

RETRATO DA EDUCAÇÃO NO IBGE - ESTUDO SOBRE A FORMAÇÃO DE FORMADORES NA EMPRESA PÚBLICA

Mara Leite (IBGE)
mara.leite@ibge.gov.br

Resumo:

A empresa pública brasileira se moderniza e busca capacitar melhor seus empregados dentro do espaço laboral. Essa busca pela excelência e competitividade acirra a escolha entre a aquisição de conhecimento específico e episódico, foco de treinamentos para atividades pontuais ou o investimento na capacitação contínua, sistêmica e atemporal como lastro para formação de profissionais afeitos às mudanças e exigências de um mercado a cada dia mais voraz. O presente estudo investiga o impacto das duas possibilidades no foro educativo da Unidade do IBGE na Bahia na última década. A partir de inventário de documentação institucional, entrevistas, grupos focais e histórias de vida dos personagens envolvidos na construção do currículo e do conhecimento nesta instituição.

Palavras chaves: Educação corporativa, treinamento e capacitação contínua.

Objetiva

Retrato da educação no IBGE - estudo sobre a formação de formadores na empresa pública se insere no rol das investigações a respeito da formação de formadores no espaço das empresas públicas. Esse estudo objetiva compreender a formação dos formadores, empregados do IBGE, no período 2000 a 2010, com foco na Unidade do Estado da Bahia, UE-BA e seus empregados.

Essa investigação se propõe a:

- a) inventariar e analisar os planos, programas, projetos e ações voltadas a formação de pessoal (2000 a 2010);
- b) inventariar e analisar os planos, programas, projetos e ações voltados a formação de instrutores/educadores (2000 a 2010);
- c) conhecer as representações dos ibegeanos sobre si como aprendizes e instrutores/educadores na empresa;

d) conhecer as estratégias e mecanismos de incentivo e valoração do formador e a produção de conhecimentos pedagógicos na empresa entre 2000 e 2010;

e) conhecer as representações dos ibegeanos sobre si como formadores, utilizando a entrevista semi-estruturada (15 a 20 pessoas) e depois reuni-los em grupos de discussão que serão gravados, organizados e analisados no software Nudist-NVivo;

f) aportar a comunidade educativa informação sobre os processos de formação de formadores na empresa nacional de estatística com a perspectiva de colaborar no processo de formação de pessoal e na melhora das práticas educativas na empresa pública.

Câmara

“Retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento da sua realidade e ao exercício da cidadania”. (Missão IBGE, 1999)

A Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE é uma organização pública produtora de conhecimentos que corroboram a leitura do Brasil e dos brasileiros sobre si. Está presente em todo o território nacional, assim que se pode afirmar que o IBGE é muito mais que um banco de dados estatísticos. É uma instituição que produz saber sobre o país em todo o país. Portanto, se ratificam os questionamentos desta investigação sobre o âmbito educativo no IBGE.

Há 76 anos nasce o IBGE como instituição pública destinada a produção, a análise e divulgação de informações estatísticas (demográficas, econômicas e sociais), geográfica, cartográfica, geodésica e de recursos naturais e de meio ambiente. Assim que a instituição concentra responsabilidade sobre a produção de informações com grande alcance temático e espacial, estando organizado como uma grande Instituição presente em todo o Território Nacional com sua sede situada no Rio de Janeiro.

Desde um início marcado pela transição do império a república, aos recente avanços tecnológicos agregados as tarefas diárias, sempre houve o esforço de reunir, em um país de extensão continental, dados que representam a diversidade social, econômica e espacial. Desde um número expressivo de quase 13.500 empregados nos anos 80 até os 7.000 em 2010, há um largo caminho de adaptação às modificações impostas pela administração central e pelas exigências internacionais que o instituto se vincula.

Personagens

Neste âmbito, as pessoas, reponsáveis pela existência da instituição, interatuam em um novo cenário de mudanças profundas. A informatização a partir da década de 60 reduz as equipes e promove a importância da capacitação contínua e vinculada aos novos tempos. As demandas por mais pesquisas e a rapidez na divulgação das mesmas impele a reestruturação do espaço de aprendizagem.

O momento contemporâneo está atravessado por vertiginosas transformações que afetam a vida cotidiana em nível individual e coletivo que depedçam o tecido social até então conhecido. Estas mudanças impactam as organizações humanas e incidem com força nos parâmetros que animam as relações laborais e de aprendizagem. As novas bases materiais que caracterizam a produção (reestruturação produtiva), a economia (globalização) e a política (neoliberal) trazem profundas implicações para as formas de aprender e ser neste início de século, ainda que o desenvolvimento das forças produtivas gerem projetos de educação dos sujeitos (em todos os locais onde se reúnam humanos) que correpondem a suas demandas de formação que são, em última instância, sempre laborais.

Desde princípios do século XX, a mudança e a incerteza começam a ser quotidianas no espaço empresarial em razão da instabilidade e das transformações do mundo contemporâneo. Tais transformações impõem as empresas a necessidade de atuar e moldar-se ao mundo laboral e econômico de maneira distinta a que operara até então.

Na busca por novas formas de atuar, as empresas públicas brasileiras adotaram formas tecnocêntricas de gestão. Nesta forma de gestão, falta participação dos traballhadores e portanto o desenvolvimento de aprendizagem em nível organizacional. A gestão tecnocêntrica promove a apropriação superficial das alterações de rotinas, procedimentos impostos por hierarquias superiores sem que seja necessário qualquer acréscimo de saber para os sujeitos. Alijados das propostas e do processo decisório, inseridos em ambiente laboral empobrecedor e inibidor do desenvolvimento intelectual e da criatividade, os trabalhadores de grande parte das empresas públicas brasileiras

ajustam-se as modificações sem que isto gere incremento cognitivo, aprendizagem ou saber.

Tampouco se sugere que a gestão antropocêntrica seja panacéia, talvez possa ampliar a participação dos trabalhadores, enriquecer o conteúdo das atividades de trabalho e promover maior vinculação dos empregados a suas empresas posto que não constituem, por si, condições suficientes para que se desenvolvam processos de aprendizagem. Faz falta sempre acompanhar-se de profundas mudanças nas relações laborais, a organização e o conteúdo da atividade de trabalho, as práticas de gestão dos recursos humanos.

Não se pode limitar a aprendizagem a um mecanismo adaptativo e a um conteúdo em nível do comportamento, pois aprendizagem é um processo amplo e complexo, que implica compreensão das causas e efeitos subjacente a um fato ou estabelecimento das associações cognitivas entre ações passadas, presentes e futuras, assim como depende dos processos na produção de novos saberes como alertam Fiol e Loe (1985). As empresas brasileiras promovem formação e o fazem desde a perspectiva de treinamentos, em geral pontuais e destinados a apreensão de informações sobre normas e procedimentos para atividades repetitivas inseridas em rotinas rígidas e demasiada burocracia.

Saas e Cannon-Bowers (2001) com base na análise das pesquisas sobre treinamentos no *Annual Review of Psychology*, apontam para o desenvolvimento de investigações nos últimos dez anos. Carvalho e Nascimento (1997) afirmam que o treinamento é um processo que auxilia o empregado a adquirir eficiência em seu labor atual ou futuro com base em hábitos de pensamento, habilidade, conhecimentos e atitude. Magalhães e Borges-Andrade (2001) apresentam como uma ferramenta administrativa de importância vital da produtividade, auto-satisfação do treinando, agente de motivação, veículo para aquisição de conhecimento técnico e mudança de comportamentos sociais. O Instituto de Administração de São Paulo – Conselho de Mão-de-obra propõe um processo de formação e aperfeiçoamento profissional diferente desse enfoque. (Ferreira, 1993)

Neste íterim a formação das pessoas destinadas a ministrar tais treinamentos ou a planejar, concretizar e avaliar os processos de formação laboral nas empresas públicas

segue esquecida. O vazio formativo e conceitual apresentado na formação de formadores para o ensino obrigatório, técnico e superior se mantém no que se refere a formação do formador no âmbito das empresas públicas.

O formador de formadores atua na formação de pessoas que irão realizar atividade docente, assim como a construção de planos de inovação, execução de projetos educativos e sua avaliação. Ainda que a literatura aponte a necessidade de que o formador deva possuir experiência docente, rigorosa formação científica e didática, conhecimento das bases epistemológicas dos programas e projetos de formação, capacidade para realizar adaptações conceituais e metodológicas em razão das necessidades dos alunos e do processo educativo, a oferta formativa no espaço empresarial ou fora dele não abarcam tais pressupostos. Inclusive no espaço laboral as pessoas costumam assumir a docência como uma de suas funções laborais, em geral a menos importante.

Com base neste enfoque se pode falar do problema na formação do professor como aponta Cochran-Smith (2005) apresentando três grandes períodos de discussão do “problema da formação do professor”: como um problema de treinamento (desde finais dos anos 50 até princípios dos 80); como um problema de aprendizagem (desde princípios dos 80 até princípios de 2000); como um problema de políticas e contextos escolares (a partir da metade dos 90 até agora).

Mais além dos marcos temporais, Cochran-Smith (2005) aponta a importância de conceber tal aporte como base de leitura de um tema complexo no qual se sobrepõem todas as temáticas.

Retrato da educação no IBGE - estudo sobre a formação de formadores na empresa pública se propõe a inventariar ações e representações dos atores que interatuam no espaço de aprendizagem contínuo pois que são ao mesmo tempo empregados/técnicos, são também instrutores/educadores das pessoas que coabitam o espaço empresarial de modo temporário ou permanente, no âmbito das pesquisas, administrativo, informático ou geográfico, em todos os espaços que contribuem para que a informação seja mais precisa, mais correta e mais fiável. Para que as ações de aprendizagem sejam mais importantes para as pessoas e que esta importância eleve o nível de excelência da instituição IBGE, é salutar conhecer seus atores de perto, suas

reflexões, processos de aprendizagem e valorações sobre as mudanças externas e internas em sua vida laboral e cotidiana. Para Hedberg (1981), a aprendizagem necessita tanto de mudança como de estabilidade nas relações entre os sujeitos que aprendem em seus entornos.

Demasiada turbulência pode impedir que os sujeitos planifiquem seus entornos. A experimentação se torna sem sentido quando as situações experimentais mudam com frequência. [...] Contudo, demasiada estabilidade é também disfuncional para a aprendizagem. Situações muito estáveis produzem pouca informação e poucas oportunidades de aprender. (Hedberg, 1981: 5).

Retrato da educação no IBGE - estudo sobre a formação de formadores na empresa pública, compreende que as instituições públicas, tanto quanto as outras, e os indivíduos que as concretizam não percebem interconexões, asconsequências e os resultados das próprias ações, pois a noção intrínseca de conexão com o todo está distanciada da ordem vigente. É salutar refletir, em consonância com o Decreto Federal 5.707 (23/02/2006), sobre a possibilidade de nas organizações públicas, as pessoas possam expandir continuamente sua capacidade de criar resultados, onde o padrão de pensamentos novos e amplos sejam acolhidos, onde pessoas desejem aprender continuamente e juntas, em todos os níveis da organização.

Bibliografia

- COCHRAN, SMITH, M. (2004). Ask a different question, get a different answer: The research base for Teacher Education". Em: Journal of Teacher Education, 55, N° 2. Acesso em 8 de ago de 2010 desde <http://jte.sagepub.com>
- FERREIRA, A. A. (1993). Avaliação dos resultados de um programa de desenvolvimento gerencial. Revista IME, 10(29), 16-23.
- FIOL, M. & LOE, M. (1985). Organizational learning. Academy of Management Review, 10 (4), pp. 803-813.
- MAGALHÃES, M. L. & BORGES-ANDRADE, J. E. (2001). Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidade de treinamento. Estudos de Psicologia, 6(1), 33-50.
- HEDBERG, B. (1981). How organizations learn and unlearn, em Netrom, P. C. e Starbuck, W. H. (orgs.). Handbook of Organizational Design, pp. 8-27. Londres: Oxford University Press.

SAAS, E. & CANNON-BOWERS, J. A. (2001). The science of training: A decade on progress. *Annual Review of Psychology*. 52, 471-499.