bem, completamente compreensível, sem sotaque. Isso era todo mundo, desde as criancinhas até o senhor motorista do ônibus. Todo mundo falando inglês. Que eu não sabia falar outra língua, comigo era inglês. Olha, *I found five euros. What do I do with this? Oh, it's not mine, please. I don't want it, it's not mine.* Mas todo mundo falava. Perfeitamente.

Bom, acho que era isso. Eu coloquei algumas observações aqui.

Quer comentar suas observações?

Observação da sociedade. Infelizmente, quando a gente compara toda essa sociedade finlandesa... A gente tem isso, um pouco, aqui em Portugal, aqui em Bragança principalmente, ninguém mexe nas suas coisas. Você larga seu celular em qualquer lugar. É completamente diferente. Eu só fiz a pequena observação, a grande diferença que a gente tem socialmente em relação ao Brasil.

É triste quando eu penso nessas diferenças. Tanto que, quando as pessoas me perguntam: **você está com saudades dos seus filhos?**, eu respondo como eu respondi para você. Você lembra que você me perguntou? **Não, eu tenho pena dos meus filhos.** Porque eu estou aqui na Europa, eles estão no Brasil. Então eu tenho pena de eles não poderem estar aqui. São sentimentos completamente diferentes. Lógico que eu queria que eles estivessem aqui e tudo mais. Mas o meu maior sentimento é esse. Poxa, voltar para o Brasil agora, para toda essa sociedade completamente desfeita. E que agora está um caos.

A questão da segurança é algo que me surpreendeu demais. Aqui em Portugal você anda tranquilamente a qualquer horário do dia e você se sente segura. Há também muito respeito em relação à mulher.

Sim, você sabe que nada vai acontecer com você. E você sabe uma coisa que eu achei engraçado? Quando eu converso com os meus amigos que são daqui de Portugal, eles sempre falam **aqui em Bragança a gente tem muito dessa segurança, mas em Porto e em Lisboa existe assalto**. Eles assaltam turistas em Porto e Lisboa, mas nunca é mulher e nunca é criança. Nunca. É proibido. Existe uma lei entre os ladrões portugueses (risos) ou o que quer que seja. Eles não assaltam mulheres e crianças. Eles podem assaltar homens. E de fato, eu tenho dois amigos, um esloveno e um paquistanês que, ao pisarem em Porto, foram assaltados. Levaram tudo que eles tinham. Tudo, tudo, tudo. Mas nenhuma amiga. Você conhece alguma amiga que foi assaltada?

Não, não.

Pois, eu não conheço nenhuma mulher. Mulheres e crianças são imunes a assaltos. E eu fui pra Lisboa, carregando mochilão e eu andava de madrugada em Lisboa, porque eu cheguei de madrugada em Lisboa e fui andando até o *hostel*, de madrugada.

E se sentindo segura.

Sim. E ninguém chegou perto de mim para nada. Só para me oferecer carona, e ainda peguei carona com um taxista. Olha, eu estou terminando o meu serviço, meu horário está acabando, se você quiser eu te levo até o *hostel* e você não precisa me pagar, porque eu estou vendo que você é estudante. Ele me deu carona. No fim das contas eu andei um bocado, mas ele me deu carona a maior parte do caminho. E eu: ah, tá, né?

A gente não está acostumado a ter segurança.

Não, não estamos. É terrível. A gente desconfia de tudo. Eu acho que talvez eu já tenha começado a ficar um pouco confiante demais, que eu saio e deixo a janela de casa aberta. É, aqui. Mas, por favor, né? Nós estamos em Bragança. Mas meus amigos falam: **ah, alguém pode entrar, levar tudo**. Gente, o que eu tenho de mais valioso é meu celular e meu notebook, que eu carrego quando eu saio. A pessoa vai entrar aqui para roubar calcinha e sutiã? Não vai, porque essa não é uma necessidade aqui. É diferente. E eu acho que este é o triste, sabe? Quando a gente voltar, ter que conviver com tudo aquilo de novo. Imagine, eu moro em uma cidade pequena. Medianeira é uma cidade pequena. A minha casa tem alarme, é monitorada. Muro alto, sim, sem dúvida alguma. Imagina se é um murozinho baixinho que todo mundo pode pular, até um cachorro. Imagina, se é que nem aqui? Nunca.

É um choque, né? Eu pretendo conseguir que um dia meus filhos estudem aqui. Tenham uma vida, uma oportunidade melhor. Porque aquela velha história: então arruma um emprego e fica aqui, não é fácil assim. São três filhos para criar e eu não ganho mal no Brasil. Até em comparação com os colegas aqui do IPB, eu ganho melhor do que muitos deles. Aqui eles não têm a progressão de carreira que nem a gente tem no Brasil. Eles só progredem se abre um edital. E como Portugal está passando por uma crise, não têm sido abertos editais, ou seja, tem muita gente que estacionou na carreira. Que tem 20 anos de carreira e está estacionado e eu, que tenho seis, ganho o mesmo que a pessoa que está ali há 20 anos e que não consegue, porque não abre edital. Ou porque, quando abre, todo mundo pode concorrer, então outro ganhou, outro ganhou e eu fui ficando e não consegui sair daquele salário base. E o salário base é menos que o meu salário. Que eu, em euro, ganho 2.500 euros, e eu tenho um colega que eu converso, que eu tenho uma convivência, que ganha 1.700. Então não é assim: largar tudo. Vou pra Europa. Pum. Não é assim.

Mas é atrativo, sem dúvida nenhuma. Pela qualidade de vida. É outra ideia. Bom, eles querem sair de Portugal, os portugueses. Porque dizem que o país está em crise e tudo mais, mas eu falo para eles: **viva dez dias no Brasil. Um ano no Brasil. Você nunca mais vai querer sair de lugar nenhum.** Porque lá está complicado.

Carolina, e o que mais lhe marcou nesta experiência?

Bom, eu pontuei aqui duas coisas. E a mais importante, portanto eu vou falar em primeiro lugar, o que mais me marcou nessa experiência foram os amigos, as amizades sinceras. Eu nunca morei muitos anos em uma mesma cidade. Minha mãe gostava de se mudar, então eu não tenho amigos, não tenho até hoje, amigos de infância. Então meus melhores amigos foram aqueles que eu fiz na universidade, onde eu fiquei muito tempo, cinco anos. E alguns que eu fiz lá no trabalho, lá no Brasil. E aqui, por incrível que pareça, a gente está fora de casa, sozinho, a gente cria vínculos extremamente fortes. A gente chega a amar algumas pessoas. E isso foi o que mais me marcou. Algumas pessoas em específico, como o Marcos.

O Marcos é uma pessoa que eu jamais vou esquecer, porque ele sempre me apoiou. Desde lá no Brasil, quando a gente saiu de Curitiba, ele vinha me ajudando. **Olha, quando chegar em tal lugar vamos fazer assim, assim, assado. Vamos declarar que a gente trouxe notebook.** Porque ele é mais velho do que eu, ele tem muito mais experiência do que eu e ele me ajuda em tudo. Às vezes, eu estou com algum probleminha, vou lá e **Marcos, me ajuda...** e ele: **Carolina, pensa assim e assado. Você já pensou não sei o quê?** Ele é meu *coach* pessoal. Então o Marcos me marcou muito e vai ficar um amigão para sempre. Mas não só o Marcos. Tem a Maria que é minha aluna, por incrível que pareça, mas ela é como se fosse minha mãezona assim, para as horas difíceis. A Alinne é do Brasil e ela faz mestrado aqui, em Tradução. Ela é de Minas, mas mora em Curitiba. E a gente só se conheceu aqui.

A gente se conheceu por causa do Demola e somos amigas inseparáveis, nesse mesmo sentido. O Luis. O Luis é daqui de Bragança. Mas é uma pessoa fantástica, formidável. E ele não é grosso que nem os outros portugueses. Ele é um doce, ele é gentil, ele é amável. E ele é o pau para toda obra, quando a gente precisa de alguma coisa por aqui, é para ele que a gente liga. **Escuta, eu preciso disso, disso e disso.** É sempre com ele. Mas foram essas, as amizades sinceras, eu acho que foi o que mais me marcou. As pessoas com quem a gente sabe que vai poder contar e vai poder contar sempre que a gente precisar, porque a gente sabe que elas foram sempre sinceras.

Porque não é o tempo que traz amizades sinceras.

Sim. É aquele carinho, aquele jeito diferente de estar junto. A Elsa, que é professora aqui do IPB, eu divido gabinete com ela, e ela é uma pessoa fantástica e formidável. A gente não é assim superamiga, de viver juntas e tudo mais, mas eu sei que posso contar. Então, tem algumas pessoas que marcam. E eu acho que o que mais me marcou foram essas pessoas. Em específico. Acho que eu nomeei todas. Eu não sabia nem se podia nomear, mas eu anotei aquelas que são superimportantes. E agora aquilo que mais me marcou, tirando toda a experiência finlandesa, que a gente vai conversar depois, então eu nem quis colocar aqui.

Aquela parte toda do ensino mesmo já vai para os próximos blocos, eu nem pontuei aqui. Então eu pontuei aqui o que não estava contemplado nos demais blocos. Porque a experiência na Finlândia foi fantástica, e aprender o que a gente aprendeu, foi maravilhoso. E do jeito que a gente aprendeu. Foi muito bom. A gente conversa sobre isso depois. Então eu pontuei os meus amigos e a segunda coisa é uma coisa inacreditável. Eu não imaginei. Você consegue acreditar que existe uma instituição de ensino com mais burocracia do que as nossas brasileiras? O IPB é mais burocrático do que nós. Eles são muito cheios de...

Assim, eu não sofri tanto com essas burocracias, porque a disciplina que eu ministrei, eu dei junto com a Elsa. Aqui na Agrária [Escola Superior Agrária], eles não quiseram deixar a disciplina toda comigo, exatamente por causa dessas questões burocráticas. Então eles pediram pra Elsa sempre estar comigo. A gente dividiu a sala de aula, sempre funcionou maravilhosamente bem. Até, se no Brasil, alguém quiser dividir a sala de aula comigo, eu vou aceitar. Vamos fazer. Porque foi uma boa experiência. Então, eu não sofri tanto com as burocracias. Agora, o Marcos. Nossa. Ele me conta, e eu fico de cabelo em pé. Para tudo existe uma burocracia. Para você marcar a sala do exame; como vai ser feito esse exame, para você tirar as cópias dos exames; para você colocar as coisas no sistema; para você conversar com os alunos; o material disponibilizado; enfim.

Mas isso não seria uma organização deles para tornar os processos mais eficientes, para que as coisas aconteçam e funcionem?

Eu acho que sim. Eu acho que eles veem como uma forma de organização. Só que gera um excesso de burocracia em todas as etapas dos processos. Eles são muito... organizados. Isso tudo: passo um, passo dois, passo três, passo quatro, passo cinco, passo vigésimo quarto. Tudo é para organizar. Mas são muitos mais passos do que a gente tem. Porque eu sempre achei que **a UTFPR é engessada, por causa do excesso de burocracia**. Que é uma conversa, sei lá, um discurso que eu já nem sei se acredito mais. Mas é um discurso recorrente. E eu vejo que, meu deus, a UTFPR nem tem tanta burocracia assim, comparada com a burocracia aqui do IPB.

São muito mais: faz assim, depois assim, depois assim, depois assim. Segue um, dois, três, quatro, cinco, seis, sete. Engessa. Quando a gente chegou, para acessar o sistema, aquele IPB virtual, eu não sei se você acessa. A gente, enquanto professor, tem que acessar uma série de funções. E para acessar o IPB virtual, a gente precisava primeiro ter a conta de e-mail.

A primeira coisa que a Raquel, do departamento de relações internacionais, fez foi levar a gente em algum lugar lá na ESTIG [Escola Superior de Tecnologia e Gestão], eu já nem lembro onde, para fazer a conta de e-mail. E a partir dali começou toda uma jornada. Tal pessoa vai fazer o cartão, tal pessoa vai colocar crédito no cartão. Em lugares diferentes, e você sai correndo atrás daquelas pessoas por todo o IPB. Tal pessoa colocou crédito no cartão, mas, quando colocou crédito no cartão, deixou limitado às refeições.

A gente não conseguia fazer impressão. Então você precisa ir à outra tal pessoa para corrigir o que a pessoa de número um fez de errado. Meu Deus. A gente rodou esse IPB, eu e o Marcos, parecíamos duas baratas tontas. E eu sei que, como o Marcos já chegou dando aula, porque, quando a gente chegou da Finlândia, ele deu aula no dia seguinte. Nós chegamos domingo, ele deu aula segunda. Eu dei aula no mestrado, por blocos condensados, eu só fui dar aula dois meses depois que a gente voltou. Eu tive tempo de preparar. Ele não. Então ele saía correndo atrás de tudo. E ele me mandava mensagem e falava: **você tem que fazer assim, assim, assim**. Eu: Jesus! E foi assim. E fala com não sei quem, e depois vai não sei onde para resolver o problema do IPB virtual. Aí colocou no IPB virtual. Ah, mas ainda assim eu não consigo acessar não sei qual função. Então vai falar com outra pessoa não sei aonde. E eu fui lá com a outra pessoa não sei onde. **Olha, eu vou fazer uma coisa, mas é temporária. Segunda-feira você tem que falar...**

Sim, eles poderiam concentrar isso tudo num único departamento.

É muita burocracia. Eu fiquei enlouquecida. Eu compreendo que eles dividiram as funções, porque a gente divide para conquistar não é? Porque imagine se ficasse tudo com uma só pessoa e essa pessoa passasse mal, ferrou. Mas está tudo muito dividido, em muitas etapas, em muitos processos. Mas é no começo, depois a gente se acostuma. Eu não tive muitos problemas, porque a Elsa resolvia essa parte.

Mas o Marcos teve, marcação de exame, papelada que você tem que preencher, para tirar cópia, para fazer isso, para usar sala tal, para ir para o laboratório. O Marcos teve bastante.

E isso gasta um tempo.

Gasta. Perde, perde tempo fazendo isso.

Mas os professores daqui reclamam disso ou eles já estão acostumados, é uma coisa normal?

É uma coisa usual. Eu acho que é aquela velha história: vira uma rotina. Não. Eu nunca ouvi uma reclamação nesse sentido. Eu acho que se acostumaram com a forma de organização sistematizada. Pode ser. E, talvez, se nós tivéssemos, nós também fôssemos acostumados. Talvez a gente reclame que está engessando, porque a gente só gosta de reclamar, também. Não sei. Eu cheguei nessa conclusão. A gente realmente gosta de reclamar.

Porque eu acho que a UTFPR é uma universidade fantástica e está com tudo para expandir, porque de fato a direção quer fazer isso. Não é puxando o saco, viu, Pilatti? Mas, já falei isso para você, nós temos hoje uma excelente administração dentro da universidade. Já peço desculpas por não ter votado na atual administração. Eu me arrependo de não o ter feito naquele momento.

Eu vim para cá com a maior parte das coisas pagas, não. Não é por isso. É simplesmente porque eu vejo que eles querem, o Pilatti e o Luís Maurício, são as duas pessoas com quem eu tenho maior contato, eles querem mesmo que a Universidade cresça. Nós duas já conversamos sobre isso fora das entrevistas. Eles querem o melhor pra Universidade. O Luís Maurício é fantástico enquanto pró-reitor de graduação.

Ele tem que continuar lá por alguns 12, 13, 14 anos, porque ele quer que o negócio funcione, ele quer que a graduação seja... Ele tem uma visão fantástica! Ele é fora daquele quadradinho da engenharia. Porque eu sou uma engenheira típica num quadrado, ele não. Ele é um engenheiro que tem várias hipérboles no quadradinho dele. Então, quando a gente vê que a Universidade está crescendo, a gente fica feliz. E o que eu vejo é assim, o IPB tem essas engessadas aí, a gente chama assim no Brasil, mas funciona muito bem. E funciona tão bem que é um dos Institutos ou universidade, como quer que seja, porque aqui eles têm uma diferença, para nós não, mas enfim, uma das mais estrangeiras, internacionalizadas.

A mais internacionalizada de Portugal.

De Portugal. Isso porque o sistema como um todo funciona.

Se não funcionasse a gente poderia questionar, não é? Mas como funciona bem.

Eu achei engraçado a princípio, porque eu pensei: mais normas, mais burocracias, mais etapas a serem seguidas do que a gente tem.

E lá na Finlândia você percebeu se era assim também?

Não. A gente não chegou tão profundo. Não chegamos tão profundamente. O que a gente conheceu mais, que foi a Proakatemia. Até o Marcos sabe mais que eu nessa parte, porque ele está mais em contato com os *coaches* do que eu. Ele tem mais afinidade ali com alguns e conversa mais do que eu. Mas assim, o que parece: na Proakatemia, que foi onde a gente ficou mais tempo, eles não são muito preocupados com regras.

Você tem que cumprir algumas coisas e eles tratam de ver se os alunos cumpriram aquilo, mas no tempo do aluno, eles não cobram muito em questão de tempo. Eu creio que a universidade seja mais aberta. São quatro câmpus que constituem a TAMK, a Tampere University of Applied Sciences: a Proakatemia, onde tivemos a maior parte da nossa formação, o *main campus*, onde desenvolvemos algumas atividades, o Marcos também esteve lá, assim como todo o grupo de professores que participaram da formação, a Mediapolis e a Music Academy, estas duas não conhecemos. Quando retornei à Finlândia com o Demola, eu estive em outra universidade, tecnológica, Technological University of Tampere (TUT), que a gente não havia ido, eu, o Marcos e o grupo, quando estivemos lá em fevereiro.

E lá foi onde eu achei mais fantástico, porque as empresas alugam um espaço dentro da própria Universidade. A localização da empresa, o endereço da empresa, físico, é na Universidade. Eles têm mais de 400 empresas alocadas dentro da Universidade. Lá tem espaços construídos só pra empresas. Tem o clube das empresas, onde elas vão se reunir para conversar, dentro da própria universidade. Essas empresas pagam pelo aluguel daquele espaço e para usar os espaços, como biblioteca, laboratórios, e poder ter acesso a alunos e professores. Então eu acredito, que não tenha tanta burocracia ou simplesmente as leis sejam diferentes. Elas não devem ser como as nossas, porque lá na Proakatemia eles abrem a própria empresa.

O aluno abre a própria empresa. Os alunos, né, um grupo deles. Então a legislação é muito diferente da brasileira, porque nossas leis trabalhistas já iam começar a impedir esse tipo de iniciativa. Impedir, assim, no sentido de deixar muito difícil.

Dificultar.

É. Dificultar. Mas eu não cheguei a ver de modo tão aprofundado lá. Não tivemos tanto contato.

Mais alguma coisa que você queira comentar?

Vamos olhar minha cola. Não, todos os meus apontamentos já estão aqui.

Neste segundo bloco de entrevistas, vamos tratar das metodologias adotadas para o ensino superior na Finlândia, além do curso que vocês participaram sobre o uso de metodologias ativas em uma universidade finlandesa que tem parceria com o IPB.

Na sua opinião, o que o ensino superior finlandês tem para ensinar para o Brasil?

A nossa grande experiência na Finlândia foi com a Proakatemia, que é o projeto todo que o Marcos vai tentar desenvolver na UTFPR, enfim, tentar fazer alguma coisa lá. E assim, as diferenças da Proakatemia com os estudos em qualquer lugar do mundo são enormes, porque eles trabalham literalmente com aquele sistema *learning by doing*.

Então, os alunos entram, vão tirar dinheiro do bolso, vão abrir uma empresa, vão ter que se virar, vender produtos, vender serviços, o que quer que seja, para ter lucros. Estes lucros são dos alunos, não são da universidade. É uma diferença grotesca. Mas a gente fez um curso com os *coaches*, lógico, não para ser uma Proakatemia, mas para aprender o que eles têm de tão diferente e que possibilitou todo esse desenvolvimento no ensino da Finlândia.

Aí aqui eu pontuei algumas coisas. Eu não acho que coloquei tudo, mas coloquei o que eu acho que seria mais importante.

O que tem de mais importante no ensino finlandês para passar para a gente, para tentarmos fazer no Brasil, o que eu achei mais importante e que eles fazem na Finlândia com uma naturalidade enorme é ouvir mais e falar menos. Eu não sei se eu vou conseguir fazer no Brasil, porque eu sou muito faladeira, então é mais difícil. Então, para eles, essa ideia de deixar de ser professor e passar a ser um *coach*, que é assim que eles chamam, é uma etapa fundamental para você poder mudar o paradigma da educação.

E eu concordo com eles, porque na verdade o papel dos *coaches* é: os alunos estão ali, criaram uma discussão, têm alguma dúvida e eles vão perguntar para você. É o que eles fazem, eles chegam e perguntam para o professor: **professor, o que eu faço agora?** E eles não respondem, eles devolvem a pergunta: **o que você acha que você pode fazer agora? Já perguntou para os seus amigos? Já procurou em um livro? Já leu um artigo científico?** Ou seja, você induz aquele aluno a ser o seu próprio ensinador, vamos dizer assim, o seu próprio educador. Então o *coach* tem esse papel que é fundamental.

Vocês puderam verificar que eles trabalham desta maneira mesmo?

Sim, a gente até fez, eles deram esse prazer, na verdade foi assustador, essa tarefa assustadora de deixar a gente ser *coach* por alguns minutos. Eu estava com tanto medo que eu tremia.

E como foi?

Foi legal. O que eles fizeram foi: tinha uma das *coaches*, a Lisa, porque cada *coach* na Proakatemia tem um grupo de alunos que são seus *coachees* e é uma turma de seus 20 alunos mais ou menos, e ela acompanha o desenvolvimento desse grupo de alunos ao longo da jornada na Proakatemia, que eu já não lembro, acho que são três anos, se

eu não me engano. Aí a Lisa pegou o time dela e falou: **para eles treinarem**, nós 20 que estávamos lá, **para eles treinarem o que é ser um *coach*, vocês têm que trazer um problema. Então vocês vão para casa, vão pensar em um problema que vocês têm e que precisa ser resolvido, e vão trazer para eles serem os *coaches*. Ajudarem a resolver os problemas, mas como um *coach*, não como um professor.** E eu não consegui. Não, a gente tinha que fazer isso com duas pessoas. A primeira pessoa eu não consegui ser *coach*, mas é óbvio, eu nunca fui *coach* na vida. Ela falou: **ah, eu tenho um problema de gerenciamento do tempo, porque eu isso, isso e aquilo**, eu não consegui dizer para ela **ah, interessante. O que você acha...** Eu não consegui. Eu já disse para ela: **olha, você não acha que você pode descansar um pouco? Eu acho que isso não é problema. Duas horas, isso é só um descanso.** Aí eu parei e pensei: **humm, fiz errado.**

Temos mais este desafio, pela frente, certo? Por que é um desafio para um professor aprender a ser *coach*?

Aprender a ser *coach*. E eu acho que esse é o grande diferencial na Finlândia, porque por mais que eles tenham no começo de todos os cursos ensino tradicionalista, normal como a gente faz, pelo menos um ou outro professor, são *coaches*. Por mais que seja um curso mega tradicional, em algum momento ele vai conhecer os professores que são *coaches*, porque os professores lá têm essa característica. Eles não te dão a resposta.

Eles dão autonomia para o aluno.

Exato. Eles te fazem procurar. É engraçado que todos, até os mais tradicionais. Conhecemos um professor lá que era mais tradicional, a gente esteve um dia com ele, e eu **como você faz isso, isso e aquilo?** E ele olhou pra mim e falou: **como você acha que deveria ser feito?** Então todos eles têm essa característica.

E no Brasil ainda existe aquela cultura de que o professor precisa saber tudo. A grande maioria dos professores se sente na obrigação de responder toda e qualquer dúvida do aluno.

Lá no Brasil a gente tem vergonha de dizer **ah, eu não sei. Vou procurar.** Quer dizer, eu não tenho, porque eu já sou um pouco mais despachada, eu acho, ou louca, não sei. Mas enfim, a maior parte dos professores não gosta de dizer que está errado, ou que não sabe. E lá não, eles não estão nem aí para isso. Esse até é outro ponto que eu coloquei aqui, esse negócio de não ligar para errar. O que é muito diferente dos brasileiros, do ensino no Brasil, os finlandeses não ligam pra falhas. Você falhar não é uma coisa errada, é uma coisa positiva. Porque se você tentou de um jeito e não funcionou, você nunca mais vai tentar daquele jeito, ou seja, você aprendeu que daquele jeito está errado e que, portanto, você tem outro caminho a seguir, e agora você vai procurar qual é o outro caminho a seguir. Então eles até falavam: ***fail fast, but learn faster***, ou seja, se você vai falhar, falhe rápido, mas use aquilo de maneira mais rápida ainda para promover o seu aprendizado. Então, é fantástico e a gente não tem isso. A gente não usa. Eu nunca na vida tive estímulo para errar. A gente tem medo de errar o tempo todo. Então a gente faz *double check, triple check*, sei lá, 300 mil vezes, para você não errar. Eles não fazem isso. O erro não é ruim, ele te ensina.

Eles usam os erros para melhorar o projeto, e não para acabar com tudo e começar a fazer tudo de novo?

Exatamente. **Assim não deu. A água com essa tampa não deu, mas se você mudar a tampa?** E sempre desse jeito. **Ah, assim não ficou bom, você já tentou assim?** Sempre com uma pergunta, nunca com uma resposta. É muito diferente de tudo que a gente já viu. Eles ouvem muito, falam pouco. Eles são *coaches* de fato. Eu acho isso muito interessante.

E esse é o principal ponto?

É, ser *coach* é o principal ponto. Tem outra coisa também, a questão do *Team Work*, construir o aprendizado de forma colaborativa. A gente não sabe fazer isso. O que a gente sabe fazer, Carol, vamos ser sinceras, se formos fazer um trabalho em grupo, nós somos os alunos hoje, nosso professor fala: **Carolina, Marcos e não sei quem, vocês estão no mesmo grupo. Vocês vão resumir esse artigo. Ah, o artigo tem 4 folhas. Uma é tua, uma é dele... Cada um resume sua parte e depois a gente junta tudo.**

Nós somos bons em dividir o trabalho. E achamos que isso é trabalhar em grupo. E não é, nós estamos trabalhando individualmente. Eles não fazem isso na Finlândia. Eles promovem uma confiança entre os *coaches* e os grupos, os membros daquele grupo, de tal maneira que eles confiam em perguntar entre eles quando eles têm dúvidas. Então eles constroem mesmo um aprendizado colaborativo. Porque aí o cara não tem vergonha. Eu não sei quanto é 2+2, mas eu não tenho vergonha de perguntar para você: **quanto que é 2+2?** Porque eu confio que você vai fazer de tudo, o possível e o impossível, para me ajudar a responder, para sanar as minhas dúvidas, você não vai me passar a perna, nem nada disso. Nós vamos trabalhar como um grupo.

Se é bom para você e é bom para mim, é bom para o grupo. É uma confiança assim, uma noção desse grupo, dessa coletividade, que eu achei incrível. Tanto que eles até deram um exemplo nesse sentido, assim, de confiança, relacionado a um desses aplicativos de joguinho de celular. Então, o *Clash of Clans* que foi, que é, um dos jogos mais aclamados de celular, ele foi projetado por um pessoal da Finlândia, se eu não me engano eles eram até alunos quando fizeram o projeto do *Clash of Clans*, e atualmente eles têm uma empresa lá na Finlândia.

E a Finlândia é um país muito mais caro do que outros países da Europa em termos de custo de vida e impostos a serem pagos pelas empresas, mais caro que Portugal, por exemplo. Então tem muitas empresas que transferem sua sede para outro país. Uma empresa brasileira, faria o quê?

O imposto no Paraguai é mais barato, vamos abrir a empresa no Paraguai. A nossa sede é lá no Paraguai, a gente paga menos imposto, ponto. Esses caras pagaram, em 2017, cerca de 800 milhões de impostos para o governo finlandês, se não me engano. Era um número absurdo assim. Não sei se foi 800 milhões, mas eram milhões. Eram milhões e milhões em impostos para o governo finlandês. A nossa pergunta óbvia: **por que eles não mudaram a sede daqui?**

Porque eles confiam no governo. Eles estão retribuindo tudo o que eles tiveram ao longo de toda a vida do governo finlandês, eles estão dando agora a retribuição para permitir que os filhos deles, os netos, os sobrinhos, os primos, possam estudar, ter saúde, viver em um país onde praticamente não tem roubo, não tem corrupção. E isso é uma confiança, porque ninguém gosta, nenhuma empresa gosta de **perder** milhões e milhões em impostos, mas eles confiam que é melhor pagar para o governo deles para continuar promovendo o crescimento do país.

Ou seja, isso é uma coisa que vem de onde? Vem da vida toda, eles cresceram confiando uns nos outros, eles cresceram trabalhando em grupo como um todo. O país vive em um trabalho em grupo. Um organismo vivo. É fantástico. E a gente não tem. Isso é uma questão cultural, mas que eles enraizaram, sei lá, duas, três, quatro gerações para trás quando eles decidiram, depois da guerra de independência, quando o país estava todo destruído: Não, nós vamos investir em educação e vamos ser o melhor país do mundo. E são. De fato, é invejável. A gente vai para lá, você se senta e chora de tanta inveja que você tem. **Ah, não tem sol, não tem isso...**

Não tem sol, é frio, tudo isso se paga em 30 segundos. Você fica na Finlândia olhando como tudo funciona da maneira mais perfeita. É incrível. Não tem explicação. Mas vem dessa questão da coletividade, essa noção, coletividade, veio desde a escola. Eles aprenderam na escola a confiar uns nos outros, a trabalhar como um grupo, como um organismo só, e isso eles levam para a vida depois. A gente nunca aprendeu isso aqui.

Muito provavelmente não será na universidade que conseguiremos ter uma postura diferente.

É uma coisa difícil de fazer? É, óbvio que é. Uns ou outros alunos, eu diria, um estudante ou outro vai conseguir entender, perceber, ver que funciona e é legal; outros vão sentar e chorar. Mas é a vida. Eu acho que tem muita coisa que eles fazem, os finlandeses, e que é fantástico, e que a gente deve tentar fazer. Não vai ser fácil, mas eu acho que a gente deve tentar fazer. E outra coisa, as avaliações. Porque nós somos obrigados a dar uma nota para o aluno, a verdade é: nosso sistema de ensino exige uma nota. Para você passar de ano, você precisa de uma nota, ponto. Na Finlândia não.

Como eles avaliam o aluno?

Os alunos são obrigados a cumprir um determinado conjunto de atividades que garantam que ele construa um conhecimento, mas eles registram esse conhecimento, o aluno é quem registra no sistema se ele cumpriu ou não aquelas atividades. Aquilo é fantástico.

Mas aí voltamos para aquele ponto inicial, que o aluno já tem uma cultura, que preza pela honestidade e pelo que é certo desde cedo.

Pois é. Desde cedo. Mas é ao nível de ser fantástico, entende? É ao nível de ser fantástico. Ele tem a consciência de que ele cumpriu aquela atividade, ele vai lá e põe **eu cumpri tantas horas na atividade tal**. Ele tem que cumprir 30, ele sabe, mas se ele só cumpriu 7,5, ele registra 7,5. É incrível! E eu falava: **e isso funciona? Sim, sempre funcionou.**

Então o professor não faz nenhuma prova avaliativa?

Existem provas avaliativas no sistema tradicional, porque eles têm um sistema tradicional de ensino. Tem provas, tem notas, mas eles não costumam ter tantos, como nós, exames e provas. São mais trabalhos coletivos, em grupos, coisas mais aplicadas, projetos mais aplicados. Então é um pouco menos tradicional. É tradicional, existe uma nota, tudo mais, uma avaliação... Mas, não há tanta rigidez como nós.

Como: **ah, você precisa fazer uma prova. Não pode pesquisar na internet, você não pode isso, não pode aquilo, você não pode.** Não. **Vai fazer o trabalho manuscrito senão vai ser Ctrl c, Ctrl v.** Não existem essas coisas. Eles não têm essa preocupação, de maneira alguma, e é isso que eu acho o mais interessante. Então existem alguns professores que vão fazer avaliações, existem métodos avaliativos diversos... Enfim, é muito diferente.

Os finlandeses têm muita coisa para ensinar para o Brasil?

Muita coisa. Eles têm tudo na verdade. É um carrilhão de coisas que eles têm para ensinar para a gente. Eu fiquei muito contente de ter ido, por quê? Primeiro, porque a gente nunca tem tempo para sentar-se e estudar do jeito que a gente quer, e a gente teve, eu e o Marcos, tivemos aí seis meses para sentar e estudar, e o legal: a gente teve 15 dias para viver uma aventura fantástica.

Porque, do ponto de vista da educação, comparando a nossa com a finlandesa, a gente viveu uma aventura fantástica. **Os animais fantásticos.** É tipo um Harry Potter para a gente, porque se falava: **Não! Como você vai fazer isso, isso e aquilo?** Gente, eles faziam, eles fazem, funciona, eles são bem-sucedidos. Eu lembro que em um momento, no último final de semana a gente passou em Helsinki para conhecer a cidade e tudo, foi no sábado e começo do domingo, e eu me perdi do grupo.

Eu queria chegar na Capela de Pedra, Catedral de Pedra, não lembro o nome, uma Igreja de Pedra, enfim, e eu me perdi do grupo porque eu queria ir ao Shopping não sei das quantas. Fui ao shopping, e me perdi, o meu celular tinha acabado a bateria, eu não chegava na Catedral, mas eles tinham me dito mais ou menos onde era, então eu fui indo na direção. Aí eu parei qualquer pessoa na rua: ***Sorry, I need help... Me perdi do meu grupo, dos meus amigos. Eles foram para a Catedral, como eu chego lá?***; aí a pessoa olhou pra mim e falou: ***Oh, well...***, vamos em português: **eu não consigo explicar, mas eu te levo pra lá**; aí eu: **Nossa, muito obrigada, mas não precisa sair do seu caminho**; aí ele falou: **não, não, não é problema algum**; aí ele me perguntou da onde eu era, eu falei que era do Brasil, e ele era português.

Então, daí a gente foi conversando. Ele me levou de fato pra Catedral e nós fomos conversando. Ele é português, estudou Direito e hoje é professor de Direito na Universidade de Helsinki. A gente estava conversando e eu falei para ele o que eu estava fazendo lá e tal, estava falando sobre metodologias ativas e tudo mais, ele falou que o ensino finlandês é realmente fantástico, mas o que ele achava muito estranho era que, por exemplo, os alunos, olha o nível que chegou a educação lá, os alunos de mestrado, de doutorado, eles não têm uma data para te entregar uma tese, é quando eles se sentirem confortáveis e prontos para te entregar.

Isso pode ser rápido para alguns e isso pode levar 30 anos para outros, e não existe uma cobrança. Ninguém fica lá, batendo na tua porta, dizendo que você precisa entregar a tese. Se você não entregar sua tese, você só não é doutor ou só não é mestre, mas isso não vai fazer diferença nenhuma para o resto da população finlandesa, portanto, ninguém está te cobrando. Simples assim. E ele falava que isso, para ele, português, acostumado com o nosso jeito, era desorganizado, porque ele nunca sabia quantos orientados ele tinha. Porque os orientados, alguns começavam e desapareciam e, de repente, apareciam de volta. Ele falava: **Para minha cabeça, é desorganizado.**

Mas ele tinha noção de que funcionava?

Sim. Alguns iam até o fim. Como não havia rigidez na cobrança, algumas pessoas simplesmente saíam e nunca mais voltavam, mas qual que é o problema? Ela só não vai ser mestre. Acabou. Não é problema. Porque aqui a gente tem, no Brasil, né, a gente tem a CAPES, com a cobrança e as notas. Eles não dependem da CAPES, eles não dependem de uma nota. Isso para eles não é importante. É esse o nível de evolução. Não é importante. Um número não vai dizer se é melhor ou se é pior. Foi isso o que eu achei fantástico. As pessoas não são classificadas. **Olha, você é cinco estrelas, você é quatro, você é três.** Não. Vocês são todos ótimos, você dentro disso, você naquilo.

De fato, terminar uma tese em 3 anos não significa que será uma tese melhor do que alguém que precisa de 5 anos.

E é isso o que eles não fazem, eles não classificam as pessoas, elas estão lá para aprender. Se elas aprenderem é o que importa. E se elas aprenderem em 5 anos, bem; mas se elas forem aprender só em 30 anos, bem também. Ela aprendeu. O foco está na aprendizagem e não em números. E não no resto. Porque o nosso problema é que nós, no nosso país, somos classificados. Todos aqueles órgãos nos classificam e para a gente poder ter verba, a gente precisa ter boas classificações. Eles não têm isso, o governo dá a verba.

Você quer verba? Toma tua verba, tá aqui. A gente tem muita coisa, muito chão pela frente. Mas é o que eles sempre colocam lá: *baby steps*. Não se preocupem, *baby steps*, porque nós também começamos com pequenos passos. A gente não chegou onde a gente está começando ontem. A gente começou em 1930 e pouco, 40 e pouco, sei lá quando, e a gente demorou um tempo, uma geração ou três, para chegar até aqui. Pronto. Então tem que ter um pouco de paciência também. Mas é fantástico. Um mundo fantástico. Eu falo que eu vivi um mundo fantástico da educação.

Viveu mesmo. E saber que isso é possível, é algo intrigante.

É legal você saber que é possível. É bom. Funciona. É o que eles falam, não vai ser fácil, é muito trabalhoso e é um processo que sempre, e isso é legal também, ele está sempre mudando. Porque, como eles se permitem falhar, se eles viram que aquilo deu errado, beleza, vamos tentar de outro jeito. Simples assim. **Ah, não dá para ficar 30 anos para fazer o doutorado, então vamos estabelecer um limite, põe 10.** Sabe, eles vão tentando. Eles não têm esse negócio **de porque se der errado...** Se der errado, deu errado, a gente muda e faz melhor da próxima vez. É muito legal, mas é outra cultura. A gente tem que literalmente quebrar o paradigma cultural, não é só educacional, é na cultura. Não é fácil, mas espero que a gente não precise viver uma guerra para isso.

E quais as dificuldades que você pode perceber para aplicar esta, não sei se posso chamar de metodologia de ensino, ou o mais correto seria abordagem que os finlandeses usam?

Acho que tem metodologia, tem abordagem, eu não sei que nome dar. Como esse semestre a gente deu uma disciplina, que até é a nossa próxima pergunta, o que eu vi que é a principal dificuldade aqui, em Portugal, e que será, com certeza, não tenho a menor dúvida, no Brasil, é esse negócio de trabalhar em grupo. Grupo, um *team work* e não um *individual work*, que a gente junta tudo, entendeu? Eu falo isso porque eu não sei se eu consigo trabalhar em um grupo de uma maneira coletiva, de sentar todo mundo, de gerar uma discussão, tal e tal.

E até foi por isso que eu me aproximei do Demola, sabia? Porque, quando eu me sentava com aquelas crianças, crianças quase da minha idade, mas quando eu me sentava com os grupos eu via aquele processo todo de *brainstorm* que eles tinham, e eu falava: **gente, isso é fantástico! Quanto conhecimento eu não consigo tirar dessas seis cabecinhas que estão aqui na minha frente?**

Eu achava aquilo tão fantástico, mas tão fantástico, que eu não queira parar de estar junto, quando eles estavam fazendo as discussões, as reuniões, e foi por isso que eu fui ficando todo o tempo. E é isso que... a gente não tem. A gente não vai ter.

Mas você comentou que é o mesmo que você sentiu aqui em Portugal. Aqui eles também tiveram essa dificuldade?

Eles também têm essa dificuldade, eles não sabem trabalhar em grupo. É uma grande dificuldade no trabalho coletivo. Nem no Demola, pois o grupo com que eu estava junto, com a Alline, o Luis, que estava trabalhando com o caso relacionado a alheiras, nossa senhora! Eles brigaram no meio do caminho, tem gente que faz parte do grupo deles que não sabe nem do que trata o trabalho, tem gente que fez parte do grupo nas primeiras duas semanas e depois desapareceu. Ele não desistiu, e o grupo também não expulsou, ficou lá, foi ficando, mas foi uma pessoa que nunca contribuiu.

Ou seja, eles têm uma dificuldade, todos, nós, eles, temos dificuldades grandes de trabalhar em grupo. A noção do coletivo, a gente não tem essa noção de cooperação. Vamos cooperar um com o outro. Não é dividir tarefas, é cooperar. E lá no Brasil não tem. Certeza. Os meus alunos pelo menos... Tanto que, quando eu falo, porque a Maria Gabriela, a Emanuelli e a Júlia estão aqui fazendo dupla diplomação e vão ser minhas alunas agora quando elas voltarem, eu vou dar a disciplina de Operações Unitárias III para elas, e eu falo para elas **gente, vai ser super legal. A gente vai trabalhar em grupo, não sei o que.** Aí elas já olharam e falaram: **nós três em um grupo, né?**, eu falei **vocês três não, vocês três nunca vão estar juntas. Porque as pessoas brilhantes têm que estar em grupos separados, para tornar todos os outros membros melhores, porque vocês têm que ajudar a melhorar as outras pessoas. Então vocês têm que colaborar para o aprendizado de todo mundo.** Ah, mas elas quase me bateram. **Você vai me colocar no grupo de quem? Da fulana? Aquela burra?**

Carolina, você teve a mesma percepção que eu tive aqui em Portugal, e até mesmo lá na Finlândia, de que as pessoas conseguem trabalhar num mesmo grupo sem levar questões pessoais, como ocorre muito no Brasil. Lá, nos lugares onde trabalhei, você só trabalha com quem você gosta e aqui, me parece que as pessoas trabalham com quem tiver que trabalhar, pensando no bem comum, e inclusive se fala muito nisso entre os professores e o grupo gestor.

Na Finlândia é assim... Aqui em Portugal... Nós, enquanto profissionais, nós que já somos mais velhos fazemos isso que você está falando, aqui, em Portugal. Mas os alunos continuam a mesma coisa de sempre, aqui ou lá no Brasil. Os alunos não trabalham em equipe, os alunos reclamam muito, eles dividem os trabalhos...

Mas os professores, no Brasil, sabem trabalhar em equipe?

Não. Nós não sabemos trabalhar em equipe.

Mas me parece que há um profissionalismo maior. Independente da divergência de opiniões, se eu não concordo com você, mas a gente tem que trabalhar em um projeto, vamos trabalhar juntos e fazem o projeto crescer...

Sim, eles têm mais noção disso de separar o pessoal do trabalho, e a gente no Brasil não separa. Tudo para nós é no sentido pessoal. O grupinho disso, o grupinho daquilo, ou seja, a gente divide em pequenos grupos e ninguém consegue nada. Se a gente trabalhasse em um grande grupo em prol daquele grupo como um todo, a gente teria um CIMO [Centro de Investigação de Montanha]. A gente não tem um CIMO. Por que a gente não tem um CIMO? Por que a gente não tem uma Isabel Ferreira? Porque a gente nunca se organizou coletivamente, que é o que ela faz com perfeição. Organiza uma coletividade. Pode ninguém se gostar lá dentro, mas todo mundo trabalha.

Tem o seu trabalho determinado, mas em prol de um objetivo que é comum ao grupo.

Tem que fazer com excelência, porque você tem que pensar em prol do crescimento de todos, do crescimento da coletividade. E a gente não tem isso. Eu acho, não vou falar por todos, mas em Medianeira isso é zero. Sem brincadeira, não existe.

Quais as vantagens que você percebeu em trabalhar com esta abordagem?

Eu acho, na verdade, que a maior vantagem de trabalhar com essa metodologia vai vir a longo prazo. Exatamente. Se não conseguirmos mudar a nossa mentalidade... Porque eu acho que quando a gente começa a explicar, a trabalhar de uma maneira, começamos a perceber que aquilo é muito mais fácil.

Não é mais fácil só para ensinar os alunos, é mais fácil para você viver, para ter aquilo como uma filosofia, levar a vida de uma forma que é mais prática. E eu acho que essa vai ser a nossa grande vantagem. Enquanto educadora, a gente vai ter um monte de vantagem. Enquanto educador, você usando essas metodologias, eu tenho certeza, que os alunos vão aprender mais, vão ser mais felizes em sala de aula, vão gostar de ir para a sala de aula.

Porque a gente tem um grande problema, os alunos podem até aprender bastante, não estou dizendo que a gente falhe em tudo, não, eles podem até aprender muito e saber muito, e se tornarem excelentes profissionais, mas dizer que eles gostaram daquilo... Não gostaram. A gente sabe que não gostaram, tanto que 90% deles está ali no celular enquanto a gente está falando lá na frente. É a verdade. E eu acho que, por esse prisma, nós vamos ter muitos ganhos. Profissionalmente vai ser muito bom nesse sentido, enquanto educador. Sem dúvida.

E aí eu penso, enquanto pesquisador, enquanto colega de grupo, membro de um departamento, membro de uma comunidade que só vai crescer se, de fato, a comunidade toda crescer, porque não adianta só uma pessoa crescer, ela nunca vai conseguir fazer nada sozinha, ela precisa de outras pessoas, outros departamentos, outras mentes pensantes para fazer sucesso.

E a partir do momento que uma boa parte, não digo todos porque sempre vai ter aqueles que não vão, mas a partir do momento que a maior parte de nós perceber que é muito mais fácil a gente acreditar, confiar uns nos outros e fazer um trabalho em grupo, nós vamos crescer e muito. A pesquisa vai crescer, a universidade vai crescer, tudo vai crescer. Eu acho, que essa é a principal vantagem em trabalhar com metodologia: tentar mudar o nosso paradigma interno. Aquele dentro da nossa cabeça sobre o que eu penso que é certo e o que é errado enquanto filosofia de vida, e tentar assimilar esse **eu posso trabalhar na coletividade**.

E não precisa ser só com as minhas amigas porque eu confio nelas, não; eu posso contar com a expertise de outros profissionais, que eu posso detestar, mas que trabalham muito bem, que sei que são competentes. Mas eu não confio porque eu não gosto, e nem tento, é isso que precisamos quebrar. Temos que colaborar uns com os outros. Eu acho que é o único jeito de virarmos a página e colocar a UTFPR no topo das melhores universidades do país.

Vantagem de longo prazo, mas não deixa de ser pré-requisito para que tudo funcione.

Para que tudo funcione, é muito difícil. O legal é, eu vejo assim, lá no nosso departamento, o Flávio Ferreira já nesse semestre, aplicou a metodologia ativa. Ele dá aula de bioquímicas, e começou lá nas bioquímicas as metodologias ativas. Ele falou que funcionou muito bem, ele amou.

Então para o próximo semestre, no Departamento de Alimentos do Câmpus Medianeira, além do Flávio, que já começou com as metodologias ativas, tem o Ilton, quem o Flávio ensinou, porque o problema é que a gente não sabe fazer então alguém precisa começar e incentivar, o Padilha, outro professor, eu vou fazer também... E aí sempre vai tendo um ou outro que fala **que interessante, como é que você fez isso? Ah, então vou fazer também.**

No momento, a gente tem quatro no nosso departamento que, com certeza, semestre que vem vão usar metodologias ativas. Se a gente conseguir pegar quatro em cada semestre, ou que seja dois por semestre, em dois anos a gente criou um departamento que pensa coletivamente e, se o departamento pensar coletivamente, a gente já consegue melhorar um pouco várias coisas lá dentro.

É um processo, e vai ser ótimo. A gente vai desenvolver não só o aprendizado, ensino, educação e tal, mas a pesquisa, vamos levar o nosso nome para outros lugares, porque vamos criar grupos coletivos de trabalho que não estão pensando apenas em si mesmos, estão pensando em levar todo mundo junto. É fora de série. Sim, não é um processo muito fácil, mas é possível, tanto que o Flávio aplicou esse semestre, foi bom, foi um sucesso e ele já convenceu dois outros professores a irem junto com ele. Então, se cada um conseguir convencer outros dois, a gente consegue multiplicar isso, e se a gente multiplicar, passamos a confiar um no outro, porque eles estão confiando no Flávio, eles vão perguntar tudo que eles precisarem saber, ou seja, já se criou um círculo ali.

E se eu conseguir levar mais dois ou três comigo, vão confiar em mim também, porque eles vão contar comigo para gerar alguns conhecimentos que eles vão ter, e isso já começa a melhorar a colaboração, e eu acho que assim vai funcionar. Não vai ser fácil, mas vai funcionar.

Apesar de você já ter comentado alguns pontos, eu gostaria de saber: como foi a experiência de aplicar as metodologias ativas em uma disciplina aqui no IPB durante este último semestre?

Primeiro: foi uma experiência boa, mas eu não dei aula sozinha que nem o Marcos. Para o Marcos foi passada uma disciplina, ele foi para a sala de aula, ele cuidava da disciplina. Eu não, eu não fiquei sozinha. Lá na Agrária eles não gostaram muito da ideia de um professor de fora, que eles não conhecem, de fato não me conheciam, não me trataram mal, viu? Não.

Mas eles não gostaram da ideia de que eu ficasse sozinha com a disciplina, o que foi ótimo porque eu dividi a disciplina com a Elsa, que é uma pessoa fantástica, de bom coração, de boa índole, sabe? Mas, como a disciplina era dividida, o que nós usaríamos, o que nós aplicaríamos, qual a metodologia e como iríamos fazer era decidido mutuamente. Então eu não tomei decisões sozinha, eu participei delas.

Porém, algumas coisas que eu gostaria de ter feito a Elsa não gostou e, portanto, a gente tomou a decisão de excluir aquilo da nossa ideia original. Foi interessante? Foi, porque algumas coisas eu vi que não funcionariam, essa história de grupo eu tenho que dar um jeito de sentar e convencer os alunos que eles têm que trabalhar em grupo. Então o que eu vi que não funciona? **Olha, nós vamos dividir os grupos que vão fazer a aula prática e tem que fazer um relatório**, não funciona.

A não ser que este relatório eles tenham que desenvolver na sala de aula, é isso que eu vou tentar fazer na minha disciplina, lá no Brasil. Vou sentar-me aqui, os colegas aqui, cada um liga o seu notebook e vamos lá. **Como é que foi o seu resultado? – Foi assim, assim, assim. Ah, legal! Como é que você faz para tratar os dados? Assim, assim, assim.** Todos juntos, nós todos. Porque, se você deixar por conta deles, não vão trabalhar em grupo. Eles vão dizer assim: **Então a gente tem três relatórios, nós somos três pessoas, eu faço o um, ele faz o dois, você faz o três.**

O que foi o que aconteceu aqui, a gente tinha grupos de cinco alunos, eram cinco atividades práticas e cada aluno ficou responsável por fazer um relatório e ponto, os outros se redimiam da responsabilidade daquele trabalho, sabe? E não é assim que tem que ser, porque um aprendeu muito bem o motivo número um, mas os outros não. Tudo bem, isso eu e a Elsa só percebemos no final, a gente chegou nessa conclusão, que eu estou te falando, juntas, que é o tentando, errando e melhorando.

Então isso é uma das coisas que eu vou fazer, melhorar isso daí para poder tentar fazê-los entender que, juntos, eles vão fazer um trabalho melhor do que individualmente. Vamos ver. Mas algumas coisas eu não consegui aplicar. Eu não queria ter aulas e nem queria que os alunos ficassem apresentando? Apresentando aulas. **A matéria é A, B e C, são três tópicos, então vamos dividir a sala em três grupos, e cada grupo vai fazer uma apresentação de um tópico.**

Esse foi o método que usamos com algumas discussões em grupo. Eu não quero fazer assim, eu quero fazer diferente. Tem três tópicos? Nós vamos dividir em grupos: grupo 1 vai fazer uma videoaula; grupo 2, eu quero todo um ensaio, todo um roteiro, um texto científico abordando esse tema; grupo 3, vai fazer uma peça de teatro. Cada grupo vai trabalhar com o mesmo tema.

Você acha que assim vai ter mais interação entre o grupo?

Porque assim a gente vai sentar em sala de aula, todo mundo, um vai apresentar a videoaula, o outro vai apresentar a peça e o outro vai pegar o ensaio e todo mundo vai ter que ler, a gente vai sentar e discutir: Tá, e disso tudo o que foi que a gente aprendeu? O que que fica? O que é importante? O que vocês tiraram? O que não saiu da cabeça de vocês? E eles vão me dizer e eu vou: **Ah tá, e isso? E aquilo? E aquilo outro?** Daí eu posso levantar os pontos que são importantes, que eles não podem esquecer, que eles têm que levar com eles, daquele tópico número um, por exemplo.

Mas quero fazer coisas que sejam diferentes, porque, se todo mundo for fazer uma apresentação lá na frente, é um saco. Então, **o meu grupo quer fazer uma apresentação**. Legal, então seu grupo faz uma apresentação, mas o seu não vai fazer a mesma coisa, e o seu não vai fazer. Então, se ele vai apresentar, você vai fazer uma videoaula, e eu quero ver essa videoaula no Youtube, eu quero que todo mundo assista.

Nós vamos sentar e discutir o que está bom, o que está ruim, porque eu acho que é isso que eles têm na Finlândia que é o mais legal. Sentar e discutir. Eles se sentam em um grupo que chamam de *Training Sessions*, e têm 4 horas, se eu não me engano, de *Training Sessions* na semana, eles se sentam, todos os alunos e o *coach*, e discutem um tópico, literalmente. E quem decide o tema do tópico são os próprios alunos, isso na Proakatemia, com base no projeto que eles estão desenvolvendo ali, da empresa deles.

E a avaliação, Carolina? Teve avaliação final tradicional ou foi diferenciada?

Então, aqui na Agrária é obrigado a ter uma avaliação, a ter uma nota. Você é obrigado a ter um exame na Agrária. É um direito do aluno e, portanto, a gente teve que ter um exame. O que a gente fez foi dar um peso menor para o exame. As outras atividades que envolviam trabalhos em grupo, que envolviam discussões, tinham um peso maior do que o exame propriamente dito.

E aqui tem aquele negócio dos estudantes-trabalhadores, tem estudantes aqui que trabalham e, como eles trabalham, não precisam assistir aulas. Eles não têm faltas, eles estão na sua disciplina, mas eles não têm a obrigação de assistir a aula, porque eles são trabalhadores. E aí a gente tinha duas trabalhadoras-estudantes, e, como esse aluno não precisa ir para a aula, o que a gente fez foi: **você é trabalhador-estudante, então você tem a opção de só fazer o exame**. Porque o trabalhador-estudante não precisa ir à aula, certo? Então ele não conseguiria trabalhar as atividades todas em grupo e discussão. Mas eles não optaram por isso.

O engraçado é que eles não optaram por fazer só o exame. Eles vieram, participaram das aulas: **professora, eu só não vou poder vir nessa aula, Beleza, vem em todas as outras.** Sabe, elas vieram, eram meninas, duas meninas, vieram e falaram conosco: **professora, eu não vou poder vir nessa aula A. Beleza, se você só não vem na aula A e vem em todas as outras, ótimo. Você só vai ter uma falta.** Mas preferiram participar do processo como um todo.

No fim a gente não fez uma avaliação da disciplina, não pedimos um feedback para os alunos da disciplina, porque eles já estavam cansados de tudo aquilo, de metodologias ativas e fim de semestre e tudo mais. Era final de semestre, os alunos estavam correndo muito, a disciplina era do mestrado, muito aluno brasileiro de dupla diplomação que precisa ir embora e não tem tempo, então o que a gente fez foi perguntar. Muitos gostaram, disseram **é legal**, mas só que todos disseram a mesma coisa: **a gente trabalha muito.** O aluno trabalha muito. Ele é o responsável pelo aprendizado dele. A responsabilidade deixa de ser do professor *coach*, e passa a ser do próprio discente.

Então eles sentiram isso?

Eles têm que trabalhar muito mais para aprender e sentiram isso. Eles falaram **ah, a gente trabalhou muito mais**, essa foi a palavra mesmo, **foi muito mais trabalhoso.** Mas alguns disseram: **Foi bom. Foi bom. Nós gostamos, foi diferente, funcionou e eu aprendi bastante, tal e tal.** E outros vão dizer que não: **olha, eu trabalhei demais e preferia do outro jeito.** Sempre vai ter.

Carolina, você aplicou a metodologia ativa em uma disciplina de mestrado, que é relativamente teórica, mas, no Brasil, você é responsável por uma disciplina extremamente complexa, eu diria que a mais difícil do curso de Alimentos, que é Operações Unitárias. Como você imagina aplicar esta metodologia em uma disciplina que envolve muito cálculo. Eu não consigo imaginar como seria aprender Operações Unitárias desta forma.

Sim. Mas vai ficar muito melhor, porque eu vou ensinar de trás para frente. Eu não vou começar com a teoria, para depois dar um exercício e ensinar a usar. Eu vou começar na prática mesmo. Eu vou chegar no exercício e dizer **olha, a gente tem esse problema**, tipo PBL. Só que não vai ser PBL propriamente dito, porque eu não vou pegar um problema da indústria porque eu não tenho essas conexões.

Óbvio, eu vou tentar fazer essas conexões? Vou. Eu vou tentar trazer casos reais? Vou. Mas isso é outra história. A princípio o que eu pensei? Vou começar da prática. **A gente tem esse problema, ou seja, um exercício. Como é que a gente resolve esse problema? Óbvio que ninguém vai saber no começo. Aí eu vou dizer: Para resolver esse problema você precisa usar uma carta psicométrica. O que é uma carta psicométrica?**

Ninguém sabe o que é uma carta psicométrica, óbvio. Então agora vamos começar do básico. Todo mundo vai atrás de saber o que é uma carta psicométrica, para que serve uma carta psicométrica, como funciona uma carta psicométrica. Então começar de trás para a frente. E então eles vão ver o que é uma carta psicométrica. **Ah, mas o exercício é de secagem, professora. Ótimo. O que que é secagem? Ah, então por que secagem funciona? Qual é a força motriz? Como é que a gente modela? Como a gente faz isso?**

Então, tudo para resolver o exercício depois. Eu vou gastar mais aulas, eu tenho certeza. Eu acho que, possivelmente, eu não vou conseguir dar todo o conteúdo que eu dei ao longo de todos esses semestres, porque é muito fácil. Bota no slide, fala, se o aluno aprendeu, aprendeu, se não aprendeu, o problema é dele.

Porque a gente não individualiza o aprendizado, e agora ficaria individualizado. Se o aluno que está naquela cadeirinha ali não aprendeu, eu vou ter que sentar com ele e explicar, e isso demanda muito mais tempo. Então eu tenho certeza de que eu não vou conseguir dar tudo o que eu dava.

Mas é possível na graduação?

Eu acho. É o que eu vou tentar fazer. Eu e os outros 19 professores, que foram junto a Tampere, fizemos várias reuniões ao longo desse tempo, e uma das professoras, a Ana Isabel, da ESTIG, que dá cálculo numérico, falou: **Eu ensinava para eles, até semestre passado, oito jeitos, oito técnicas para chegar num certo resultado de cálculo numérico, eu sempre ensinei oito. Esse semestre, como foi usando a metodologia ativa e eu fui deixando os alunos se desenvolvendo, eles só aprenderam quatro. Só que essas quatro, eles sabem. daquelas oito que eu dava, pode ser que um ou dois alunos da sala soubessem as oito ou pelo menos lembrassem o nome das oito, mas eu tenho certeza de que a maioria da sala aprendeu só uma ou duas. É fato. Então agora não; foram quatro, mas foram quatro que os alunos aprenderam. Eles sabem. Se você chegar e sentar ali, eles sabem tudo: eles sabem a teoria, eles sabem aplicação, eles sabem por que a teoria é aquela, eles sabem tudo. Porque eles participaram como um todo do processo do aprendizado.** E o que eu mais acho legal também, Caroline, se ele participou do processo de aprendizado, ele sabe se virar e aprender agora.

Exatamente, ele poderá aprender as outras sozinho.

Se dessas quatro ele precisar de uma quinta que não está aqui no meio, ele vai saber aprender, porque o processo de aprendizado já foi ensinado.

Ele aprendeu a construir o seu conhecimento.

Exatamente. Então ele vai saber o que fazer, ele vai saber se virar, é o melhor de tudo, eu acho que é a melhor coisa. Quando ela falou isso, na hora eu pensei: eu também não vou conseguir dar tudo que eu tenho que dar. Psicrometria, secagem, absorção, destilação, extração sólido-líquido, extração líquido-líquido, cristalização, extrusão.

Eu não vou dar tudo isso, mas se eu conseguir fazer eles entenderem bem quatro dos oito tópicos eu já tenho que ficar muito feliz. Eles aprenderam. Eles não vieram aqui maquinalmente como macaquinhos fazer uma prova e tirar uma nota. Eles vão saber. Pelo menos é o que se espera, mas eu acho que sim, acho que funciona muito bem. Isso demanda tempo, e depois, talvez, a gente tenha que rever os nossos conceitos.

Neste primeiro momento, ir testando, errando, aprendendo.

Errando, aprendendo e tudo mais. É o que eu vou fazer. Vou tentando, vamos ver até onde eu consigo chegar aqui. **Faltou muita coisa? Então preciso agilizar, vamos ver de onde eu tiro, o que eu ponho.** E assim vamos indo. E alguma coisa eu vou continuar no método tradicional, tem tópico que eu não consigo fazer se não for no método tradicional, que eu nem tenho *know-how* para. Como absorção, a gente não tem isso na indústria de alimentos, simples assim.

Eles têm que aprender, porque eles têm que aprender. Porque está na ementa. Ótimo, eu vou dar na maneira tradicional: **Gente, absorção é isso. Vocês vão usar quando? Quando vocês forem na indústria química, não na indústria de alimentos.** Em alimentos a gente usa muito pouco. A gente usa só ali na parte de produção de margarina. É muito pouco. Mas está no tópico porque, quando você vai ser um engenheiro, você precisa ter todo um conhecimento amplo da engenharia, essa era a prerrogativa básica dos cursos, pelo menos quando foram criados. Eu vou dar, mas vou dar no método tradicional, uma aula.

É desse jeito. Se vocês precisarem de mais alguma coisa, onde vocês vão procurar? Do mesmo jeito que vocês procuraram todo o resto que a gente conseguiu construir até agora. Então o que eu não tenho *know-how* para fazer, não vou inventar. Tenho plena consciência de até onde consigo chegar, isso é bom.

No último bloco das entrevistas, eu gostaria de lhe pedir para descrever um outro projeto que o IPB vem desenvolvendo em parceria com a Finlândia, que é o Projeto Demola.

Você retornou à Finlândia para participar de uma parte deste projeto, que está em fase inicial aqui no IPB, juntamente com um grupo de professores do Instituto com o intuito de conhecer melhor o trabalho que é desenvolvido. Como foi?

O Demola é de fato um projeto, ele é finlandês, e como a Finlândia é fantástica em toda a parte da educação, eles vendem a educação para viver, eles começaram a vender o projeto Demola, e aqui no IPB eles compraram o projeto. O Demola é um *trading*, como se fosse uma franquia, então eles vendem essa franquia.

O custo desta *trading* é acessível para as instituições no Brasil?

Olha, eu não sei. Conversando com o Luís Maurício, naquele passeio que fizemos juntos no Alto Douro, na Régua ele falou: é inviável pra UTFPR comprar o Demola, porque é muito caro. O IPB conseguiu porque conseguiu financiamentos e tem muitos projetos. Tem a Isabel Ferreira, e aí eles conseguiram comprar o Demola.

A gente não vai conseguir. Nós vamos tentar fazer um projeto semelhante ao Demola. Adaptar a ideia geral, não fazer a mesma coisa que eles fazem, mas pelo menos a ideia geral. Eu participei sem querer. Um dos facilitadores precisava de um motorista e me chamaram, foi essa a grande verdade.

O Demola funciona como? Vamos por partes. A ideia toda do Demola é criar um grupo para resolução de um problema real, então eles dizem que o Demola junta a indústria, a universidade e os estudantes em um processo de cocriação mútua, ou seja, onde tanto os estudantes, quanto as universidades e as empresas participam da criação para surgirem ideias inovadoras que sejam soluções de problemas dentro dessa empresa, que está trabalhando no processo de cocriação.

Então a ideia é fantástica. E eles fazem isso mesmo: eles têm os casos das empresas, dividem os alunos em grupos, esses grupos têm um facilitador, que faz a comunicação, a interface entre a empresa, a universidade e os alunos, facilita o processo ali. E para esses alunos, a empresa apresenta um problema, e eles precisam de uma solução inovadora para o problema. E tem que ser inovador, porque a ideia do Demola é inovação.

Então não é só resolver um problema, ele tem que ser inovador.

Não. Têm que surgir dali ideias que sejam inovadoras, porque senão eles dizem que não é um Demola, é uma consultoria. Certo? Se você só quer resolver um problema e não quer uma ideia que seja diferente, então contrate uma empresa de consultoria. Por que você vai contratar alunos do Demola, só porque é mais barato? Que é isso que muitas indústrias fariam.

Então as empresas pagam para ter este trabalho?

As empresas pagam ao final do projeto. O Demola leva lá, três meses e meio, quatro meses, após todo o projeto desenvolvido, o grupo de alunos apresenta esse projeto, na forma de um relatório, para a empresa, que pode ou não contratar a ideia inovadora dos alunos. Então a empresa pode comprar e pagar desde 2.000 até 7.500 euros para aquele grupo, e o dinheiro é do grupo.

Mas a empresa pode optar por não comprar?

Pode optar, **olha não gostei da ideia e não vou comprar a ideia**. Ela é livre para decidir, e os alunos são livres para criar também. São muito livres. Foi por isso que eu te falei que eu entrei no Demola por acaso e achei um máximo por isso. Eram times de seis alunos, e o time do qual fiquei mais amiga sentava e as discussões eram fora do normal, porque eles tinham ideias brilhantes, desde coisas simples até as coisas mais maravilhosas do mundo. Se eles tivessem dinheiro para desenvolver metade das ideias que eles tiveram.

Mas eles só desenvolvem uma ideia?

A verdade é que o Demola envolve todo um processo. Os alunos devem apresentar soluções inovadoras, e, sim, geralmente, são ideias. Então vamos por partes. O lema do Demola é, que está no site inclusive, dá para pegar: *Without students, we are nothing. Without partners, we have nothing. Together we can take on everything.* Então a ideia é: só com os alunos, a gente não tem nada; só com as empresas, a gente também não tem nada; mas se a gente junta os alunos e as empresas, a gente consegue fazer qualquer coisa. Ou seja, é toda aquela ideia da Finlândia de ter um processo de colaboração, toda a ideia da Finlândia de colaborar.

E na Finlândia o Demola funciona muito bem, muito bem mesmo. Aqui também, achei que foi fantástico, o processo foi muito bem instalado, está bem enraizado, os facilitadores trabalham, de certa maneira, trabalham muito bem, uns melhores do que os outros.

E a procura pelo projeto, é grande?

Os estudantes amam o Demola. Por quê? O que os alunos ganham com isso? Os alunos trabalham em casos que são reais, então eles deixam de estar sentados lá na sala de aula, olhando alguém falar, expondo um tema. Eles vão aprender na prática, eles vão lá, vão fazer uma série de entrevistas, ensaios, experimentos, vão trabalhar em cima daquilo e vão colocar na prática e vão aprender, vão ter que aprender.

O Demola é um projeto à parte do currículo, ou compõe uma disciplina?

Não, ele não é parte de uma disciplina. Existe um conjunto de disciplinas, que foram selecionadas por quem implantou o projeto no IPB, um conjunto de disciplinas que são **demolizáveis**. Então o Demola conta como, acho que são 12 créditos de ECTS [*European Credit Transfer and Accumulation System*], então isso dá, mais ou menos, duas ou três disciplinas aqui no IPB, se eu não me engano, e então dentro daquele conjunto de disciplinas **demolizáveis** os alunos podem selecionar quais duas ou três que eles querem trocar pelo Demola. Eles fazem o Demola e não cursam aquelas disciplinas, e a nota que eles tiverem no Demola vai naquelas duas disciplinas. Então é bem legal.

Mas a disciplina ocorre normalmente no semestre para quem não quer?

A disciplina vale normalmente para os outros alunos, aquele aluno que está inscrito no Demola, foi selecionado para o Demola e selecionou aquela disciplina para convalidar, então ele convalida aquela disciplina. O aluno ganha uma experiência prática. E, o grupo que eu acompanhei mais, eu acompanhei de perto dois grupos, o grupo que trabalhou com caviar de vinho e o grupo que trabalhou com alheiras.

No grupo das alheiras tinha um estudante de engenharia alimentar aqui no IPB, Luís, que faz gestão, a Alline, da tradução, dois que fazem Ciência da Informação, se não me engano, ou Tecnologia da Informação. Ou seja, eles não tinham noção. **O que é pasteurização? Não sei.** Vai lá perguntar para eles o que é pasteurização hoje. Eles sabem na ponta da língua o que é.

Então as disciplinas demolizáveis não são disciplinas específicas de um único curso?

São disciplinas da grade do curso deles, mas com competências que podem ser aprendidas numa abordagem prática. E eles aprendem como um todo, sobre tudo. O que é atividade de água? A Alline nunca tinha ouvido falar. É, ela fez Letras. Hoje ela sabe. Isso porque é importante reduzir a atividade de água; ela sabe quais maneiras a gente tem para reduzir a atividade de água.

Para ela saber todos estes conhecimentos, havia um *coach* ou um professor que a estava conduzindo?

Então, ela tinha o facilitador com quem ela podia contar, que estava ali para ajudar, e eles têm, que é a contrapartida da universidade, o acesso ao conhecimento. Então eles podiam perguntar, entrar em contato com qualquer professor que eles precisassem para adquirir o conhecimento.

Usar as dependências, usar os laboratórios, perguntar aos professores, recorrer, discutir, que foi a parte que eu participei um pouco ali ajudando, porque eu não podia fazer o trabalho por eles. Então, eu ia junto em todas as reuniões, mas eu não dava meu palpite, eu esperava eles chegarem em algum momento, esbarrava e então perguntava: o que você acha?

Alguns conceitos eu tinha que explicar para eles, pois eles não sabiam. Como abaixar o pH, como fazer isso, como fazer aquilo, o que é isso, o que é aquilo, e outros conceitos eles foram aprendendo sozinhos. O grupo do caviar de vinho foi muito interessante, porque eles tinham que fazer um processo de esferificação inversa e eu nunca tinha feito uma esfera inversa.

O que é fazer uma esfera? Fazer uma cobertura, encapsular alguma coisa, macro encapsular alguma coisa. Isso eu sei fazer, trabalhei com isso, a Elsa também, mas o processo deles é o inverso. Porque o que eles querem é que você pegue aquela cápsula que você está produzindo, coloque na boca e ela estoure, você tem que ter uma sensação diferenciada na boca, ou seja, não pode ser uma cápsula dura.

E no processo de encapsulação a gente faz cápsulas que são duras, são difíceis de você apertar, mastigar e tudo mais, convencionalmente, as convencionais. Então tinha que usar um processo de esferificação inversa, eu nunca tinha ouvido falar, quem chegou com a ideia, **professora, olha, esferificação inversa é isso**, foi uma das alunas, a Thaís, que é brasileira. Ela está estudando aqui, faz Engenharia Química no IPB, mas ela é brasileira.

Ela chegou para mim e falou: **Eu pesquisei e isso aqui é esferificação inversa. A gente consegue fazer teste disso no seu laboratório?** – da Elsa, né? Eles chamavam de meu, mas era da Elsa. Olhei, **sim, conseguimos**. Então eu não estava lá fazendo o trabalho dos alunos, eu estava lá para dar rumo em alguns momentos, para ser uma facilitadora mesmo.

E foi muito interessante para os alunos, porque aprenderam tudo isso na prática. Para os alunos que participam, a universidade abre a porta das empresas, possibilita o acesso e os primeiros contatos, então o IPB ganha muito com isso.

O problema é trazido pela própria empresa ou os alunos vão até a empresa procurar problemas?

Não, a empresa tem um problema e ela traz para o Demola. Aqui em Portugal, a empresa ainda não traz, os facilitadores vão atrás dos problemas, ligam nas empresas; e na Finlândia tem fila de empresa querendo participar.

Os próprios professores vão atrás das necessidades?

Eles vão ligando para empresas que eles conhecem e perguntam: **Olha, tem interesse? O projeto é assim.**

Para exemplificar, este grupo que trabalhava com vinho, qual era o problema da empresa?

Eles faziam esse caviar de vinho e, após não sei quanto tempo que você comia, você percebia cristais, então havia a cristalização de açúcares. Eles queriam resolver o problema da cristalização. **Nós queremos fazer o caviar de vinho sem que, após não sei quanto tempo, ocorra a percepção dos cristais na boca.** E aí surgiram mil ideias, os alunos fizeram e foi ótimo.

E eles compraram a ideia?

Não sei. Os empresários têm um mês para ler os relatórios e decidirem se eles querem comprar, e se quiserem, quanto eles vão pagar por aquilo. O *final pitch*, a última etapa do projeto, onde os projetos são apresentados aos empresários, foi no dia 6 de julho. Então ainda tem um tempo até a resposta dos empresários. Acho que eles ainda não tiveram resposta nenhuma. Mas a ideia deles foi boa. Funcionou, a do caviar de vinho funcionou muito bem. É muito gratificante quando a equipe vê que ela consegue fazer um trabalho.

Mas aconteceram casos de a equipe não conseguir resolver o problema da empresa?

Eu acho que não. Acho que todas aquelas equipes, de uma maneira ou de outra, resolviam o problema da empresa. A questão é: será que consegue vender ou não para a empresa? E por que será que consegue vender ou não? Porque, às vezes, aquela ideia não é **implantável**. São ideias inovadoras: pode funcionar para a empresa, mas pode não funcionar. Algumas empresas estão dispostas a tentar e, portanto, elas vão pagar por aquele projeto, outras não.

Existe provavelmente um contrato? Se essa empresa não mostrar interesse pela solução, é possível que o grupo ofereça esta proposta para outras empresas? E outra dúvida: estas pesquisas podem ser publicadas? Geram *papers*?

Não, o objetivo não é científico, o objetivo é vender para a empresa. E sim, se a empresa não quiser comprar, existe um contrato, os alunos e a empresa assinam um contrato, eu não lembro bem o tempo, mas existe um tempo após o qual os alunos podem usar as ideias como bem entender, porque a ideia é deles, não é?

Então eles podem aprimorar essas ideias, eles podem chegar na empresa e falar: **Olha, eu quero trabalhar com vocês, eu vim aqui, vamos ver se a gente consegue fazer isso aqui virar alguma coisa**, eles têm essas opções. Não sei se eles conseguem, mas a ideia toda é essa. Então a ideia do projeto como um todo é pegar a universidade, os alunos e a empresa e colocar junto em um lugar e falar: agora vocês vão trabalhar como um time.

E isso tem tudo a ver com o papel da Universidade Tecnológica, concorda?

Tudo a ver. É por isso que o Luís Maurício e o Pilatti, acho que o Pilatti é encantadíssimo com o Demola, por isso que eles sabem o valor do projeto, porque eles foram atrás para comprar.

Esta também seria uma forma de a Universidade Tecnológica contribuir para o desenvolvimento econômico da região, das empresas instaladas nesta região. O vínculo universidade-empresa é fortalecido.

Vê o raciocínio finlandês como é fantástico. O que que eles pensaram? Olha, vai chegar um momento que o que a gente tem de empresa, seja estatal ou privada, nosso país não vai fornecer todos os empregos necessários para os cidadãos e, portanto, nós teremos desempregados, não teremos? Sim, então vamos criar nos nossos jovens a noção do empreendedorismo. Eles são altamente empreendedores, ninguém quer se formar lá para trabalhar na empresa tal, como nós.

No Brasil, a gente quer se formar e trabalhar na Nestlé. Ninguém quer se formar e trabalhar na Nestlé lá [na Finlândia], eles querem se formar e criar a Nestlé. É uma diferença enorme. Eles têm uma ideia, uma visão completamente diferente do que é o sucesso. Porque para a gente já está muito bom se a gente for trabalhar na Nestlé, para eles não.

Por que eu vou ser empregado se eu posso ser o patrão? Eu vou abrir a Nestlé. Eu vou abrir uma empresa, e minha empresa será tão boa e competitiva e vai, às vezes, bater a Nestlé. Essa é a ideia. E o que eles fizeram foi, para o Demola funcionar, facilitar todo um processo de criação de ideias. Eles formataram o processo de geração de ideias, então o Demola é todo desenvolvido por etapas. É assim, você vai pegar aquelas ferramentas de *Design Thinking*.

O *Design Thinking* foi inventado há algum tempo, para que profissionais da área de *design* tivessem mais inspiração e que as ideias fossem mais interessantes, mais inovadoras, porque o *design* depende disso. Um bom designer é uma pessoa inspirada e criativa. Então eles criam essa metodologia do *Design Thinking* que é um *brainstorm*, é como o princípio base. Junta-se um grupo de pessoas: **olha, nós temos essa garrafa de água, essa garrafa amassa quando eu seguro aqui em cima. Ideias para parar de amassar?** – e todo mundo vai falando.

E você pode falar uma besteira do tipo **olha, vamos colocar um tripé de ferro dentro da garrafa. Você não vai poder tomar, mas com um tripé de ferro dentro da garrafa ela não amassa mais. Ótimo, anota a ideia.** Tudo é registrado, e aquilo gera um turbilhão de ideias, e depois você tem todo um processo de seleção de quais vão ser viáveis e quais não vão ser viáveis. Então o Demola usa isso, eles precisam disso, desse *brainstorm*, essa geração louca de ideias e funciona bem.

Só que o Demola não é só isso, porque eles precisam que aquele grupo trabalhe em conjunto, então eles precisam criar um grupo, eles precisam criar a confiança uns nos outros, aquele grupo não está trabalhando em algo qualquer, é algo aplicável. Têm que resolver o problema da empresa, eles têm que conhecer a empresa, eles têm que saber quem são os competidores dessa empresa.

Acabam por formar um engenheiro, por exemplo, muito mais preparado.

Com uma cabeça muito ampla de mercado, porque ele vai entender tudo.

Antes da sua formatura, o aluno já terá vivido experiências do que é ser engenheiro ou tecnólogo na sua área.

Exatamente. São coisas que sem o Demola e sem esses projetos, a gente não tem. Você não sabe o que é ser engenheiro, você nunca foi. Essas pessoas foram. Essas pessoas foram engenheiras, elas tiveram soluções inovadoras. Então o que eles fizeram foi isso, eles pegaram essa ideia do *Design Thinking* com uma série de metodologias de *canvas*, que são... como explicar?

Traduzindo para o português: *canvas* é a palavra em inglês para **tela**, como a que a gente pinta com tinta a óleo, sabe? Essas telas são *canvas*. E eles criam uma metodologia com várias etapas que eles têm que cumprir e que eles têm que preencher essas telas.

Então eles têm um *canvas* que é do crescimento em grupo, da criação do grupo, quais vão ser as regras do nosso grupo? O que pode? O que não pode? Quem vai ser o líder? Porque o empresário tem que conversar com alguém, tem seis pessoas, o empresário vai conversar com as seis, aleatoriamente? Então, precisa de um líder? Quem vai ser o secretário? Quem vai representar o nosso grupo em não sei o quê?

Então, escrito tem toda essa formalização que o Demola criou, e que funciona muito bem para o processo de criação de ideias inovadoras. Antigamente o pessoal lá da Finlândia vendia o Demola para outras universidades, hoje eles vendem o Demola para outras universidades e eles vendem a metodologia da criação da inovação para as empresas. Então eles pegaram um produto e transformaram em dois, porque as ideias deles são inovadoras e funcionam.

Então o Demola todo é baseado nisso, baseado nessas ferramentas de *Design Thinking*, de metodologias de *canvas*, mas a ideia é criar uma noção de coletividade, uma noção de colaboração entre os alunos que irão trabalhar como um time para resolver problemas reais da empresa. Só que a empresa não vai só apresentar o problema e sair de cena, a empresa participa do processo; então nessas reuniões sempre tinha alguém, nas reuniões do Demola sempre tem um representante da empresa.

Ele tem que acompanhar, ele tem que participar, ele tem que dar também os toques: **isso não dá**, por exemplo: **Olha, a gente vai transformar todo o processo lá da produção das alheiras em um processo contínuo, a gente vai ter uma tubulação, a gente vai fazer...** Ele já pode barrar e dizer que é inviável. **Pera lá, isso vai ser um investimento de 20 milhões de euros. Nós não vamos fazer. Então esquece, muda, vira a página, vai fazer outra coisa.** Então ele estava lá acompanhando, pelo menos deveria. Na teoria ele tem que estar lá, acompanhando. E é isso que eu acho que é interessante.

Então há sempre no grupo um facilitador da universidade e alguém da empresa?

E alguém da empresa. E aí eles vão a essas reuniões e mandam ver no processo de criação. O grupo se vê também fora do Demola, porque há testes para fazer, conhecimentos a serem adquiridos e tudo mais. Eles trabalham para caramba, mas sempre com alguém da universidade, com alguém da indústria para estar ali. Quando eu comecei a ver aquilo, eu não acreditei que pudesse dar certo. Então o pessoal do Demola, os facilitadores, foram fazer um curso de reciclagem lá na Finlândia.

Falei com o Luís Maurício: “Luís Maurício, me arruma dinheiro que eu vou voltar para a Finlândia”. Ele arrumou, e eu voltei. Porque eu falei para ele, “Olha, eles vão voltar para aprender e depois a gente dá um jeito, de aplicar a metodologia em alguma disciplina, e acho que vai funcionar”.

No momento, o Luís Maurício juntou algumas pessoas que têm esse conhecimento diferenciado e plantou a ideia do Demola. No grupo está a Rosangela, que eu acho que é professora em Ponta Grossa ou em Curitiba, já não lembro, que trabalha essa parte de *Design Thinking*. É muito animada.

E o Rui que é de Ponta Grossa. Olha o que ele fez, é quase um Demola, ele criou uma disciplina optativa em Ponta Grossa, onde os alunos de qualquer curso de engenharia podem participar. E o que ele faz é pegar problemas reais com as indústrias e traz para esses alunos resolverem ao longo daquele semestre. Aí ele cria grupos e ele coloca lá para resolver aquele problema, e ele vai acompanhando, a indústria vai acompanhando e tudo mais.

É quase um Demola, só falta formatar todo o processo da criação das ideias, do desenvolvimento das ideias e tudo mais, para você ter um Demola bem feito. Ele criou uma disciplina. É optativa, porque os alunos têm que fazer essas disciplinas de todas as maneiras. E essa é uma delas e é uma forma de fazer. E eu achei fantástico, e a gente já sentou, já conversou. Foi uma reunião via Skype.

Eu falei para o Luís Maurício: **me espera chegar, a gente volta a conversar todo mundo**. Mas eu acho que dá para a gente implantar. E o grupo de alunos, você percebeu, é um grupo multidisciplinar. **Ah, é um problema da indústria de alimentos, então só vai ter engenheiro de alimentos?** Não.

Isso é muito inovador, você mesclar várias áreas.

Você colocar um engenheiro de alimentos, um publicitário, um enfermeiro, põe todo mundo junto porque o processo inovador, o processo de criação vai muito melhor.

E precisa sair daquela caixinha, como falam.

Sim, porque aprender a parte do processamento que lhes convém, que lhes é necessário aprender, eles vão aprender, eles buscam as informações, leem na internet.

Ah, se eu fizer assim, assim, assado, você acha que vai funcionar? Eles vão procurar. São todos grupos multidisciplinares. Você não precisa saber do que se trata, você precisa ter uma solução inovadora para o problema.

Então, ao longo do processo todo, eles vão aprender do que se trata, vão aprender a fazer e vão conseguir se virar. Faz parte do processo de construção. E eles aprenderam muito mais, porque, quando uma pessoa que é tradutora iria aprender o que é atividade de água, o que é redução de pH, o que é conservação por fumaça (defumação, no Brasil), o que é HPA?

É um ganho para o aluno.

Lógico. Então, além de todo o conhecimento que ele teria, existe um ganho a mais. Para eles é fantástico nesse aspecto. E nessa edição, na minha concepção, a maior parte dos grupos, se não todos, trouxeram soluções muito interessantes. Talvez algumas não sejam implantáveis, mas que as ideias foram inovadoras, interessantes, foram.

Acho importante ressaltar que os alunos têm uma grande motivação, além da experiência e do aprendizado, que é o pagamento pelo esforço todo. Eles se esforçam ao máximo no projeto, para ter excelentes ideias e, assim, conseguirem vendê-las à empresa.

Carolina, existe, no final do projeto, um dia especial para a apresentação de todos os grupos e exposição das ideias juntamente com os empresários?

Sim, é tudo mútuo, é tudo mútuo. E vê como é legal, sabe o que eles fazem ao longo daquelas reuniões, daqueles encontros do Demola? Por exemplo, o meu grupo está trabalhando com arroz e seu grupo está trabalhando com terra. Em algum momento, eles mesclam os grupos; então você que está trabalhando com terra, que não tem nada a ver com arroz, você vai sentar aqui hoje e vamos conversar sobre o que é o seu projeto e sobre o que é o meu, e vamos trocar ideias.

O que a gente pode tirar de diferente do seu projeto e do meu, porque eu sou uma pessoa completamente à parte, eu não penso igual o seu grupo pensa, então pode ser que eu tenha uma ideia de que seja ótima. E tudo isso no Demola eles contam como *feedbacks*.

Eles foram lá e apresentaram um projeto, e alguém não gostou de alguma coisa, essa pessoa levanta a mão e fala: **olha, isso eu não gostei. Ah, você não gostou do que especificamente?** A pessoa anota para nunca mais cometer o erro de fazer aquilo ali. **Olha, eu gostei disso, disso e daquilo. Vocês já tentaram isso, isso, aquilo?**, vai anotando tudo. Porque tudo aquilo pode ser interessante, se não for agora, pode ser mais pra frente. Então eles faziam isso e eu acho muito legal. Todo esse processo que eles criaram, para o desenvolvimento, para a criação, é muito interessante, muito bom e legal. Eu achei fantástico.

E é isso, Caroline, um processo de cocriação entre empresas e alunos, já falei o que cada um ganha, já falei como eles fazem. Eu acho que era isso. Basicamente é isso o Demola. Bom, em linhas muito rápidas, né? Aí o que que eles fizeram aqui no IPB, só para finalizar. Os alunos pegaram duas/três disciplinas **demolizáveis** daquele conjunto de disciplinas e disseram **essas aqui eu vou convalidar**. O que eles fizeram?

Eles precisam dar uma nota, porque aqui é exigido, tem nota, não vale só cumprir os créditos, como na Finlândia é só cumprir os créditos. Então aqui você tem uma nota e, como precisa ter uma nota, os alunos foram avaliados pelos pares, pelos membros do próprio grupo, pelos outros membros do próprio grupo, e pelo júri que assistiu ao *final pitch*, a última apresentação que eles fizeram. E aí eles tiveram uma nota, e essas notas foram lançadas naquelas cadeiras daquelas duas disciplinas que eles selecionaram. Então alguns foram muito bem.

Mas é o professor facilitador quem avalia?

Não, os alunos avaliaram uns aos outros. Eles se autoavaliaram. E essa nota vale uma porcentagem da nota final. O facilitador também faz uma avaliação dos estudantes, e sua nota tem um percentual na nota final também, porque ele está ali acompanhando. A nota do júri tem outro percentual; e tudo isso vai compondo uma nota. O que eu acho bem justo. Tem tudo para dar certo, eu acho que, se a gente consegue fazer qualquer coisa nesse nível, qualquer coisa que aproxime a universidade da indústria, já é grande coisa para a gente, que no Brasil há um *gap* enorme entre universidade e indústria. Há um fosso, tem até crocodilo no nosso fosso, é incrível. Ali na região de Medianeira a gente tem um monte de indústrias de alimentos. Que loucura a gente conseguir aproximar aquelas indústrias da universidade. Seria só sucesso.

Sim, tem tudo para dar certo no estado do Paraná.

Então eu acho que é só arregaçar a manga. Vai dar muito trabalho? Vai. Vai dar muita dor de cabeça? Sim. Vamos falhar muitas vezes? Vamos. Mas vamos levantar a cabeça.

Então é isso que a gente vai ter que fazer? Deu com a cara na parede. Ótimo, levanta a cabeça e tenta outra vez.

Saber que errar faz parte do processo, e vamos para a frente.

Vamos para frente.

Carolina. Muito obrigada.



Instituto Politécnico de
Portugal – Escola de Gestão
(ESTIG)
Foto:
Caroline Lievore (2018).

entrevista com marcos vallim

Entrevista concedida a Caroline Lievore em junho de
2018 no Instituto Politécnico de Portugal (IPB)
Bragança, Portugal

Marcos Banheti Rabello Vallim é professor do curso de Engenharia Elétrica, Eletrônica e Automação da UTFPR – Câmpus Cornélio Procópio. Graduado em Engenharia Elétrica pela Universidade Federal de Santa Catarina. Tem mestrado e doutorado em Automação e Sistemas pela mesma universidade. Trabalha na UTFPR desde 1994. Foi coordenador do curso de Engenharia Elétrica e liderou o projeto de implantação do curso de Engenharia Eletrônica. Há mais de 20 anos estuda e desenvolve aplicações de aprendizagem baseada em problemas (PBL – *Project Based Learning*) em disciplinas regulares dos cursos de Engenharia Elétrica, de Controle e Automação e Engenharia Eletrônica no Câmpus Cornélio Procópio. Coordena o Centro de Experimentação Ninho de Pardais, que atua na área de educação em engenharia, divulgação da ciência e tecnologia, desenvolvendo projetos de inovação curricular e extensão na comunidade.

Estou com o Marcos Banheti Rabello Vallim, professor do Câmpus Cornélio Procópio, e vamos começar o primeiro bloco da entrevista falando um pouquinho sobre a experiência pessoal no projeto em parceria entre IPB e a Tampere University of Applied Sciences (TAMK) na Finlândia, para a aplicação de metodologias ativas no ensino superior.

Marcos, bom dia.

Bom dia.

Qual foi o impacto dessa experiência na sua vida pessoal e profissional?

Bom, eu diria que o impacto é grande em várias dimensões, incluindo a temporal, ou seja, sinto que há um impacto de curto, de médio e de longo prazo. Quero dizer com isso que essa experiência já trouxe um grande impacto, está trazendo e ainda vai trazer muita mudança em nossas vidas. Algo que será, de fato, marcante na vida pessoal, familiar e, certamente, profissional.

Falando do curto prazo, antes de nós virmos, minha esposa trabalhava. Temos uma filha pequena, minha esposa estava em licença maternidade, mas logo após o retorno ao trabalho a empresa a dispensou, e ela decidiu ficar em casa até final do ano de 2017, quando a gente reavaliaria a situação. De fato, ela começou a mandar currículo no final do ano e logo foi chamada. Foi até engraçado.

Eu cheguei em casa e disse: **Tenho uma boa notícia**. Ela então retrucou: **Eu também tenho uma boa notícia**. Aí ela falou: **Arrumei um emprego!** Eu respondi: **Que ótimo, parabéns! A minha boa notícia é que vou pra Portugal por seis meses. Quer ir comigo?**

Quer mais impacto? Você ter que tomar uma decisão, mudar o rumo da vida de um instante para outro? Passada a surpresa inicial, sentamos e avaliamos tudo. Seis meses juntos em Portugal seriam muito mais importante que o emprego, outros certamente iriam aparecer. Seria importante estar junto e, pessoalmente, para mim, era importante esse suporte pessoal. Não preciso explicar muito para você sobre isso...

Não.

Então, assim foi. Eu fui com a família, a mulher e a filha de um ano e meio. Nosso tempo foi maravilhoso.

Já era uma cogitação nossa de passar um tempo na Europa. Como eu tenho parceria na França, além de Portugal, e eu tenho várias licenças de capacitação para tirar, eu já vinha planejando passar uns 3 meses na Europa, talvez segundo semestre de 2018, ou no primeiro semestre de 2019.

O edital da PROGRAD [Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional] foi uma oportunidade ainda melhor, um presente, porque nos possibilitou vir com um tempo maior e com condições extremamente favoráveis. Era uma missão institucional, não foi algo que eu precisei justificar para convencer as partes. Todos os protocolos já estavam resolvidos. O IPB nos acolheu aqui com todo o suporte, muita gentileza e carinho.

Fomos acomodados numa habitação muito boa, toda a infraestrutura necessária, e isso foi muito positivo. Viver num país novo, com costumes diferentes, foi desafiador, e tivemos de nos adaptar.

Começando pelo frio intenso, até neve, com criança pequena, exigiu aprender uma nova rotina. Olhando para trás, eu acho que isto foi muito legal também. Saímos da zona de conforto. Vivenciamos outro estilo de vida, que nos coloca em situações absolutamente novas e fantásticas.

Por exemplo, a questão da segurança, no Brasil nós não temos cidades com tamanha tranquilidade. A sensação de segurança foi uma experiência maravilhosa. Andar com calma pelas ruas de noite, brincar no parque. Nós conseguimos a resposta para uma pergunta frequente que fazemos no Brasil: **Será que a gente consegue viver longe do Brasil?** Sim, nós conseguimos viver. Por outro lado, conseguimos entender o que, de fato, nos mantém no Brasil: são as nossas relações com amigos e familiares.

Seis meses é um tempo muito curto para estabelecer relações afetivas em um nível que a gente tem lá. Essa é a grande questão. Tirando isso, todo o resto é absolutamente positivo. O custo de vida em Bragança é até um pouco mais baixo do que em Londrina, onde moramos. A qualidade das coisas é muito melhor. Eu diria que o dinheiro que você tem no bolso consegue comprar as coisas que você precisa.

No Brasil você tem que gastar muito dinheiro para ter alguma coisa de qualidade. Em Portugal há uma gama de marcas do mesmo produto com qualidades diferentes, assim você vai encontrar aquilo que se adequa ao seu bolso, as suas características, seus costumes.

No Brasil, a variedade de marcas é restrita, embora já tenha sido pior no passado. Eu estou falando de uma cidade do porte de Bragança; quando você vai para cidades maiores a variedade de ofertas é maior ainda. Conhecemos muitas cidades, tais como Vila Real, Braga, Coimbra, Porto e Lisboa. Nessas cidades você vai ter uma variedade sobre o mesmo produto, de preços e qualidades diferentes. Você vai encontrar o que precisa pelo preço que cabe no seu bolso. No Brasil ainda temos muita concentração de marcas, o mercado é mais restrito.

Essa é uma experiência que a gente viveu em família. Nós não vamos esquecer jamais. Viajar, estar em um lugar novo sempre é uma coisa mágica. Sempre que nos lembramos do tempo que vivemos em Portugal percebemos a experiência de forma diferente.

Se no passado a ideia de viver fora do Brasil era improvável, hoje sabemos que é acessível. Minha filha, por exemplo, com dois anos de idade já foi à Paris, Lisboa, Madri, brincou na Ribeira do Porto. Eu só conheci outro país depois dos 40 anos! O mundo mudou significativamente nos últimos anos, é preciso mudar o paradigma, a mentalidade ou, para usar uma palavra muito frequente na formação na Finlândia: mudar o *mindset* para entender que o mundo é global e precisamos aprender a viver nesse mundo.

Portugal, por exemplo, eu posso agora dizer que é um lugar muito bom para se viver, principalmente para quem quer uma vida tranquila. Como dizem por aí: **Portugal está na moda!** Quem sabe, no futuro, a gente não volte e faça de Portugal o nosso projeto de aposentadoria? Isso é muito tentador, extremamente tentador, mas até lá temos uma causa pela qual trabalhar na UTFPR, conforme falarei mais à frente.

Voltando à questão do impacto, no curto prazo, portanto, foi um verdadeiro **cavalo de pau** na minha vida, porque eu sou uma pessoa que planejo sempre, que tenho um planejamento de vida bem organizado. Então, o meu ano de 2018 já estava bem definido nos últimos dias de 2017. Coisas que eu queria fazer, projetos na UTFPR, enfim, em todos os aspectos: vida pessoal e profissional.

Por exemplo, quando em dezembro foi lançado o edital PROGRAD 23/2017, que possibilitou nossa vinda aqui para Portugal, eu estava em Curitiba, fazendo um curso na Controladoria Geral da União (CGU) sobre Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), porque havia aceitado o convite do Diretor do Câmpus Cornélio Procópio para atuar em um PAR que deveria ser instalado no primeiro semestre de 2018.

Quando eu estava lá em Curitiba, na metade do curso, recebi um e-mail de um colega do meu departamento me incentivando a participar do edital. Outros colegas me enviaram mensagens semelhantes, dizendo que o edital **era minha cara**. Fiquei curioso, e acabei lendo o edital. Percebi, sem falsa modéstia, que o edital tinha a ver com muitas coisas com as quais eu trabalho há bastante tempo na UTFPR. No primeiro momento eu pensei assim: **o que eu vou fazer agora?**

Porque isso mudaria tudo que havia sido planejado para 2018. Não era apenas uma viagem de visita para conhecer o IPB, ficando uma semana. Seriam seis meses! Tinha também uma série de requisitos a serem cumpridos. Eu iria dar aula, passar duas semanas na Finlândia em pleno inverno, eu teria de ter que montar projetos de aplicação quando eu voltasse. Quer dizer, no curto prazo, toda a minha programação de vida se alterou. E isso implicava também mudar o cotidiano da minha família, porque seis meses é um tempo longo para ficar longe do lar. Com uma filha pequena, ainda bebê (naquele momento com um ano e seis meses de idade).

Foi muito difícil tomar uma decisão assim. Fazer o que então? Era pegar ou largar! Logo, decidi fazer uma coisa de cada vez: participar do edital, esperar sair o resultado e fazer os preparativos. O agravante era que o edital tinha prazos muito curtos para serem cumpridos e uma série de quesitos a serem atendidos. Some a essas dificuldades o fato de que a época do final de ano é sempre um período muito ruim para iniciar procedimentos administrativos.

Todo mundo estava se preparando para o recesso, festas de final de ano, férias. Decidi que não iria sozinho para Portugal. Custasse o que custasse, a minha família iria comigo. Porém, quando eu fui olhar meu passaporte, constatei que o mesmo estava vencido. O passaporte da minha mulher iria vencer em breve, e minha filha não tinha nem RG ainda. Preparar a documentação necessária colocou a vida da gente quase de pernas para o ar. Esse era só o primeiro ponto.

As informações sobre a missão também não eram muito claras àquela altura. Todos os dias que antecederam nossa partida traziam novas providências a serem tomadas. As informações iam evoluindo, porque também a UTFPR estava aproveitando uma oportunidade que apareceu de uma forma muito rápida. Era uma oportunidade única e, como diria meu finado avô: **a oportunidade é um cavalo que passa selado, você pula e sai galopando ou não vai a lugar nenhum**. Então, não havia muito tempo para ficar questionando **por que isso? Por que aquilo?**

Não havia tempo para questionamentos nem reclamações. Não era falta de planejamento, não, é contingência da missão: arriscar-se e ir ou esperar e ficar? A gente decidiu ir. Só para dar um exemplo das incertezas da nossa logística, descobrimos mais um detalhe: Nós íamos ficar seis meses em Portugal. Para alguém ficar em Portugal 6 meses é necessário ter um visto de permanência de seis meses, concedido pelo consulado, de Portugal, mediante um processo que demanda cerca de 90 dias. Não havia tempo de providenciar esse visto. Nossa partida estava prevista para o final de janeiro. Menos de 30 dias úteis!

Então eu disse: Bom, o que vamos fazer? E respondi a mim mesmo: Nós vamos com o visto de turista, que nos dá direito a permanecer 90 dias na Europa e, chegando em Bragança, com a ajuda do IPB, a gente resolve a situação junto ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). Em resumo, houve toda uma conjugação de esforços para superar os entraves burocráticos, muita confiança que tudo daria certo, e grande apoio do IPB, que tem um bom relacionamento com o SEF. No final tudo deu incrivelmente certo. Conseguimos o visto necessário para realizar a missão.

Todos os detalhes necessários foram convergindo: a nossa intenção forte de ir; a intenção forte da UTFPR de mandar dois professores, a generosidade do IPB, em disponibilizar duas vagas para nossa participação no programa de formação. Se esses três pontos não tivessem sido ligados, eu não teria estado em Bragança e essa experiência não teria acontecido.

Cabe ainda destacar a atitude compreensiva e acolhedora do nosso parceiro, IPB. Desde o início eu havia dito que só poderia ir se fosse possível ir com a minha família. Claro, esta restrição colocou um complicador a mais na missão, porém, a direção da UTFPR entendeu, a direção do IPB entendeu, e nos instalou muito bem em Bragança. Quando nós chegamos em Bragança, a primeira coisa a fazer, depois de instalar a família, foi partir para a Finlândia, a fim de participar da primeira etapa da formação que durou duas semanas.

Foi um momento tenso porque uma coisa é deixar a família na segurança do lar, e partir para uma viagem, outra coisa é tirar a família do seu *habitat* natural e colocá-la em um lugar que você não conhece, que é novo, onde a gente não tem conhecidos, nem parentes, e dizer: **tchau, vou para Finlândia por 15 dias, no auge do inverno, quase no Polo Norte, e vocês ficam aqui até eu voltar, tudo bem?** Então, tudo isso aí exigiu coragem, ousadia, mas, principalmente, a crença interior de que tudo ia dar certo. Como, de fato, tudo deu absolutamente certo! A formação na Finlândia foi extraordinária, foi intensa. Foi uma imersão em outra cultura, foi a descoberta de práticas pedagógicas inovadoras, que dão certo, conforme vamos falar a seguir.

No retorno da formação na Finlândia tivemos que pegar o semestre letivo já em andamento. Isso foi outro aspecto complicado da missão. Foi necessário trabalhar no modo **aprender-fazendo**, pois o IPB tem seus procedimentos pedagógicos específicos. O fato de que a língua seja comum e as culturas sejam semelhantes, trabalhar no IPB é diferente de trabalhar na UTFPR. O desafio foi manter a predisposição de enfrentar o novo sem ações reativas, do tipo **Ah, isso eu não sei fazer; ah, na UTFPR fazemos diferente**. Foi preciso **se jogar** na experiência nova para aprender, sem medo de fazer, e sem o temor de errar. Acho que esse foi um ponto de maior impacto dessa experiência: viver algo completamente novo, com uma série de desafios, sem medo, com a certeza de que tudo iria dar certo, mantendo o curso das ações com a mente aberta, e a predisposição para enfrentar todas as contingências.

Algumas dessas foram pequenas, coisas bobas, tolas, mais corriqueiras, e outras complicadas para resolver, porém todas foram resolvidas e/ou superadas. Ficou, ao final, o aprendizado: quando você tem um objetivo claro, você cria a determinação necessária, e desenvolve as estratégias adequadas para gerenciar as contingências conforme elas vão aparecendo.

O impacto que percebi de médio prazo, que na altura do meio da missão começou a entrar em nosso foco de preocupações, foram as obrigações que deveriam ser cumpridas no retorno ao Brasil. No tempo que passamos em Portugal recebemos duas visitas importantes. Primeiro foi a do pró-reitor de graduação, o Professor Luís Maurício, o qual logo quis saber como estava sendo a experiência e o que foi que havíamos aprendido na Finlândia, **Qual a aplicabilidade daquele modelo em nossa realidade?**

Essa foi talvez a pergunta que mais me fez e sobre a qual continuo pensando desde então. Como o modelo finlandês pode ser aplicado no Brasil, quais variáveis que tornam o modelo viável ou que o inviabilizam. Todas essas questões estão sempre presentes em minhas reflexões pessoais. Com a segunda visita importante que recebi, a do Professor Pilatti, Reitor da UTFPR, eu pude desenvolver mais algumas reflexões e ideias que haviam se tornado mais claras na minha cabeça.

A conversa com o Professor Pilatti me ajudou a entender que a UTFPR e o IPB estão em busca de caminhos para inovações curriculares na educação em engenharia. A parceria com a TAMK é um desses caminhos, mas eles não tinham àquela altura uma visão clara das possibilidades e dos requisitos. A nossa participação no processo foi auxiliando a direção do IPB e da UTFPR a compreender as mudanças necessárias na organização e na própria forma de pensar dos gestores para implantar o modelo finlandês.

Eu percebi, portanto, em diversos momentos, desde a minha chegada, que a direção das duas instituições precisava se engajar no processo para que o mesmo tivesse sucesso. Assim, quando soube que uma segunda missão iria à Finlândia, com a diretoria do IPB e nosso Pró-reitor de graduação, o Professor Luiz Maurício, fiquei muito feliz e fiz um levantamento de pontos para que ele pudesse observar e coletar dados importantes sobre o modelo.

Com essa segunda visita, o Projeto TAMK/IPB/UTFPR ganhou mais relevância.

Nós, do TAMK#1 (o grupo de 20 professores com quem estive em Tampere em fevereiro de 2018), havíamos passado muitas informações, mas, quando os integrantes do grupo TAMK#2 (o grupo de diretores do IPB mais o nosso Pró-Reitor de graduação, Luís Maurício) lá estiveram, eles puderam enxergar com os próprios olhos a experiência finlandesa. É, como diz o ditado: o caminho se faz ao caminhar.

No início, quando o TAMK#1 voltou da Finlândia, a pergunta era: **Como eu vou aplicar isso no meu trabalho, na minha sala de aula?** Eram muito mais as dúvidas e confusão na cabeça, mas as pessoas foram achando os seus caminhos, a sua leitura do processo e foram construindo coisas aplicadas ao seu contexto individual.

No dia 11 de junho, nós tivemos o encerramento da formação. Foi o encerramento formal, mas a formação certamente continuará. É impressionante como caminhamos ao longo de seis meses. Nós caminhamos boa parte do percurso sozinhos, mas avançamos muito trocando experiências uns com os outros. Começamos a construir algo mais sólido, mais estruturado em diversos níveis.

Então, o impacto de médio prazo são projetos que inicialmente eu não tinha nem ideia do que poderiam vir a ser. Para mim, hoje é muito claro o que eu vou fazer. Já estou rascunhando bastante coisas sobre o que vou fazer, por onde podemos fazer, e o que não faz muito sentido para nós.

Eu trabalho há 24 anos na UTFPR. Quando eu entrei, ainda era CEFET [Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná]. Eu vi a transformação da instituição nesses 24 anos, participei dela, e acho que me transformei nesse processo; porque, quando eu entrei, a missão era ser um professor de ensino técnico. Em um determinado momento, decidimos fazer cursos superiores partindo do modelo de cursos de tecnologia. Em alguns casos isto deu certo; em outros, não. Como resultado, houve uma mudança qualitativa da instituição, e os professores também mudaram de perfil, tornando-se mais qualificados. Recentemente, a partir da transformação em Universidade Tecnológica, tivemos o início de um novo ciclo. Com ele, um novo desafio.

Uma coisa é a edição de um decreto, dizendo que o CEFET se tornou a UTFPR; outra coisa é a prática, a mudança conceitual e cultural, que demanda mais tempo. Por exemplo, hoje ainda há pessoas no Câmpus Cornélio Procópio que falam **aqui no CEFET**. Também na comunidade externa se ouve **Ali é o CEFET**. Isso são evidências de que, para algumas pessoas, ainda não houve a transformação interior para compreender que nós somos outra coisa, sem deixar de ser o bom que éramos antes. Pessoalmente, eu considero essa a característica mais apaixonante da instituição. É algo bastante dialético: continuamente vir a ser outra coisa, sem deixar de ser o que era. Um desafio de constante superação.

Próximo a completar 25 anos de trabalho na instituição, me vejo envolvido em um novo começo, no qual preciso dedicar um tempo do meu trabalho para implementar um projeto institucional inovador, incentivar a adesão dos colegas, conquistar apoio da direção, divulgar as ideias em outros câmpus, ministrando palestras para compartilhar o modelo. Porém, a lição mais importante que trouxe da formação na Finlândia é: **sozinho você não produz mudanças**. É claro que tudo que nós aprendemos afeta o nosso trabalho em sala de aula, mas é insuficiente para produzir mudanças qualitativas no nosso sistema de ensino. É necessário que construamos uma comunidade de aprendizagem que compartilhe valores, atitudes e experiências.

Não se cria tal comunidade por decreto. Não se cria uma comunidade simplesmente implementando um projeto baseado em um modelo. Eu acredito muito na estratégia de implementação por adesão, isto é, através da difusão das ideias, da formação de grupo de trabalho. Não precisa ser um grupo grande. Basta que seja formado por pessoas dispostas a trabalhar em cooperação. Foi essa a estratégia que os finlandeses adotaram para construir o modelo deles, que eles chamam Proakatemia. Eles começaram com três professores que compartilhavam uma visão alternativa de educação, diferente da forma tradicional. Um aspecto importante: ninguém foi obrigado a aderir. Não houve uma ruptura institucional do tipo **agora o modelo é esse, somos donos da música e temos que dançar em outro ritmo**. Essa é, em minha opinião, a razão pela qual as iniciativas educacionais falham frequentemente no Brasil.

Quando se impõe algo?

Sim, a imposição cria sempre uma reação defensiva, porque mexe com o status das pessoas. Eu lembro de uma vez, em uma reunião pedagógica, que alguém falou assim: **não, porque o currículo...**, e outro corrigiu: **não fale currículo, fale grade curricular**, seguiu-se uma longa discussão sobre a diferença entre currículo e grade curricular. Sinceramente eu não sei se isso nos leva a algum lugar.

Outro aspecto da imposição é a questão da hegemonia: pensamos sempre em modelos absolutos. Implantar um projeto significa mudar tudo, jogar tudo o que foi feito antes fora e, principalmente, negar qualquer aspecto positivo do que era feito antes. Assim é que implantamos projetos educacionais como quem cria uma moda, e mudamos de moda de tempos em tempos, sem resolver o problema fundamental da educação, que é melhorar a aprendizagem. O fato é que constranger alguém a usar termos novos e evitar outros não incentiva a adesão a novas ideias e novas práticas, não faz mudar nada.

Eu penso que o que precisamos fazer no médio prazo é construir uma proposta, colocá-la em ação e buscar convencimento e adesão através de resultados que atraiam interesse, engajamento de corpo e alma, e chamem a atenção de coração e mente. Para fazer isso não é preciso que todo mundo passe a fazer as mesmas coisas ao mesmo tempo, do mesmo jeito. Será o sucesso da experiência local do IPB e da UTFPR que fará crescer e florescer o modelo.

Bom, estamos começando a falar de uma perspectiva de mais longo prazo, porque as mudanças em organizações não acontecem instantaneamente, elas exigem tempo de maturação. Lá na TAMK, por exemplo, eles precisaram de 20 anos para desenvolver o modelo, sendo que eles não se apresentam como um modelo acabado, eles dizem que o modelo está em constante construção.

Para promover a melhoria constante do modelo, os finlandeses dão muita atenção ao feedback. Eles não têm medo de implementar uma ideia, mas mantêm um mecanismo de correção que permite uma rápida avaliação de resultado e mudança do curso de ação, quando se faz necessária.

Essa forma pragmática de agir dos finlandeses, eu penso que deveríamos aprender: ter coragem de agir; paciência em executar completamente uma ação; capacidade de extrair com objetividade o resultado; e determinação para corrigir a rota.

De acordo com a minha experiência profissional, o que acontece muito no Brasil, é que buscamos sempre a certeza de uma solução analítica para problemas complexos, que por natureza não possuem solução analítica. A maioria dos problemas da educação exige soluções heurísticas, nas quais os resultados precisam ser gerados, mas para isso as ideias precisam ser implementadas. Como há sempre o risco do erro, ficamos aprisionados num paradoxo: jogamos no lixo muitas ideias porque não temos meios de saber se funcionam, e não saberemos se funcionam, se não as colocarmos em prática.

Outra dificuldade que temos de superar, em relação à implementação de inovações, é que frequentemente somos incapazes de avaliar os resultados obtidos e identificar as causas de acertos e erros que nos fariam avançar na melhoria da solução de um problema. Em geral, quando uma nova proposta é apresentada, logo aparece alguém para dizer: **Isso já foi feito assim, e não deu certo, e nós abandonamos.**

Ou seja, abandonamos ideias e projetos muito frequentemente sem nos darmos conta de que estamos jogando fora energia, dinheiro e, mais que tudo, energia de vida, pessoas que se dedicaram àquilo, e isso é um desperdício sem tamanho. Na minha opinião, o recurso mais precioso é o tempo. Qualquer outro recurso é renovável, o tempo não.

Ilustrando o nosso desperdício de ideias com uma metáfora do cotidiano, imagine que você faz um jantar para a família: algumas coisas são consumidas, outras não, mas tudo o que sobra você joga fora. Imagina que você faça isso todos os dias: faz um belo jantar e joga fora o que a família não comer. Então, se você não perguntar aos seus familiares **por que você não come isso?**

Com as perguntas certas e as respostas devidas você poderá retirar o que não agrada ao paladar, reaproveitar ingredientes, mudar preparos e obter resultados diferentes. Em termos de educação, ocorre uma situação semelhante, gastamos muitos recursos e nem sempre sabemos se os objetivos foram ou não atingidos. Assim, acabamos jogando boas ideias fora. Carecemos de uma visão de longo prazo na educação. Precisamos aprender a apostar em propostas de longo prazo, ter a paciência para esperar os resultados aparecerem, e ter coragem para fazer mudanças, quando necessário. Eu observei que é exatamente isso que os finlandeses fazem. Eles não têm receio de fazer mudanças, reconhecer os próprios erros, e dizer **por aqui não deu, vamos corrigir isso aqui.** Há uma linha mestra progressivamente evolutiva, que os faz avançar.

Quando se diz que a educação na Finlândia é uma das melhores do mundo, pode-se questionar: por quê? Do meu ponto de vista, porque os recursos para eles são escassos, e vistos como escassos, e vistos como **sagrados**, não podem, portanto, ser desperdiçados. Logo, uma ideia colocada em prática precisa ter um resultado positivo. Nós, no Brasil (e, pelo que conversei com os colegas portugueses, também acontece em Portugal), temos o hábito de abandonar ideias, sem uma adequada avaliação dos resultados.

Para sintetizar, eu diria que o impacto de longo prazo dessa missão será me trazer num novo desafio profissional que vai demandar uns cinco ou seis anos de trabalho, mais ou menos o tempo de trabalho que me resta antes da aposentadoria.

Uma missão nova para a reta final...

Exatamente. Eu sempre me senti como um **guerreiro medieval** que precisa ter uma causa para lutar. Minha causa maior sempre foi a formação na área tecnológica. O projeto TAMK me deu a oportunidade de renovar minha motivação em uma causa para colocar minha energia.

Como filosofia de vida, eu trabalho não apenas pelo salário, ou pela carreira. Na carreira acadêmica eu atingi o topo. Não sou o tipo que diz: **bom, agora eu vou ficar esperando, contando os dias até o dia da aposentadoria**. Conheço gente assim, que comprou um calendário para cinco anos e fica riscando na folhinha os dias que faltam para chegar o dia da aposentadoria.

Quando era coordenador de curso, ainda no tempo do CEFET, eu observei uma colega que em seu último ano de trabalho fazia isso. Ela dizia todo dia para mim: **Menos um dia, menos um dia!** Senti muita tristeza por aquela colega, porque eu acho que alguém que fica esperando os dias de trabalho acabar, está desperdiçando sua energia.

Eu já tenho projetos pós-aposentadoria, mas acho que até meu último dia de trabalho vai ser muito melhor, para mim inclusive, se eu tiver uma boa meta, uma boa causa. Acho que é isso o que dá sentido à vida. Deixar uma marca no mundo, ainda que pequena, eu acredito, faz a nossa vida melhor.

A Professora Hanna Saraketo, uma de nossas *coaches* na Finlândia, postou no seu blog uma mensagem falando sobre o que a motiva a se levantar de manhã. A questão principal colocada pela Hanna é esta: todas as pessoas têm que ter uma motivação para levantar-se de manhã, para ter sentido levantar-se de manhã e viver.

Quando você atribui um sentido maior às coisas que faz, então não vai levantar brigando quando o despertador toca. Pelo contrário, você diz: **Tudo bem, hora de levantar e continuar a obra!** O dia passa e você não vê. Se não for assim, você vai se arrastando, esperando a hora de dormir, e vem a depressão. Então, eu acho que o impacto maior do projeto TAMK, do ponto de vista profissional, foi renovar as minhas esperanças, minhas causas, para completar minha jornada profissional de maneira digna, produtiva.

No início da formação na Finlândia, cada um de nós elaborou um contrato de aprendizagem no qual estabeleceu os objetivos e metas pessoais a partir de suas crenças e filosofia de vida. Eu estabeleci como missão pessoal: **fazer a diferença na vida dos meus estudantes**, porque penso que este é o ideal que um professor tem que almejar.

Se um profissional diz: **Um dia eu tive um professor que me disse isso, que me preparou para esse momento...**, e ele estiver se referindo a você como professor, então você cumpriu sua missão, fez a diferença. No fim das contas, não serão os ensinamentos que estão nos livros, mas as conversas e os nossos aconselhamentos que vão guiar a conduta profissional de nossos estudantes.

Marcos, você sentiu alguma dificuldade em viver fora do país? Pensando em idioma, cultura, até mesmo pensando na Finlândia, que é um país bem diferente do Brasil. Poderia comentar sobre isso?

Bom, a experiência na Finlândia surgiu logo no início da nossa chegada aqui na Europa. Nós praticamente nos instalamos em Bragança, e já segui com os demais colegas do grupo TAMK#1 para Finlândia, e lá ficamos quinze dias. A experiência foi muito bacana. Quando nós chegamos lá era inverno. A Finlândia estava em torno de 19°C negativos! Para mim foi o reencontro com a experiência de inverno rigoroso igual à que vivi em Quebec, no Canadá, em 2004. Eu tinha sobrevivido ao frio de -27°C de Quebec, então pensei: **Vou usar o que aprendi para sobreviver aqui na Finlândia.** Deu certo! Começando por levar meias e botas adequadas, um bom casaco, que pudesse, de fato, dar conforto nesse nível de frio. Tudo funcionou muito bem, mas foi o **reencontro** fantástico, épico, muito frio e bastante neve.

Viver num lugar com um clima rigoroso faz a vida funcionar de outra forma. A Finlândia é um país que naturalmente, culturalmente, se diferencia do nosso, porque tem um frio muito intenso e isso afeta a vida, o ritmo do cotidiano, o funcionamento da sociedade de forma significativa.

No Brasil, eu penso que temos um pouco menos respeito pelo ritmo da natureza. A vida está sempre ativa em todos os níveis. Mas em um país que neva forte e o frio é intenso, fica difícil de se locomover, os animais desaparecem, neste contexto o indivíduo precisa se preocupar com a sua própria sobrevivência. Se você não se cuidar, planejar bem suas ações, você pode morrer em alguns minutos. Por exemplo, se você vai sair a céu aberto e não levar água na mochila, pode ter dificuldade grave. Também é muito comum carregar na mochila suprimentos para garantir sobrevivência para pelo menos um dia, porque acontece de as tempestades de neve interromperem o sistema de transporte.

Observei que as crianças são preparadas desde o berço para serem independentes e responsáveis por si mesmas. Então, eu penso que isso já torna os finlandeses diferentes, acho que eles são educados para pensarem em preparação para a contingência, está na base dos seus instintos e da sua organização mental.

Nos quinze dias em que eu estive na cidade de Tampere, pude observar o comportamento social do povo e entender um pouco a evolução histórica e econômica do país. Tampere é uma cidade importante, que teve no passado indústrias que eram bastante poluentes, que produziram muitos danos, e que viveram muitas crises e prejuízos, porém eles aprenderam com as crises a superar as dificuldades e transformaram os erros em aprendizado. Isso é notório em todos os lugares. Tampere é hoje uma cidade que não nega sua origem industrial, mas a cidade decidiu tomar outros caminhos.

A Finlândia hoje é um país que investe fortemente em inovação tecnológica, prestação de serviços com base tecnológica. Essa é a base da economia deles, que não tem nada a ver com indústrias que tiveram no passado. Foi um país que teve também uma evolução socioeconômica bastante tumultuada, com vários conflitos com seus vizinhos, principalmente a Suécia e a Rússia. Esses conflitos ajudaram a forjar uma resiliência muito grande no povo finlandês.

Sobre o idioma, é completamente diferente do português; então, para nos comunicarmos com os finlandeses, era preciso falar inglês. Falar inglês não sendo falante nativo com alguém que também não é nativo exige mais atenção, mas é uma experiência muito boa. A chave da boa comunicação, eu penso, sempre vai estar no desejo sincero de entender o que o outro quer dizer. Mais do que a correção gramatical da pronúncia, o que ajudou foi a intenção de se comunicar. Então, depois de um início tímido, com o passar dos dias fomos conseguindo nos comunicar melhor, e passamos a nos entender bastante bem.

O povo finlandês é hospitaleiro, bastante atencioso, muito direto e claro em toda conversação.

Para dar um exemplo de como eles são diretos e claros, no primeiro dia da nossa formação eles projetaram um *slide* de como conviver, como se relacionar com os finlandeses. As primeiras regras diziam mais ou menos assim: **Nós não gostamos de abraço, nós não gostamos de beijos. Um aperto de mão está bem...** Eu, particularmente, gostei muito da Finlândia, porque eles são bastante pragmáticos. Como eu tenho um pragmatismo dentro da minha alma, eu me encontrei lá. Neste aspecto me senti como se tivesse nascido na Finlândia. Em outro slide eles diziam: **Somos pontuais, esperamos pontualidade. Somos sinceros, podemos parecer rudes à primeira vista, mas porque gostamos de falar diretamente...** Ou seja, desde o início estabeleceram o protocolo de como nos relacionar com eles...

Um comportamento bem diferente da cultura brasileira, assusta um pouco, não?

Assusta um pouco, sim, mas também assustou os nossos amigos portugueses, que são parecidos conosco neste aspecto comportamental. Em muitas situações os finlandeses podem nos parecer frios e até estranhos, mas é a forma de ser deles. Vou dar outro exemplo: como temos uma criança pequena em casa, acabamos observando muito as crianças. Observei que a maneira que os finlandeses cuidam dos filhos é bem diferente da nossa.

Nós, latinos, somos povos bastante afetuosos, gostamos do contato físico, abraçamos as nossas crianças, beijamos, estamos sempre tocando. Eles não são assim. A educação finlandesa desde o berço visa à autonomia. Da educação familiar até a educação escolar o foco é a autonomia do indivíduo. Depois que percebi isso eu pude entender melhor o conceito que está na base do modelo da Proakatemia, que é o encorajamento e o desenvolvimento da proatividade, do empreendedorismo e da autonomia do estudante.

Tudo isto são conceitos que estão enraizados na cultura. Outra característica cultural importante para eles é a resiliência: eles gostam muito de fazer sauna. Li um artigo que dizia que existe uma sauna para cada dois habitantes da Finlândia. Ou seja, praticamente todas as casas têm sauna, e há também as saunas públicas. Os finlandeses cultivam o hábito de sauna desde cedo. A razão cultural é porque eles acreditam que este hábito desenvolve mais saúde e fortalece contra o rigor do frio.

Em outro artigo, eu li que creches na Finlândia deixam as crianças a céu aberto por uma ou duas horas, todos os dias. Claro, pode-se questionar que isso não tem base científica, mas é um hábito no qual acreditam e, de fato, fazem.

Ao longo do tempo que ficamos na Finlândia fomos sendo afetados pelo frio intenso, alguns tiveram até que ser hospitalizados. Eu comecei a sentir os sintomas da gripe, então fui para a sauna do hotel para **matar** o vírus **da gripe**. Coincidência ou não, funcionou!

Certo dia, um dos nossos *coaches*, chamado Peter Perttula, nos propôs a **mais espetacular experiência da nossa vida**: mergulhar no **buraco gelado**! Bom, o que é isso e como funciona? Consiste em uma sauna pública que fica próxima de um lago congelado. Na margem do lago é construído um tanque e nele, é injetado água fervente de tal forma que se cria um buraco, onde a água permanece em torno de 1°C positivo, enquanto no ambiente ao redor a temperatura está a -10°C.

Então, a pessoa entra na sauna que está em torno de 70°C, fica lá alguns minutos e sai de roupa de banho, desce uma escadinha que conduz até o buraco gelado onde a água vai produzir uma sensação **espetacular** sobre a pele. Aceitamos o desafio e enfrentamos o tal **buraco gelado**. Realmente o choque térmico da sauna, com o ar, na água, e depois no ar novamente é uma experiência e tanto!!!

Você gostou?

Eu diria que é muito bom, porque a sensação de percepção de todos os milímetros da sua pele. Você sente o resfriamento e o enrijecimento da pele ao mesmo tempo. É como se a pele estivesse virando **pururuca**, ou mais ou menos assim. Foi muito divertido. Para os finlandeses é um hábito muito comum, uma brincadeira de inverno.

Outra experiência cultural bacana que pudemos viver durante nossa estadia em Tampere foi assistir a uma partida de hóquei no gelo. Eu conheci esse esporte quando estive no Canadá. Mas eu não cheguei a ir a uma partida ao vivo, só através da TV. O hóquei é um esporte muito apreciado na Finlândia, e eles torcem com muita energia. O jogo que assistimos ao vivo era muito importante para o campeonato deles. O estádio estava lotado de famílias, havia muitas crianças, jovens e idosos. Foi uma atividade bem familiar.

O jogo em si é muito rápido, bem dinâmico, os times fazem muitos gols, então dá muita chance para a plateia torcer. Mesmo sem conhecer o esporte, foi bem divertido assistir. São vários tempos, em cada tempo tem um intervalo, e as pessoas descem da arquibancada, comem, bebem, voltam para o novo tempo. Para mim, que não sou fã de esporte, achei mais atrativo do que assistir uma partida de futebol.

Sobre ser uma atividade familiar, a torcida torce e todo mundo vai uniformizado. É uma diversão familiar. Algo que me impressionou: a saída do estádio. Embora o estádio estivesse lotado, em dez minutos nós já estávamos no hotel. Eu me lembrei das poucas vezes que fui a um estádio de futebol: como era complicado voltar para casa.

A vida em Tampere, apesar de ser uma cidade grande para o porte finlandês, é muito tranquila também. Nós estivemos em uma época em que não tinha muita vida ao ar livre, por conta do inverno, mas não restam dúvidas: vi fotos em épocas de verão/primavera maravilhosas, predomínio de parque e coisas do tipo. O espaço público, este é outro aspecto fantástico que eu vi na Finlândia, o espaço público ocupado pelo cidadão, sua família e o lazer próximo à sua casa, enfim.

E isso é uma coisa que também faz a gente pensar bem diferente. Também observei isso em Bragança e nos diversos lugares em que estive em Portugal.

Falando um pouco mais sobre as dificuldades, além do frio, e das barreiras da língua, tem a diferença na alimentação. Não se pode sair do país esperando encontrar o mesmo tipo de alimento com que se está acostumado. A culinária é um aspecto importante da cultura, e aprender a comer coisas diferentes é uma boa estratégia para conhecer a cultura do país. Por exemplo, arroz e feijão é um hábito cultural muito difundido no Brasil, mas não é comum em outros países.

Em Portugal, por exemplo, a sopa é a entrada mais tradicional de um almoço. O português considera o pão como parte da refeição. A batata é o carboidrato mais frequente que o arroz. Já o feijão é um acompanhamento em pratos especiais, de consumo mais esporádico.

O consumo de carne em Portugal é bem diferente do Brasil. No cotidiano eles têm mais variedade de carnes. Então, alguém que tenha restrição ao consumo de porco, peixes ou frutos do mar vai passar por dificuldades. Nós que moramos no interior do Brasil não temos tanto acesso a esse tipo de alimento. Bacalhau é comida de Páscoa e nas festas de final de ano. Em Portugal come-se bacalhau toda semana, em alguns lugares, mais de uma vez.

Outra peculiaridade, que eu já sabia, mas que é fato, o vinho é acompanhamento padrão da refeição. A relação do português com o vinho é muito diferente de qualquer coisa que eu já tenha visto antes. No Brasil tomamos vinho em ocasiões especiais, assim o consumo de vinho é muito baixo. Observei que os portugueses consideram que uma boa refeição tem que ter uma sopa de entrada, um bom pedaço de carne, batata, pão, vinho e uma sobremesa, se não estará incompleta. Confesso que me adaptei muito rapidamente a esse hábito cultural.

E o consumo de alcoólicos durante o horário do almoço e horário de trabalho, que no Brasil não é permitido...

É, a gente estranha de início. No Brasil, por exemplo, é proibido a venda de bebidas alcoólicas em ambientes das escolas e universidades; então, quando você chega na cantina do IPB e vê as pessoas tomando vinho e ninguém sendo olhado torto por isso, a princípio é estranho, depois a gente se acostuma. Eu observei com frequência senhoras idosas sozinhas nos restaurantes tomando uma garrafa de vinho durante as refeições. Muito comum para eles, raro para nós. São culturas diferentes.

Falando mais especificamente sobre nossa estadia em Portugal, acho enganoso pensar que, por falarmos a mesma língua, temos a mesma cultura, os mesmos costumes. Não é bem assim. Sentimos dificuldades em entender a língua! Teoricamente é a mesma. Teoricamente! Você tem que ter atenção, mesmo sendo português, o sentido das palavras muitas vezes é diferente. Algumas palavras chegam ao absurdo, que eu acho fantástico, de ter um sentido oposto. A construção das frases e o uso de verbos soa muito estranho. Por exemplo, nós dizemos **aperte o botão**, em Portugal eles dizem **carregue o botão**. No Brasil, temos a expressão **suar a camisa do time**, em Portugal **camisa é camisola**; então a expressão ficaria **suar a camisola**, o que torna a expressão engraçada, não?

Tem também a questão do sotaque. É preciso calibrar o ouvido, porque a entonação das palavras e a cadência da frase podem tornar completamente ininteligíveis uma afirmação, uma pergunta e o diálogo como um todo. Então fica a dica: preste atenção para decodificar as palavras e o sentido. Depois, com o tempo vai se tornando tranquilo. Mais uma vez, cuidado! Eu tive uma grande surpresa ao perceber que, mesmo tendo um território pequeno, existem muitos sotaques diferentes em Portugal. O que vem a demonstrar a enorme riqueza cultural desse povo. Há muitos jeitos portugueses de falar, cada região tem o seu. Como fiquei a maior parte do tempo em Bragança, fiquei muito familiarizado com o sotaque transmontano.

Porém, descendo um pouquinho na direção do Vale do Coa, encontrei um sotaque diferente, uma cadência diferente, uma maneira de falar a língua diferente.

A riqueza cultural do país faz com que os portugueses valorizem a identidade da sua região de origem. Eles têm orgulho do lugar em que nascem. Chega a ser engraçado, uma característica bem portuguesa que observei é sempre considerar o produto da sua terra o melhor, o mais autêntico.

Um exemplo para ilustrar esse orgulho: eu vi num programa de TV um debate acalorado sobre **Folar**, um tipo de pão geralmente consumido em dias festivos, principalmente na Páscoa, onde duas regiões disputavam o título de ter o **folar mais tradicional de Portugal**. Outro assunto polêmico é o vinho, eles chegam a brigar para defender qual a melhor região. O fato que constatei *in loco* é que há muito vinho bom e a preços muito acessíveis em Portugal.

O que me encantou muito em Portugal foi a densidade cultural do país. Você conhece um lugar e anda mais 30 ou 40 quilômetros e encontra um modo de vida bem distinto e bem característico e com identidade própria.

Por outro lado, no Brasil estamos acostumados com grandes distâncias, então as noções de **perto** e **longe** são muito diferentes. Constantemente me perguntavam de onde eu venho. Para facilitar a localização eu fornecia uma referência conhecida, dizendo que moro 500 km abaixo da cidade de São Paulo. Eles diziam: **Nossa, é bem longe!** Mas para mim não é longe.

Além das diferenças culturais, precisamos sempre estar atentos às diferenças econômicas e às questões de câmbio, porque no cotidiano a gente pode perder a noção do valor relativo dos bens.

Na Finlândia os salários são mais altos, porém o custo de vida é mais alto também comparado com Portugal. É fácil perceber isso porque o euro é a moeda comum do continente.

Mas precisamos ter cuidado ao lidar com ela no cotidiano, porque nossa referência anterior de preços em real pode atrapalhar a nossa noção de valor dos bens. Por exemplo, quando você vai ao supermercado e faz suas primeiras compras, você sai de lá e pensa: **ah, nossa, comprei tudo isso e gastei apenas 20 euros!**

Depois vai percebendo que 20 euros não é tão pouco assim, pois, considerando o câmbio, estamos falando de 100 reais. Logo, é preciso tomar cuidado. Não é a mesma coisa. Lá na Finlândia a cerveja custa cinco euros. Isso é muito. Você tem que ser capaz de perceber o valor relativo dos bens de forma rápida; do contrário você vai ter dificuldade, teu orçamento vai estourar.

Marcos, o que mais marcou você nessa experiência?

Bom, considerando a parte da Finlândia, foi a experiência como um todo. Fazer parte da missão me deu a oportunidade de olhar a nossa cultura de fora. Porque, quando você imerge em outra cultura, tem a oportunidade de conhecer um modo de vida diferente, e isso te faz pensar no seu modo de vida.

Nos 15 dias que vivemos lá na Finlândia, foi possível entender como é que eles lidam com a natureza. Eles têm uma capacidade de adaptação ao meio ambiente muito grande; afinal, sabem que terão neve o ano que vem, e no ano seguinte. Se temos neve no Brasil, isto é um acontecimento do século!

A imersão faz você refletir sobre si próprio, a sua cultura e sociedade. Como eu disse antes, nós não damos muita importância, enquanto na Finlândia a natureza determina fortemente o ritmo da vida social do país. Eu senti que eles têm uma consciência mais clara que a gente sobre isso.

Em Portugal também percebi esse tipo de consciência, embora eu ache que Bragança se prepara de forma diferente para o inverno. Como não é tão intenso quanto no norte da Europa, eles não têm as casas tão preparadas como os finlandeses.

No entanto, eles têm um respeito e um alinhamento com as estações do ano que a gente no Brasil não tem.

Quando nós chegamos em Bragança, não havia uma árvore com folha verde, não havia insetos. O inverno é uma estação em que a vida faz uma pausa, como se o relógio desse um *pause*. No fim do inverno o relógio da vida **reinicia**, e a vida recomeça. Em uma semana tudo volta com força, a paisagem muda e as pessoas começam a arrumar suas casas.

Então, esse ciclo perpétuo, esse alinhamento com a natureza é que nós não temos no Brasil. Eu penso que isso faz diferença em muitas coisas. Por exemplo, eu percebi que as pessoas têm muito orgulho das suas casas, das coisas que possuem. Por onde andei eu vi zelo e cuidado. Mesmo as casas mais simples têm um jardim bonito, geralmente com rosas. Todo mundo, dentro das suas limitações, cultiva e cuida da sua propriedade.

Na Finlândia, pude observar o aspecto da organização e prosperidade. Entretanto, entendi que o chamado **estado de bem-estar** não foi conquista gratuita. A Finlândia é um país jovem que passou por processos sociais de muito sofrimento. Foi dominada, invadida pelos países vizinhos, teve crises econômicas brutais. Eu tive oportunidade de conhecer esses fatos nos museus que visitei, que são muito bons e desempenham um papel importante na preservação dos valores que eles consideram importantes para a formação das novas gerações.

Em Tampere, por exemplo, tem o Museu do Trabalho, que mostra as transformações sociais que o país sofreu nos últimos 70 anos. Lá eu entendi um pouco sobre momentos ruins pelos quais a Finlândia passou, e como pôde superá-los, mudando o rumo da política, da economia e se alinhando com a modernidade da Europa.

Falando um pouco sobre o que vivi em Bragança, eu pude perceber as diferenças entre o norte de Portugal, menos povoado, mais tradicionalmente rural e com menor densidade econômica, e o sul, região econômica e politicamente mais forte.

Bragança fica na região chamada Trás-os-Montes, no norte extremo de Portugal, longe da capital, Lisboa. É um lugar montanhoso, que tem muita história e tradição bastante preservada pelo seu povo. Por outro lado, a influência da colonização portuguesa no Brasil ficou mais evidente para mim, observando os costumes dos portugueses. Foi como visitar um parente distante e perceber que muitos aspectos do seu modo de vida fazem parte de uma tradição mais antiga.

Estamos educando nossos jovens no Brasil sem considerar essa tradição portuguesa. Culturalmente falando, parece que o Brasil nasceu de **chocadeira**. Em minha opinião, isso explica o fato de frequentemente pensarmos que o Brasil é um país diferente do resto do mundo. Na verdade, as coisas não são assim. Nós somos herdeiros de uma tradição, herdeiros de uma cultura. Essa cultura, que encontrei em Portugal, é rica, e densa.

Eu penso que precisamos conhecer mais sobre Portugal, compreender melhor o Brasil e encontrar melhores soluções para os nossos problemas. O Brasil, segundo observamos pela história, tem perdido muitas oportunidades de produzir saltos econômicos, seja através do avanço tecnológico, seja através da mudança política. Grande parte desse desperdício, segundo eu entendo, vem da postura de se considerar **um lugar diferente**. Essa falsa percepção de **ser diferente** produziu a desconexão com o resto do mundo.

Viver esse tempo em Portugal me mostrou o quanto somos um povo desconectado do mundo. Os programas de intercâmbio, de modalidade acadêmica e os acordos de dupla diplomação, tal como o que mantemos com o IPB, são estratégicos para o país porque estão ajudando a formar uma geração de brasileiros que serão cidadãos do mundo e ajudarão o Brasil a se conectar ao planeta.

Vejamos, como exemplo, a questão da educação: a Finlândia é reconhecida pelo mundo todo como tendo um dos melhores sistemas de educação do planeta. Por outro lado, o Brasil é considerado com tendo um dos piores resultados.

A pergunta que me vem à mente é: **Por que não estudamos os sistemas de sucesso, tal como o da Finlândia?** Boa parte dos teóricos da educação no Brasil vai dizer algo do tipo: **Não devemos copiar modelos, porque não se adequam à nossa realidade.** Qual é a nossa **realidade**? Quais variáveis sociais nos tornam diferentes dos outros países?

O que me marcou muito na Finlândia foi perceber que eles têm abertura para ideias, e total ausência de preconceito quanto às origens das mesmas. O conceito chave para eles é **inovação** e não **invenção**. Ele tem menos preocupação na originalidade das ideias e mais foco na efetividade. Assim concentram-se em aprender e adaptar a solução ao seu problema, o que essencialmente significa inovar.

Falando do modelo educacional que conheci na Finlândia, a Proakatemia, ele não é um modelo **original**. Do ponto de vista pedagógico não é a invenção de técnicas que nunca ninguém tivesse ouvido falar, porém, certamente, é a reorganização de abordagens pedagógicas consolidadas que formam um modelo educacional inovador.

Em rigor, portanto, o projeto TAMK não trouxe nenhuma técnica, nenhuma ferramenta miraculosa, nem foi mostrado nenhum conceito mágico com pretensão de ser a Paideia da educação. No entanto, a filosofia de base da Proakatemia – a agregação de ferramentas já conhecidas e testadas e bem consolidadas, bem como o trabalho de experimentação colocado em prática e corrigido ao longo de duas décadas – dá a característica inovadora ao modelo, e é isso que eu acho fantástico.

Por fim, acredito que aprendi um pouco mais sobre o papel da humildade na conquista da excelência. Precisamos aprender a cooperar para adquirir conhecimento. Na Finlândia o aprendizado é visto como sendo um processo individual e coletivo. Trabalhar em grupo e saber se portar como membro de um grupo é uma habilidade chave. Para trabalhar como parte de um grupo é preciso ser humilde, saber se colocar, respeitar os outros, assumir responsabilidade e entregar resultados.

Quando perguntamos aos finlandeses se era verdade que eles tinham a melhor educação do mundo, a resposta foi a seguinte: “Isso não nos importa muito. Nós temos muitas dificuldades, muitos problemas a serem superados...”. Ou seja, eles se preocupam em fazer, produzir resultados e melhorar continuamente. Essa lição eu penso que não esquecerei jamais.

Muito obrigada Marcos, sua visão desta experiência e o seu entendimento de mundo com certeza influenciará outros professores.

Eu que agradeço.

Neste segundo bloco de entrevistas, vamos tratar das metodologias adotadas para o ensino superior na Finlândia, além do curso que vocês participaram sobre o uso de metodologias ativas em uma universidade finlandesa, que tem parceria com o IPB.

Marcos, na sua opinião, o que o ensino superior finlandês tem para ensinar ao Brasil?

Penso que tem muitas coisas para ensinar. Fiquei especialmente impressionado com o pragmatismo da educação na Finlândia como um todo, e do ensino superior em particular. Eles têm o foco de atenção nos objetivos e nos resultados.

O meio do caminho entre os objetivos e os resultados está constantemente aberto à inovação. Isso quer dizer que eles não partem de teorias preconcebidas que precisam ser comprovadas. Eles dizem que costumam gastar um tempo pensando, refletindo, e depois que tomam uma decisão, executam, rapidamente.

Segundo pude observar, essa lógica pragmática dos finlandeses é mais ou menos assim: **O que eu quero? Eu quero uma boa educação. Quais são as características de uma boa educação? Como que se faz essa boa educação?** A partir dessas questões eles estudam modelos, sem preconceitos ideológicos, e sem xenofobia. Eles acompanham o que os vizinhos suecos fazem em termos de educação, ainda que historicamente não tenham tido boas relações de vizinhança. Eles simplesmente focam no fato de que os suecos também possuem um sistema educacional considerado de excelência e o estudam sem preconceito.

Fiquei igualmente impressionado com a paciência e a persistência com a qual os finlandeses perseguem seus objetivos. Eles dizem que é necessário dar tempo para gerar resultados e poder refletir sobre a efetividade da ação em profundidade. A lógica, nesse caso, é que, se algo não deu certo como esperado, você não descarta toda ação, nem joga todo trabalho fora.

É preciso separar o que foi positivo do que foi negativo, entender as causas das falhas, corrigir os erros e melhorar o desempenho. Eles não desistem de um projeto porque a solução não foi atingida. Em outras palavras, eles não acreditam muito em soluções definitivas. Eles buscam a otimização progressiva, em todos os aspectos.

Um exemplo dessa otimização progressiva é modelo de educação que conhecemos lá, a Proakatemia. Foi uma iniciativa que começou há 20 anos. Após esse tempo eles não falam do modelo como algo acabado. Na verdade, **modelo** é uma expressão que eu pessoalmente passei a usar para entender e explicar o que eles fazem, mas eles não usam o termo **modelo** para não ter conotação de algo mais pensado, elaborado, fechado e estático.

Então, o modelo também está em construção.

Sim, eles pensam o **modelo** como um **processo em construção**. Daí vem a persistência de fazer, a paciência em obter resultados e a coragem de fazer as mudanças que são identificadas como necessárias. Como eu disse antes, o foco é otimizar, e não dar o **tiro certo**. Esta postura confronta com a cultura que temos no Brasil – de encontrar a solução definitiva, tipo **bala de prata** para matar o monstro. Cultivamos uma crença irreal de que problemas complexos podem ser resolvidos com solução singular, uma **bala de prata**. Isso é um erro, uma armadilha que nos impede de avançar implementando múltiplas ações contínuas que, em conjunto, podem resolver problemas complexos.

No momento atual da UTFPR, me preocupa cair nessa armadilha de uma solução mágica, pensando que vamos encontrar uma **metodologia ativa**, uma inovação que vai resolver todos os nossos problemas. Sinceramente, vejo essa questão de **metodologias ativas** como uma moda. Já vi muitas modas na educação. Todas passaram. O que permanece são os problemas.

Não me entenda mal: a reitoria está fazendo o seu papel, dando apoio à busca de caminhos para solucionar nossos problemas, mas o objetivo do projeto TAMK e de outros que estão em andamento na UTFPR, na minha visão, não é encontrar o Santo Graal da educação, mas sim coletar elementos, processar ideias, construir experimentos educacionais que aumentem a efetividade do nosso processo educativo. Ou seja, um objetivo de longo prazo e que exige trabalho coletivo duro.

O que aprendi com os finlandeses é que não se deve não abandonar uma ideia porque inicialmente não deu certo. Melhor é avaliar os resultados e entender o que está errado. Os finlandeses demonstraram ter alta preocupação com a avaliação, para eles o *feedback* é chave do processo de melhoria. O *feedback* faz parte de todas as instâncias do processo educacional na Proakatemia.

O *feedback* é o mecanismo que movimenta a dinâmica da aprendizagem individual, dos grupos e da organização. Através do *feedback* é possível reaproveitar ideias, refiná-las, evitando o desperdício da energia criativa. Aprender isso é importante, já que no Brasil costumamos investir recursos para resolver problemas, mas depois de algum tempo encerramos a ação para logo em seguida voltarmos a lidar com o mesmo problema, da estaca zero.

E qual as dificuldades que os finlandeses tiveram ou têm em aplicar esta metodologia?

Bom, eu suponho que eles tiveram as dificuldades normais da implementação de um projeto. Começar sempre é difícil, porque não se tem referência anterior. O resultado é totalmente desconhecido. Inicialmente só pode contar com as expectativas, as estimativas, situações imaginadas. Depois você percebe que algumas coisas não ocorreram conforme o esperado.

Nesse momento é que o feedback do qual falei antes se torna essencial. De acordo com o que eles nos relataram, houve dificuldade inicial em se aproximar da sociedade, do meio produtivo, o que era muito importante para os objetivos deles. Eles disseram que enfrentaram a desconfiança da parte das empresas e o preconceito com o meio acadêmico, com os docentes que na visão dos empresários eram desmotivados para inovações.

Quando eles contaram coisas do tipo: **A gente batia em dez portas, nove fechavam na nossa cara e uma nem atendia**, eu me lembrei da realidade que vivenciamos no Brasil. Me pareceu muito semelhante. O que fez a diferença é que eles não ficaram bloqueados pelas dificuldades iniciais. Eles pensaram: **Isto é o que temos, então vamos começar com isto!** Eles disseram que não se preocuparam com os números no início. Precisavam atingir dez parcerias, por exemplo, mas começaram com uma ou duas.

Gostaria de fazer uma ressalva um pouco acadêmica, mas necessária. Não vejo a Proakatemia como sendo uma **metodologia**. Da forma como foi apresentada, eu entendo a Proakatemia como sendo iniciativa que agrega várias metodologias e técnicas distintas, formando um conjunto de abordagens pedagógicas integradas por princípios em comum; logo, em minha opinião, constitui um modelo.

Eu penso que o princípio maior que norteia o modelo da Proakatemia é a visão de que a educação tem que gerar valor, um valor amplo, social, mas também econômico. Portanto, a grande inovação proposta pelo modelo diz respeito ao papel da educação no século XXI. Eles partem da ideia de que o papel da educação não é apenas formar um profissional para o mercado de trabalho, e não apenas formar um cidadão profissional. Eles querem formar um cidadão empreendedor que gere valor econômico e social.

Como esse princípio maior é operacionalizado? Eu observei que a primeira atividade desenvolvida pelos estudantes admitidos na Proakatemia é se organizarem em times que abrem empresas reais. Essas empresas desenvolvem produtos, que são vendidos, que precisam gerar lucro e crescer. Ou seja, eles aprendem desde o primeiro dia a ser empreendedores tendo todas as responsabilidades e correndo todos os riscos inerentes à atividade empresarial. Alguém pode questionar que essa é uma educação **voltada ao mercado**. Eu discordo. Entendo que é voltada para o cidadão, afinal, você conhece alguma sociedade em que o cidadão não tenha um papel econômico?

A Proakatemia trabalha no sentido de formar o cidadão empreendedor que possui valores éticos, sociais, e profissionais ativamente desenvolvidos. Os estudantes constroem empresas que terão de sobreviver, competir no mercado, pagar impostos e produzir riqueza social. Na minha visão pessoal, essa é a visão educacional do modelo. Para muitos pode ser chocante!

Porque vai contra o que alguns estudiosos entendem pelo conceito de universidade, como uma instituição que deve concentrar-se apenas na busca pelo saber.

Sim, vai contra essa ideia. Mas o cidadão formado pela universidade tem que saber ser um cidadão produtivo. O papel do cidadão numa sociedade avançada: ter um papel socialmente útil. Isso é fantástico.

Isso vai ao encontro da concepção de Universidade Tecnológica da UTFPR.

Claro, comparada à visão de cidadania difundida pela universidade brasileira, a proposta da Proakademia pode causar horror, mas então qual é o papel do cidadão? Filosofar, lutar pelos seus direitos, para obrigar o Estado a prover suas necessidades? Essa é questão ideológica, portanto, polêmica, sem dúvida.

Lá na Europa eles já passaram por essas questões e conseguiram equilibrar melhor os deveres e direitos do cidadão perante o Estado e a sociedade. Eu penso que no Brasil precisamos avançar muito ainda em busca deste equilíbrio.

Falando especificamente em termos de implementação, a Proakademia não é um modelo concebido para ser aplicado em larga escala. Atualmente apenas 2% dos estudantes da TAMK estão matriculados na Proakademia. Quando perguntei se um dia a TAMK terá 100% dos estudantes participando do programa Proakademia, eles me responderam que não trabalham com essa meta.

No contexto educacional da TAMK, a Proakademia é um percurso de formação alternativo orientado a estudantes que tenham interesse e possuam os pré-requisitos necessários. Um desses requisitos é ser proativo. Também é importante a disposição para trabalho em times e autonomia para estudar e aprender sem um programa pré-estabelecido. Gerir um sistema educacional que a rigor não tem um **programa de ensino** formal não é uma tarefa fácil. Pessoalmente, não vejo esse modelo aplicado pontualmente em uma disciplina isolada.

Claro, alguém sempre pode utilizar algumas ideias e ações presentes no modelo e aplicá-las até com bons resultados, mas restritos. Na realidade da UTFPR, eu penso que precisamos mudar o nosso currículo para absorver isso.

Mas você entende que o uso desta metodologia seria para algo extracurricular?

Sim, este poderia ser um caminho. Na verdade, eu pensei sobre essa questão e visualizei três formas de implementação. Fiz uma apresentação ao Pró-Reitor de Graduação, Professor Luís Maurício, esboçando esses caminhos de forma mais detalhada. Na conversa que tive com o reitor, Professor Pilatti, ele também me questionou sobre a implementação na UTFPR, eu apresentei a minha visão e ele me incentivou a aprofundar as propostas.

A forma mais branda de implementação é exatamente criar uma atividade extracurricular e ir obtendo resultados, ir criando a cultura. Isso leva tempo, mas é menos arriscado. A estrutura curricular dos cursos da UTFPR já possui mecanismos de validar as atividades extracurriculares não sendo atividades complementares. Já seria um começo, bem tímido, mas um começo.

O importante é que essa implementação não seja um ato isolado, uma iniciativa pessoal de um professor. Nossa cultura é impregnada de individualismo. Precisamos desenvolver ações nas quais o pensamento seja compartilhado por um grupo que não precisa ser numeroso, mas que seja coeso.

Outro aspecto é que temos limitações legais no Brasil, muito diferente da Finlândia. Abrir uma empresa lá é muito mais simples, então um time na Proakatemia pode abrir uma empresa de forma muito mais simples que podemos fazer no Brasil. Isso inviabiliza a implementação do modelo no Brasil, mas nos obriga a pensar em estratégias diferentes para contornar nossas dificuldades.

Acho que precisamos partir da nossa realidade. Eles nos apresentaram um caso muito bacana, que serve para ilustrar como [contornar as dificuldades] partir da realidade. Como falei antes, na Finlândia o inverno é muito rigoroso. A neve é intensa e dirigir na neve é um risco. A legislação exige que os carros tenham pneus de inverno e pneus de verão. Fazer a troca do jogo de pneus é, portanto, uma tarefa obrigatória, com prazo certo para ser executada e muito chata de ser realizada.

A multa por descumprimento da lei é bem alta. Um dos times da Proakatemia abriu uma empresa que desenvolveu um sistema de troca do jogo de pneus, e isso em 10 minutos. No início do inverno, o motorista vai ao shopping e, enquanto ele faz compras, a empresa coloca o jogo de pneus de inverno. No fim do inverno, eles recolocam os pneus de verão. Só com essa atividade a empresa costuma faturar 60 mil euros. Eles precisaram lidar com várias questões de tecnologia, logística e gestão de pessoas, questões que eles acabaram aprofundando para criar o negócio, ou seja, eles adquiriram uma gama de conhecimentos a partir do problema real do empreendimento que criaram. De forma geral, o foco dos negócios que eles criam está em resolver problemas que são os problemas cotidianos que a sociedade tem.

Eu penso que, para implementarmos um modelo deste tipo, precisamos superar o paradigma de professor especialista. Todo nosso sistema de ensino é baseado na ideia de que professor deve ter a resposta certa para um determinado assunto. Na Proakatemia não existem professores. Eles têm o *coach*. Isso significa que o protagonista da aprendizagem é o estudante.

O papel do *coach* é orientar, motivar, fomentar o pensamento. É um papel que não tem a ver com a transmissão de conhecimento e, portanto, não é necessário ser um especialista dentro de um domínio de conhecimento para ser desempenhado. Isso é chocante para nós. Para ser um *coach* é preciso ter requisitos diferentes de um professor especialista.

Seria como um mediador?

Exatamente, um mediador.

Bom, então essas foram as dificuldades iniciais que eu vi na implementação do modelo da Proakatemia na UTFPR. Claro, há outras coisas a serem consideradas. Tenho trabalhado nisso. Faz parte das obrigações assumidas no edital desenvolver projetos de aplicação da formação que tivemos lá na TAMK. Estou elaborando os projetos e começando a testar a ideias.

Como eu disse antes, eu vejo três possibilidades para implantar o modelo: a pontual, mais cautelosa; a integrada, que pode ser progressivamente absorvida no currículo regular da graduação; e uma mais ousada, que implicaria a reformulação curricular completa. Qual o melhor caminho? Vai depender de uma avaliação criteriosa do contexto da instituição.

Quer falar sobre elas? Ou prefere comentar mais à frente?

Eu posso fazer um breve comentário, além do que já expus antes.

Podemos implementar o modelo de forma integrada, utilizando a parte da grade curricular que trata da formação em gestão e humanidades, por exemplo. Assim podemos partir do que já faz parte da nossa formação e promover uma mudança de abordagem. Essa forma de implementação não exige mudanças curriculares que são demoradas e difíceis de realizar.

Em vez de ministrar disciplinas isoladas, de forma tradicional, podemos atribuir essa carga horária já existente na grade para construir um módulo único, no qual os alunos lidem com problemas reais em cooperação direta com empresas e sejam incentivados a desenvolver projetos que demandem estudos tanto de temas técnicos, gerenciais, quanto de humanidades.

Depois, podemos convalidar o aprendizado obtido através destes projetos em nossa grade formal. Um detalhe importante: a grade formal continua existindo. O módulo único é um tipo de percurso alternativo, portanto opcional. Dessa forma, a resistência à mudança seria menor, pois as pessoas não seriam obrigadas a aderir à força ao modelo.

O caminho mais ousado é propor um curso de graduação cujo currículo seja totalmente inovador. Sem disciplinas. Formalmente falando, a Proakademia é um curso de graduação em gestão de negócios (administração de empresas) que possui uma estrutura curricular totalmente flexível. É um percurso curricular tão alternativo que é desenvolvido em um ambiente físico separado do câmpus principal da TAMK, o *main campus*.

A Proakademia tem o seu espaço físico próprio para desenvolver uma proposta educacional diferente. Fazer algo semelhante na UTFPR me parece mais complicado. Porque a instituição vai ter problemas de legislação para contornar. Você vai construir uma graduação diferente. Como nós somos uma universidade pública, nós precisamos ter uma forma... Não, não um aval, mas internamente nós vamos ter que ter as aprovações.

Nós temos autonomia para criar esse curso, mas internamente nós temos que passar por um conselho que vai julgar em cima das diretrizes que tem, que são mais ortodoxas. Vamos imaginar que isso também aconteça, nós temos que criar mecanismos de igualdade, porque nós somos uma universidade pública e a vaga é pública e, quem quiser ir lá, precisa estar garantido a igualdade de oportunidades, e ao mesmo tempo preservar a seleção dos melhores. Tem que criar tipo uma seleção em cima da seleção, isso eles fazem tranquilamente, até a última pergunta que eu vou responder, lá na Finlândia.

Mas isso vai ser uma dificuldade no Brasil?

Sim, isso é algo que temos que pensar com cuidado. Enfim, já temos algumas ideias de implementação, outras vão surgir.

Temos que adaptar à nossa realidade.

Sim. Acredito também que vai depender do quanto se pretende apostar nesse e em outros modelos. De acordo com o Professor Luís Maurício, no Câmpus Ponta Grossa tem um professor e uma professora da área de mecânica que desenvolvem um projeto de características semelhantes ao Demola, que é outro programa da TAMK. A profa. Carolina Garcia teve mais conhecimento sobre o Demola e certamente fala sobre isto na parte dela do relato.

Embora sejam coisas diferentes, de fato, há pontos similares entre a Proakatemia e o Demola. O que observamos na TAMK é que existem muitos projetos educacionais inovadores. O que parece ser consenso por lá é que nenhum busca ser hegemônico. Todos cooperam e convergem para um tipo de educação que visa formar para autonomia, proatividade e empreendedorismo.

Agora eu queria lhe perguntar sobre as vantagens de trabalhar com essa abordagem?

Acho que a principal vantagem dessa abordagem é criar uma inteligência coletiva e responder a uma inquietadora questão: Qual é o papel da educação no século XXI? A Proakatemia é parte da resposta. As outras iniciativas da TAMK também. Eles entendem que educar é formar o cidadão capaz de criar valor para a sociedade na qual ele está inserido. Valor no sentido amplo. No sentido social e no sentido econômico, então significa criar negócios.

O que se aprende na Proakatemia é ser proativo, ser capaz de enxergar oportunidades, construir os modelos de negócio, disponibilizar produtos e atender às necessidades sociais, gerando bem-estar coletivo e riqueza.

Outra vantagem dessa abordagem é que não coloca o estudo e o aprendizado como sendo **sacrifício**, como se observa no modelo asiático que prega coisas tais como **Sacrifique-se pela sua família, pelo Estado...** A Proakatemia traz uma visão do tipo **Divirta-se fazendo! Viva enquanto faz!** A proposta é promover um tipo de educação que tem o foco na felicidade no sentido amplo, que passa pelo desenvolvimento da autonomia e, portanto, valoriza a liberdade, mas isso não significa que não tenha cobrança. Um estudante regular na Proakatemia lê 40 livros durante o tempo de formação, 40 livros! Eles são obrigados a ler? Não. Mas faz parte da cultura da Proakatemia ler livros, escrever ensaios, compartilhá-los no blog da comunidade, e receber feedbacks dos colegas e dos *coaches*. Passei por essa experiência. Fazia parte da formação ler um livro, escrever um ensaio, etc. Recebi *feedbacks* encorajadores. Posso dizer que a abordagem funciona.

E como foi a experiência de aplicar a metodologia um semestre aqui no Instituto Politécnico de Bragança?

Bom, como eu disse antes, o modelo da **Proakatemia** não se adequa a ser aplicado a uma disciplina isolada, de forma individual por um professor. Então é um abuso de linguagem dizer que eu apliquei o modelo da **Proakatemia** na disciplina que ministrei no IPB. Certo é dizer que apliquei alguns conceitos que aprendi lá e elaborei algumas atividades a partir da formação que tive na TAMK.

Eu ministrei no IPB a disciplina de Mecatrônica. Essa disciplina pertence ao programa de Mestrado em Engenharia Industrial aqui na ESTiG [Escola de Tecnologia e Gestão]. Ela recebe estudantes com dois perfis bem distintos: estudantes de eng. mecânica e estudantes de eng. eletrotécnica.

Eu pesquiso há muitos anos na área de educação em engenharia. Tenho bom conhecimento sobre as metodologias ativas, em especial PBL, portanto, como já disse antes, não vi nenhuma metodologia que não tivesse conhecimento anterior. Usando uma metáfora, os ingredientes eu já conhecia, o que aprendi de novo foi o tempero. Acho que o **tempero** é desenvolver a autonomia dos estudantes.

Na UTFPR eu ministro a disciplina Oficina de Integração que é semelhante à disciplina de mecatrônica do IPB. Ambas são disciplinas de síntese curricular onde você não tem conteúdo teórico novo, mas a oportunidade de integrar conhecimentos teóricos e utilizar o que aprendeu antes para solucionar problemas reais. Sendo assim, eu vi a oportunidade de aplicar em algo prático e desafiador, uma competição de robótica.

Eu venho trabalhando com desafios e competições de robótica há muito tempo. O que eu fiz de diferente no IPB? Normalmente eu estabeleço o desafio, as regras da competição, os requisitos técnicos, etc. Desta vez decidi dar protagonismo aos estudantes, deixando a eles a responsabilidade da organização de todos os detalhes da competição, visando desenvolver a proatividade. Fiz um discurso mais ou menos assim: “Pessoal, nós temos que fazer um projeto de implementação de um robô que é a materialização, a síntese dos conteúdos, certo?” Depois eu disse: “Que tal a gente fazer isso na forma de uma competição, de um torneio?” Então falei: “Então, vocês vão ter que organizar tudo!”

Os únicos parâmetros fornecidos foram os seguintes: tudo tem que estar pronto até o fim do semestre letivo, o desafio precisa estar relacionado ao conteúdo, não pode ir muito além, para não se tornar complexo demais, etc.

Isso promove uma inversão cognitiva. Resolver um problema exige esforço, mas definir um problema para resolver é muito mais complexo. Exige mais esforço. Ao dar o protagonismo aos estudantes, dei a eles a responsabilidade de construir o desafio de robótica que a competição teria. Eles tiveram que pensar no conteúdo teórico da disciplina, refletir sobre os requisitos, etc.

O meu papel passou a ser, de fato, o de *coach*. Que não tem as respostas prontas, mas ajuda eles a desenvolverem ideias, refletir sobre elas, encorajar nos momentos de dificuldade, chamar atenção para aspectos críticos do processo, etc. Enfim, eu não vou dar aula, vocês vão. Nós temos um conjunto de tópicos que vão ser abordados, vocês encontrem a melhor forma de apresentar isso aqui. Aprendi na Finlândia que um bom *coach* não dá resposta, mas sabe fazer boas perguntas...

Faz os alunos pensar e agir.

Exatamente. Algo do tipo:

– Professor, terminamos a tarefa x. O que nós fazemos agora?

– O que vocês pensam ser o mais prioritário a ser feito?

– Ah, é que a gente precisava treinar o robô.

– O que falta para poder treinar o robô?

– Falta um local.

– E onde poderia ser esse local?

– No laboratório y.

E assim, pouco a pouco, eles foram entendendo e se tornando mais responsáveis pelo processo decisório.

Outro ponto importante que eles aprenderam foi resolver conflitos. Lembrando que eram duas turmas com origem e perfis bem diferentes, uma de mecânica e a outra de eletrotécnica, havia um antagonismo natural entre eles.

Eles precisaram lidar com isso e encontrar formas de superar os impasses para atingir os objetivos desejados. O meu papel de mediador foi muito reduzido, do tipo: **Estão divergindo? Se acertem!** Tive que arbitrar conflitos em raros momentos.

Marcos, e o feedback desses alunos no final da disciplina, você teve?

Resultados? Foram excelentes. Eu fiz uma pesquisa virtual para avaliar a disciplina. Os resultados de aprovação muito positivos, próximos a 100%. O que mais eles apontaram como sendo positivo na disciplina que favoreceu a motivação, o envolvimento, do próprio aprendizado. A conclusão que tirei da experiência é que os conceitos da *Proakatemia* funcionam.

Mas era uma turma de mestrado... Se fosse em uma turma de graduação, onde a maturidade poderia ser menor para lidar com estes conflitos, acha que teria resultados diferentes?

Sim, precisamos levar isso em consideração. Os colegas portugueses que estiveram na Finlândia e desenvolveram experimentos em suas disciplinas colocam essa questão. Eu não ministrei aula na licenciatura no IPB. Não conheço a maturidade dos estudantes no início da graduação do IPB. Porém, da experiência que tenho com os estudantes calouros na disciplina Introdução à Engenharia na UTFPR, eu não vejo imaturidade deles como algo que inviabilize a abordagem, mas, claro, coloca a necessidade de estar mais atento ao processo.

Voltando a refletir sobre a possibilidade de implementação do modelo da Proakatemia na UTFPR, eu entendo que isto é para ser construído coletivamente, mas por adesão. Tem que ser um projeto assumido por um grupo. Esse grupo pode ser pequeno no início, formado por três ou quatro pessoas, e ir progressivamente recebendo novos membros.

Temos que fugir do excesso de teorização. Temos uma limitação de pensamento que restringe nossas ações. Em educação, muitas vezes perdemos tempo discutindo se algo funciona ou não, sem dado algum extraído da experiência. Chamo isso de o reinado do **achismo**, porque todo tempo falamos com base em opiniões pessoais e poucas vezes temos dados para suportar nossa argumentação.

Marcos, neste último bloco da entrevista, eu gostaria de lhe pedir para descrever os ideais e o funcionamento da Proakademia que você acompanhou em Tampere, na Finlândia.

Bom, a Proakademia é uma proposta inovadora de formação superior desenvolvida na TAMK, que é a Universidade de Ciências Aplicadas de Tampere. A Proakademia é um programa de formação orientado ao empreendedorismo e à administração de negócios. Essa iniciativa começou em 1999; hoje eles estão se preparando para o aniversário de 20 anos.

Durante essas duas décadas, eles caminharam bastante e têm bastante orgulho da caminhada que fizeram. Segundo nos contaram, o início foi com um grupo pequeno, formado por três pessoas. Com o tempo, o projeto foi crescendo e ganhando visibilidade, corpo e resultado no conjunto da universidade TAMK.

A TAMK, por sua vez, é uma universidade de porte e bem-conceituada e que possui muitos outros projetos inovadores. Pelo que vi, a grande virtude da TAMK é ser uma universidade muito permeável a ideias inovadoras. Também observei que não há disputa entre esses projetos, aquela ideia **só pode ter um**. Pelo contrário, vi respeito às diferenças, muita cooperação e apoio mútuo entre os diferentes grupos.

Embora o foco do projeto TAMK/IPB tenha sido mostrar a Proakademia, conhecemos outros projetos inovadores desenvolvidos na TAMK, tais como o Y-Campus, o Demola. Conhecemos esses projetos através do pessoal da Proakademia.

Quanto ao nome, Proakademia, é uma clara referência à ideia de academia que vem dos gregos antigos. Diz respeito a um lugar para aprender. Assim, Proakademia é, fisicamente, uma comunidade de estudo e aprendizagem. Funciona em um local à parte da universidade, fora do chamado *main campus*, ou câmpus principal da TAMK.

O *layout* do espaço não é o de uma escola tradicional. Não tem salas de aula com cadeiras dispostas em filas. É um lugar completamente diferente. O espaço é semelhante ao das nossas incubadoras tecnológicas, mas também tem um estilo despojado e informal de um *lounge*, com sofás e almofadas espalhadas por todos os cantos.

Os estudantes não são organizados em turmas, mas em times que, como eu mencionei antes, têm como missão básica abrir empresas e gerir seus negócios. As empresas são abertas com capital dos membros dos times ou de investidores que eles conseguem para atrair para o empreendimento. Cada time tem um espaço de trabalho específico para suas atividades e compartilha recursos comuns com os demais. Mais ou menos como acontece nos nossos projetos de incubadora tecnológica, ou hotel tecnológico no Brasil.

Chamou a minha atenção o fato de que os espaços de uso comum são geridos pelos próprios estudantes, inclusive a cozinha. São mais de 200 pessoas ao longo do dia, fazendo seus lanches, sujando louça e tudo fica sempre limpo e organizado. Todo mundo segue a regra: **sujou, lavou**. É um verdadeiro espaço comunitário de convivência. Uma academia no sentido grego! As pessoas passam o dia estudando, aprendendo e convivendo. Eles estão sempre juntos.

Da mesma forma que na academia grega só eram admitidos aqueles que demonstravam aptidão superior para os estudos, na Proakatemia há uma seleção para ser admitido. A seleção considera se o candidato tem o perfil necessário que inclui ser proativo e autônomo para estudar e aprender por conta própria.

A TAMK tem cerca de 10 mil estudantes. A Proakatemia tem cerca de 200 estudantes inscritos no programa, ou seja, 2% do total dos estudantes da TAMK tem essa formação. E desses que se inscrevem, é feita uma seleção dos que podem e, de fato, vão viver essa experiência.

Proakatemia é um modelo ancorado no processo de comunicação, no relacionamento direto com o mundo real e com problemas reais das empresas. Então é uma formação onde você não tem simulação de jogos de empresas ou um estudo abstrato em sala de aula. Nem a tradicional compartimentação do conhecimento em disciplinas do tipo: **Isto é administração financeira, aquilo é engenharia econômica.**

O estudante é admitido no time e vai ser membro da empresa. Vai contribuir para o negócio, aprendendo o que vai se mostrando necessário para suprir a organização de conhecimento. Os problemas de gestão, de recursos humanos, de marketing, de produção, tudo isso vai direcionando os estudos e o desenvolvimento da expertise do empreendimento.

Quando um tema é muito específico ou exige mais aprofundamento, o time contrata um especialista que vai ajudá-lo a entender esse tema. Portanto, o que comumente chamamos de grade curricular não existe de forma rígida, e o currículo é bastante aberto. Porém, o que considero realmente fantástico é o seguinte: o protagonismo é todo dos estudantes.

Bem, até este ponto não falei nada sobre os professores: qual é o papel do professor nesse processo educacional? Pelo que observei, é o de gestor do processo. Mas eles dizem que na Proakatemia não há professores. Eles preferem usar o termo *coach*.

O papel do *coach* é muito diferente daquele tradicionalmente atribuído ao professor. Assim sendo, chamar um professor de *coach* ou um *coach* de professor é um erro, porque o *coach* não é um especialista.

Mas nada impede que se chame um especialista.

Não impede. Mas as dúvidas não são respondidas pelo *coach* do time. Cada time tem um *coach* que é um apoiador do time, um conselheiro que está constantemente fazendo as pessoas refletirem. É alguém que tem maturidade, compreensão sobre gestão de relacionamentos intragrupo e sabe fazer as perguntas certas para o grupo avançar.

O *coach* não tem o protagonismo na empresa e nem no time. Ele está sempre disponível, pronto para dar o *feedback*. Esse é o papel essencial do *coach*. Parece bastante difícil. Na verdade, é paradigma muito distante da nossa realidade... um desafio a ser enfrentado.

Mas ele não pode ser um especialista. Como consegue ser esse mediador e ajudar o grupo, conduzir o grupo?

Sim, eu entendo a tua questão. Isso perturbou, e muito, a gente. Os Finlandeses disseram muitas vezes que o *coach* não precisa ser especialista, porque não é o *coach* que dirige o negócio. Ele não dirige o negócio, porque o papel dele não é dirigir – considerando que a Proakatemia é um programa avançado de empreendedorismo, do tipo *hands on*.

O que eles querem é desenvolver a autonomia, criar inteligência gerencial e, para isso, eles entendem que o protagonismo tem que estar com os estudantes.

Então como é que a coisa funciona? Como expliquei no início, os estudantes vão atuar em equipes. As equipes têm 20 membros que vão se organizar para criar o modelo de negócio. Mas que tipo de negócio? O foco está nos empreendimentos de base tecnológica e voltados à inovação. Então eles começam a estudar temas ligados à tecnologia, inovação, dentre outros.

Então não é simplesmente um negócio, por exemplo, “quero abrir uma padaria”. Não é isso?

Não. O negócio tem que ter um componente de inovação tecnológica. Por quê? Porque, com inovação tecnológica, se agrega valor econômico aos produtos. Falar em padaria me fez lembrar do caso de um time que abriu uma sorveteria. Não abriu uma sorveteria tradicional para vender sorvetes tradicionais. Eles desenvolveram o negócio de uma sorveteria vegana. Uma sorveteria com sorvete processado numa chapa quente. Uma inovação tecnológica voltada a uma clientela crescente.

Em resumo, todo o empreendimento na Proakatemia, por mais simples que seja, tem base tecnológica inovadora. Boa parte dessas empresas é prestadora de serviços. O setor de serviços na Finlândia é muito forte e utiliza tecnologias digitais. Observei as empresas criadas na Proakatemia que seguem esta tendência.

Marcos, em alguns pontos me lembrei dos serviços prestados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae): isso não acaba sendo parecido com o que o Sebrae faz, com apoio de *coaches*, orientando para abertura de negócios, obviamente não apenas inovação, e nem dentro de um ambiente universitário?

Em parte sim, mas os objetivos do Sebrae são outros. A Proakatemia é uma escola, muito diferente das tradicionais, mas o negócio deles é educação.

Já o Sebrae utiliza as mesmas ferramentas da Proakatemia para fomentar o desenvolvimento das empresas. O foco do Sebrae é diferente.

A questão da inovação tecnológica é muito importante. Vejo como outro desafio para a educação do século XXI. Todos os sistemas que operamos estão ficando cada dia mais complexos. Muito além da capacidade do ser humano de lidar individualmente com eles. O trabalho em equipe torna-se uma necessidade. Logo, aprender a pensar coletivamente é uma habilidade que precisa ser desenvolvida.

O que vi nos times da Proakatemia é que eles se organizam como sendo um sistema de inteligência coletiva. As pessoas têm funções específicas no grupo, mas a equipe tem uma inteligência própria, uma capacidade de pensar e tomar decisões coletivas com grande agilidade.

Como eles chegam nesse nível de coesão? Eles desenvolvem uma excelência na arte do diálogo. Acabei me interessando por esse conceito e aproveitei para estudar um pouco mais o assunto. Esse é outro conceito que eles buscaram da Grécia antiga; sim, o diálogo socrático chamado de maiêutica. Diz respeito à capacidade de falar, porém, a chave é desenvolver a capacidade de ouvir.

Um aspecto que perdemos na academia, hoje apenas o professor fala.

Se perdeu. Exatamente. Vivemos um momento complicado no Brasil. Não há diálogo, as pessoas não conseguem escutar umas às outras. Temos muita polarização política. Com isso a tua posição se torna um filtro que impede o outro de te ouvir.

Tenho observado nos últimos tempos que a sala de aula se tornou uma área patrulhada. O professor é patrulhado pelos alunos, e aí rotulado **fulano é de direita, ciclano é de esquerda**. Assim a conversa só evolui entre os que compartilham as mesmas opiniões.

O que nós temos que recuperar? A capacidade de dialogar. O diálogo significa ouvir primeiro e falar depois. Entre o ouvir e o falar tem algo no meio que se chama respeito. Todos têm direito a pensar e assumir a posição que desejar e expressar suas ideias. Os outros têm que saber ouvir o pensamento contrário, independentemente da concordância ou não. Isso não é debate, é o diálogo. É no diálogo que surgem as potencialidades do coletivo. A pedagogia da Proakatemia é fundamentada no diálogo.

O que o *coach* faz? Ele provoca o diálogo. Ele não dá respostas. Como eu falei antes, ele tem o papel de encorajador. Os *coaches* da Proakatemia acompanham de perto os times, então ele tem ligação afetiva com o time, ela é positiva e, portanto, incentivada. Ao mesmo tempo, quando os estudantes têm problemas, o *coach* diz: “Fale do seu problema”. No fim ele vai dizer algo do tipo: “O que que você já pensou sobre a situação?” É maiêutica socrática pura.

Vocês participaram disso?

Sim, participamos! Observamos como é o processo e participamos de sessões de *coaching* com os *coaches* do nosso programa de formação.

Tivemos a oportunidade de desempenhar o papel de *coach* em Bragança, durante a realização do InnoEvent. É uma espécie de competição onde os estudantes organizados em times estudam problemas reais apresentados por empresas e propõem soluções. É uma das atividades que ocorrem na Proakatemia. O grupo decidiu que seria um caminho viável para começar a implementar alguns conceitos da Proakatemia.

Durante a realização do InnoEvent, tivemos muita dúvida e insegurança de como deveríamos agir como *coaches*. Nesses momentos, a Hanna Saraketo, que tinha vindo da Finlândia para acompanhar a realização do evento, dizia: “Confie no processo!”

É assim: o *coach* é um apoiador para ajudar o avanço. O papel principal é ser **problematizador** e não a fonte da solução.

Neste ponto você diria que é o oposto do papel executado hoje pelo professor?

Sim, exatamente. É um paradigma muito distante do nosso cotidiano para ser absorvido de uma hora para outra.

Quando chegamos à Finlândia tudo o que sabíamos era que lá havia uma proposta inovadora para educação. Depois é que percebemos que a missão da Proakatemia é formar líderes empreendedores. Porém, começamos a pensar como isso se encaixa em cursos de engenharia, que é o nosso negócio e que é o negócio do IPB? Esse modelo funciona para um curso de administração, mas como fazer funcionar em um curso de engenharia? Fomos questionando, aprofundando a reflexão... Essa é uma questão em aberto também para os finlandeses. Eles não têm resposta.

É uma formação alternativa para gestão de negócios. Porém, qualquer estudante da TAMK, de qualquer área, pode se candidatar ao programa e, se for selecionado, poderá estudar na Proakatemia. Depois, recebe a certificação das atividades realizadas no seu currículo. Não conheci de perto, mas percebi que o sistema acadêmico da TAMK é muito flexível para acomodar essas situações.

“É possível formar engenheiros através do modelo da TAMK?” Foi essa a questão que o Professor Luís Maurício me fez e sobre a qual venho refletindo desde o início da missão. A minha resposta é não: o modelo precisa ser ajustado a especificidades da engenharia. Esta é uma tarefa a ser feita. Eu acredito que pode ser feita. Tive algumas conversas com o Professor Luís Paes, vice-presidente do IPB, sobre esse assunto. Acredito que tenha contribuído para tomada de decisão.

Antes da nossa partida de Portugal, o IPB, através do Professor Luís Paes, anunciou que iniciaria três projetos inspirados na Proakatemia. Esses projetos serão desenvolvidos em parceria com a TAMK.

O primeiro é uma escola de negócios, um curso de extensão para empresários. O segundo é um mestrado em *business*. E o terceiro será desenvolver um programa de graduação na área tecnológica. No contexto da UTFPR, como eu disse antes, temos que pensar nos caminhos.

Na UTFPR a ideia seria pensar na graduação?

Pessoalmente eu acredito que sim. Mas o meu papel é apresentar projetos. Foi esse o compromisso que assumi participando do edital.

Quando vim para Portugal, o Professor Luís Maurício brincou comigo, dizendo que eu ficaria comprometido até a terceira geração da família para pagar o tempo que passaria em Portugal. Bom, a forma de pagamento é esta: pensar, ter ideias, elaborar projetos. Isso está sendo feito. A implementação, porém, vai depender da instituição.

Em maio, quando tive uma reunião com o Professor Luís Maurício, eu apresentei aqueles três caminhos para implementação. De lá para cá, eu evolui bastante as ideias, já consegui inclusive homologar um projeto de ensino inspirado em conceitos da Proakatemia. A questão agora é arregaçar as mangas e fazer.

O que mais eu posso fazer? Posso aproveitar o conhecimento que tenho sobre as diretrizes e os regulamentos da UTFPR e encontrar as formas de implementar essas novas ideias, sem ficar bloqueado pela necessidade de mudanças demoradas na regulamentação.

Outra coisa que posso fazer é divulgar as ideias, formar grupo de estudos. Fazer aumentar a massa crítica. De novo podemos usar o exemplo da Proakatemia. Eles começaram com três *coaches*. Atualmente eles têm nove.

Eu também dou importância à questão do espaço físico. Para que possa existir diálogo na sala de aula, o espaço precisa ser adequado para esse diálogo. E a sala de aula tradicional, com as cadeiras enfileiradas, não é. O estudante não será o protagonista nesse layout. Esse paradigma precisa ser quebrado. É uma questão de hierarquia e um simbolismo. O professor está na frente, em destaque. Os alunos olham para o professor, mas os alunos têm pouca interação entre si. A organização em filas é justamente para dificultar essa interação. O layout está mandando a seguinte mensagem aos alunos: “Olhe para a frente. É lá que está o conhecimento!”

A Proakatemia é um programa de graduação e mestrado, que segue o sistema de Bolonha, ou seja, três anos de graduação, seguidos de dois anos de mestrado. Como disse antes, é também uma formação complementar em gestão de negócios e empreendedorismo para um curso de saúde, engenharia.

Como é feita a seleção dos estudantes? Qualquer estudante da TAMK pode se inscrever. Essa inscrição ocorre uma vez por ano, na primavera. A inscrição é feita através da Internet. O candidato preenche o formulário *online* e aguarda a chamada para entrevista. A Proakatemia recebe de 160 a 200 inscrições por ano. Os inscritos são convidados a visitar a Proakatemia e são entrevistados pelos *coaches* e estudantes veteranos. Os candidatos passam um ou dois dias lá, participando de dinâmicas de grupo. No final, são selecionados 40 candidatos por ano. Atualmente a Proakatemia tem 200 estudantes, que estão organizados em dez times com 20 membros cada.

A TAMK é uma Universidade Tecnológica que funciona no modo tradicional, mas não é tradicional no sentido de ser inflexível. Ela é muito permeável às inovações. Eu vi vários projetos bacanas, todos eles compartilham do básico, de fazer do estudante o protagonista da aprendizagem.

Não posso afirmar com certeza, pois não conheci a educação básica da Finlândia, mas parece que a filosofia da educação deles é centrada na construção do indivíduo responsável e autônomo. Acho que isso dá uma diretriz para o cidadão saber se comportar em sociedade, exercer a liberdade e, ao mesmo tempo, ser um sujeito útil. É um princípio tão simples e fantástico!

Falando das empresas criadas pelos times da Proakatemia, achei interessante: eles contaram que a primeira empresa, fundada em 1999, ainda existe e é uma das mais bem-sucedidas da Finlândia.

Outro dado interessante: as dez empresas da Proakatemia faturaram no ano anterior um milhão de euros. É um resultado financeiro expressivo, não?

Mas eles têm uma taxa de insucesso também?

Sim e não. Claro que tem negócios que dão errado, mas é fonte de aprendizado. Tem empresas que começaram lá, os alunos se formaram e continuam. Tem empresas que deixaram de existir.

Falando do insucesso individual, quero dizer dos estudantes. Questionamos sobre fracasso escolar. Eles responderam que é praticamente zero.

Mas como o estudante vai se integrando ao ambiente da Proakatemia? No primeiro semestre, ele vai fazer as disciplinas obrigatórias do curso dele, da forma tradicional, vai cursar cálculo, administração financeira. Porém, ele passa um dia da semana na Proakatemia; já é admitido como membro de um time e passa a ter tarefas a desempenhar na empresa do time.

No primeiro ano?

Sim. Então, durante quatro dias da semana ele tem aulas tradicionais e durante um dia ele vai estar imerso no mundo real das empresas ajudando o negócio andar.

No segundo semestre, ele vai estar no *main campus* da TAMK, fazendo as disciplinas de núcleo obrigatório básico, e o restante da semana vai estudar/trabalhar na Proakatemia.

Nos semestres seguintes o estudante vai estar 100% do tempo no ambiente da Proakatemia.

Mas o número de horas curriculares é o mesmo nos dois modelos, ou não?

Formalmente sim. Mas na Proakatemia não há disciplina nem aula no sentido tradicional. Eles têm projetos. Eles aprendem a gerenciar a carga de tarefas e o tempo. Estes são fatores chave para o sucesso no mundo dos negócios.

Comentando sobre alguns dados que nos passaram: um estudante, em média, lá lê cerca de 40 livros durante o tempo de formação na Proakatemia. Uma das tarefas do *coach* é recomendar livros para serem lidos, solicitar que escrevam e publiquem no blog ensaio sobre o que leram. Esta é uma tarefa individual, e todos têm que fazer. Mas não é uma obrigação vista como penosa. Na verdade, percebemos que há muito interesse em expor as ideias e receber da comunidade o *feedback*.

E os alunos participam?

Sim, essas são atividades acordadas, combinadas e executadas com prazer.

E que é um perfil diferenciado. Não é um aluno acomodado que quer apenas um diploma mesmo.

Não. O perfil selecionado já garante o sucesso. Essa é a chave. Como eu contei antes, fizemos a pergunta: “Qual a taxa de insucesso?” É zero. Eles disseram que, em tempo da Proakatemia, houve apenas um caso de desistência. O aluno não se adequou.

E como é feita esta seleção? São feitas entrevistas para identificar perfil adequado para trabalhar nesse método?

Como eu disse antes, os candidatos passam um ou dois dias na Proakatemia durante o processo de seleção, participando de dinâmicas de grupo, entrevistas. Não tenho informações detalhadas sobre isso. Eu imagino que eles utilizem as ferramentas que eles aprendem estudando temas sobre gestão de recursos humanos, por exemplo.

No tempo em que nós estivemos lá, conversamos muito com os estudantes. Eles são muito bem articulados. Têm muita clareza do que querem da formação que estão fazendo. Demonstrem muita maturidade.

Fazendo uma comparação com nossos alunos, eu percebi uma diferença na questão da autoconfiança profissional. É muito comum que os nossos melhores alunos de engenharia cheguem ao final do curso com muitas dúvidas e insegurança quanto ao futuro profissional. Eles, em geral, não se sentem como engenheiros. O que eu percebi na Proakatemia que me deixou estimulado a estudar o modelo é que os estudantes da Proakatemia demonstram ter muita confiança e determinação sobre o seu futuro profissional. Eles têm atitude de líderes empreendedores.

Se pudermos transpor esses conceitos para nossos cursos de engenharia, eu penso que podemos dar um grande salto de qualidade na educação.

Para mim, o que a Proakademia tem de interessante é, primeiramente dar é uma resposta à questão do papel da educação no século XXI. A segunda é apontar um caminho de como construir uma inteligência coletiva para potencializar os resultados no mundo do trabalho.

Também destaco que muda a visão sobre o processo de construção do conhecimento, que é um processo de longo termo, que só pode ser realizado, fazendo. Portanto, tem que trabalhar no contexto do mundo real. E, por fim, tudo isso é obtido com o foco no desenvolvimento da autonomia, proatividade dando protagonismo ao estudante.

Para os que acham que esse tipo de abordagem torna o professor obsoleto, eu digo: Não, porém, transforma o professor em algo diferente, que eles chamam de *coach*.

Espero que este relato possa ser útil à reflexão de outros colegas e possamos contribuir para o desenvolvimento da UTFPR.



Instituto Politécnico de
Portugal – Centro de
Investigação de Montanha
Foto:
Caroline Lievore (2018).

índice de pessoas citadas

A

Alinne Côrtes Valim, aluna do Mestrado em Tradução do IPB

Ana Isabel Pinheiro Nunes Pereira, professora do IPB

E

Elsa Cristina Dantas Ramalhosa, professora do IPB e investigadora do CIMO

Emanuéli Backes, aluna do curso de Engenharia de Alimentos da UTFPR, Câmpus Medianeira

F

Flávio Dias Ferreira, professor dos cursos de Engenharia de Alimentos e de Tecnologia em Alimentos da UTFPR, Câmpus Medianeira

I

Ilton José Baraldi, professor do curso de Engenharia de Alimentos da UTFPR, Câmpus Medianeira

Isabel Cristina Fernandes Rodrigues Ferreira, professora do IPB, coordenadora e pesquisadora do CIMO

J

Júlia Yida, aluna do curso de Engenharia de Alimentos da UTFPR, Câmpus Medianeira

L

Luís Augusto Câmara Lopes, aluno do curso de Gestão do IPB

Luís Maurício Resende, Pró-Reitor de Graduação da UTFPR

Luiz Alberto Pilatti, Reitor da UTFPR

M

Marcos Banheti Rabello Vallim, professor da UTFPR, Câmpus Cornélio Procópio

Maria Gabriela Leichtweis, aluna do curso de Engenharia de Alimentos da UTFPR,
Câmpus Medianeira

V

Valdemar Padilha Feltrin, professor dos cursos de Engenharia de Alimentos e de
Tecnologia em Alimentos da UTFPR, Câmpus Medianeira

Formato 21x29,7cm
Tipografia Calibri e Georgia
Editora filiada a



O presente livro conta um pouco da história do curso realizado por dois docentes da UTFPR e o que viram em duas instituições modernas e de ponta no cenário global, a Tampere University of Applied Sciences (TAMK) (na Finlândia) e o Instituto Politécnico de Bragança (IPB) (em Portugal). O pano de fundo das entrevistas são as metodologias ativas de ensino-aprendizagem, um caminho que está sendo tracejado na UTFPR rumo à classe mundial. Com os relatos, preciosos, o caminho ficou mais luzente..

