

**Contribuições de uma associação estudantil
internacional para a relação com o saber
e para a interculturalidade,
segundo seus intercambistas**

**Contributions of an international student association
to the relationship with knowledge and interculturality
according to its exchange students**

**Contribuciones de una asociación internacional
de estudiantes a la relación con el conocimiento
y la interculturalidad, según sus estudiantes
de intercambio**

Dagmar Dias Cerqueira

Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), Duque de Caxias/RJ – Brasil

Wania Regina Coutinho Gonzalez

Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), Duque de Caxias/RJ – Brasil

Resumo

O presente artigo analisa a contribuição das programações ofertadas para o desenvolvimento de uma nova relação com o saber, segundo Bernard Charlot (2000), no sentido da interculturalidade, de acordo com avaliação dos membros de uma Organização do Terceiro Setor Internacional, com comitês locais no Brasil. O referencial teórico foi construído a partir das contribuições das autoras: Maria da Glória Gohn (2010), por caracterizar e aprofundar as reflexões sobre as suas articulações com a educação não formal e para a abordagem da interculturalidade, Vera Candau (2006, 2008 e 2011) e Maria Aneas (2005). O texto aponta a necessidade do reconhecimento, por parte da própria organização, da relevância pedagógica que permeia todas as suas ações, pois em âmbito local, nacional e global, potencializam em larga escala seus processos de liderança, de interculturalidade, desenvolvimento de competências e relação com o saber.

Palavras-chave: Educação não formal, Relação com o saber, Interculturalidade, Terceiro setor

Abstract

This paper analyzes the contribution of the programs offered to the development of a new relationship with knowledge according to Bernard Charlot (2000), and in terms of interculturality, according to the members of an International Third Sector Organization and Brazil local committees'

assessment. We built the theoretical framework from the contributions of these authors: Maria da Glória Gohn (2010), for characterizing and deepening the reflections on the articulations with non-formal education and for the approach of interculturality, Vera Candau (2006; 2008; 2011), and Maria Aneas (2005). The text points the need for the organization itself to recognize the pedagogical relevance that permeates all its actions, since they greatly enhance its processes of leadership, interculturality, development of competencies, and relationship with knowledge, at local, national, and global levels.

Keywords: Non-formal education, Relationship with knowledge, Interculturality, Third sector

Resumen

Este documento analiza la contribución de los programas ofrecidos al desarrollo de una nueva relación con el conocimiento según Bernard Charlot (2000), en el sentido de interculturalidad, según la evaluación de los miembros de una Tercera Organización del Sector Internacional, con comités locales en Brasil. El marco teórico fue construido a partir de las contribuciones de los autores: Maria da Glória Gohn, para caracterizar y profundizar las reflexiones sobre sus articulaciones con la educación no formal y para el enfoque de la interculturalidad, Vera Candau y Maria Aneas. El texto señala la necesidad de que la organización misma reconozca la relevancia pedagógica que impregna todas sus acciones, ya que, local, nacional y globalmente, mejoran en gran medida su liderazgo, interculturalidad, desarrollo de competencias y procesos de relación como saber.

Palabras clave: Educación no formal, Relación con el conocimiento, Interculturalidad, Tercer sector

1. Introdução

O presente artigo aborda as ações educativas desenvolvidas por uma Organização do Terceiro Setor, de base internacional, com comitês locais em vários municípios do Brasil. O texto analisa a contribuição das programações ofertadas para o desenvolvimento de uma nova relação com o saber, segundo Bernard Charlot (2000), de acordo com avaliação dos seus membros, no sentido da interculturalidade.

A escolha da organização Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales (Aiesec), objeto de estudo, se justificou por ter surgido após a Segunda Guerra Mundial, em 1948, fundada por estudantes de sete países europeus (Noruega, Dinamarca, França, Suécia, Finlândia, Bélgica e Países Baixos). O propósito era contribuir para a integração entre diferentes culturas, promovendo o entendimento e a

cooperação entre seus países membros, através do intercâmbio de técnicas administrativas e de recursos humanos (AIESEC, 2014).

O referencial teórico foi construído a partir das contribuições das autoras: Maria da Glória Gohn (2010), por caracterizar e aprofundar as reflexões sobre as suas articulações com a educação formal, e para a abordagem da interculturalidade, Vera Candau (2006, 2008 e 2011) e Maria Aneas (2005).

A pesquisa se justificou por buscar dados sobre as ações pedagógicas promovidas por uma organização do terceiro setor surgida na Europa, que visa à paz e ao desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando em rede global e possibilitando que jovens estudantes descubram e desenvolvam seus potenciais de liderança para causar um impacto positivo na sociedade¹.

A questão de estudo que norteia nosso artigo é:

- Como essas diretrizes pedagógicas não formais, operacionalizadas pela Organização do Terceiro Setor pesquisada, concretizam o sentido de interculturalidade?

Quanto aos procedimentos metodológicos, o estudo de caso, com abordagem qualitativa, se utilizou de métodos diferenciados como: observação não participante da atuação dos membros, nas Organizações Não Governamentais (ONGs) parceiras, por quatro meses, entrevista semipadronizada de dois membros que retornaram de seus intercâmbios e de dois membros realizando intercâmbio, no município de Volta Redonda, pesquisa documental em manuais da organização, arquivos no formato .pdf, fornecidos pelos membros, análise de documentos na internet, como os sites internacional e nacional da organização, perfil da organização na rede social Facebook, plataforma da organização para articulação e contato entre os membros. Esses procedimentos foram realizados à luz das concepções de Flick (2009), Figueiredo (2011) e Castro (2013).

O artigo compreende quatro seções: 1- Introdução; 2- Entrevistas; 3- Tópicos articulados; 4- Considerações Finais.

¹ Informações obtidas através do endereço <<https://aiesec.org/#/about>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

A primeira seção trata da apresentação da organização que se tornou objeto de estudo, pela sua singularidade em atuar com estudantes em atividades de intercâmbio, através de suas ações educativas, sinalizando aspectos da educação não formal. As atividades propostas por ela, para serem desenvolvidas em âmbito global, foi o que justificou a sua relevância para a realização de uma dissertação. Ainda nesta etapa do artigo, são elucidados os autores abordados como fontes de estudos, nos campos da relação com o saber, educação não formal e interculturalidade.

A introdução sublinha o questionamento principal que o artigo vem tratar e pincela acerca da metodologia que embasou a pesquisa e originou o texto.

A segunda parte aborda a etapa da pesquisa em que os estudantes intercambistas foram entrevistados. Esclarece como foi realizado o processo, tece uma rede de conexões e pontua desconexões observadas entre os dados coletados, através das falas, com os estudos existentes nos campos de estudo já relatados.

Na terceira seção, são apresentados quadros sintetizados por tópicos de análises comparativas entre os dados coletados e pontuações elaboradas à luz das teorias.

Os tópicos explorados são:

- Saberes adquiridos pelos entrevistados consigo mesmo, com o outro, com o mundo;
- Competências adquiridas durante o intercâmbio;
- Competências interculturais adquiridas no mesmo período.

Essa exploração dos tópicos ocorre antecipando os elementos-chave para as considerações finais.

Para a metodologia da pesquisa, com abordagem qualitativa, foram utilizados métodos diferenciados como: observação não participante, entrevista semipadronizada com quatro intercambistas, pesquisa documental e análise de documentos na internet.

2. Entrevistas

A escolha da entrevista como uma das técnicas para a realização do estudo se deu pela necessidade de obter das falas dos intercambistas o que,

de fato, é realizado pela organização, e de compreender o olhar e as subjetividades que eles trazem a respeito das suas atuações, possibilitando confrontar o que é praticado com o que está documentado.

As entrevistas foram realizadas com quatro intercambistas, e é preciso sublinhar que esse quantitativo se situa em um universo de cerca de 20% dos intercambistas anuais operados por esse comitê Local. Pelos dados fornecidos por um de seus membros, eleito para ser o futuro presidente para 2015, no ano de 2012, o número de intercâmbios realizados foi de vinte, e em 2013, vinte e dois. O total de intercâmbios de 2014 não estava disponível até o momento da realização das entrevistas.

Para as entrevistas semiestruturadas, foram elaboradas questões à luz de Flick (2009), trazendo perguntas abertas e perguntas controladas pela teoria. Para isso, foram organizados três blocos de perguntas, cada um correspondendo a um objetivo da pesquisa.

Entre os entrevistados, estavam dois intercambistas que saíram do Brasil na modalidade de intercâmbio Outgoing Exchange (OGX) e dois que vieram para o país no intercâmbio Incoming Exchange (ICX). Entre os quatro entrevistados, três realizaram intercâmbios voltados para trabalhos sociais, ou seja, *Global Community Develop Program* (GCDP) e apenas um realizou o estágio profissional, *Global Internship Program* (GIP). A entrevistada do estágio profissional era a primeira a participar dessa modalidade de intercâmbio, nesse comitê.

Quanto ao perfil dos entrevistados, eram todos jovens, na faixa de idade compreendida entre 18 e 30 anos, dois rapazes e duas moças, sendo que dois já haviam concluído formação universitária. Os dois rapazes eram da área de administração de empresas e as duas moças da área de psicologia.

Os intercâmbios dos dois brasileiros tiveram como destinos a Romênia e as Ilhas Maurício. As duas intercambistas, que vieram para o município de Volta Redonda, eram colombianas. Apenas os dois brasileiros relataram que, ao saírem do Brasil e chegarem a outro país, receberam orientações, através da organização, sobre a cultura do país no qual estariam ingressando.

Nas questões que envolveram as concepções e práticas pedagógicas, os intercambistas apresentaram relatos bem diversificados, evidenciando que

não há uma unidade propriamente dita, com relação ao que a experiência proporcionada pelo intercâmbio pode gerar.

Com relação à preparação para ingressarem nos seus respectivos projetos de destino, somente os intercambistas que saíram do país mencionaram ter recebido treinamentos através de palestras sobre cultura local, liderança, motivação, inovação e doenças sexualmente transmissíveis. Eles também mencionaram a palavra projeto em vários momentos dos relatos, enquanto os demais que ingressaram nos trabalhos encaminhados pelo Comitê Local investigado disseram ter que usar de suas experiências anteriores e não terem recebido qualquer treinamento.

Todos os intercambistas relataram que tinham um cotidiano de horários a cumprir, com tarefas a realizar, mas apenas os que foram para o exterior citaram metas a alcançar.

Quando solicitados a falar sobre objetivos, os entrevistados descreveram seus próprios objetivos e, ao falarem das instituições nas quais realizaram seus intercâmbios, evidenciaram muita diversidade como: mostrar culturas diferentes, dar oportunidades para jovens que nunca trabalharam, oferecer serviços estrangeiros para ONGs ou empresas, trocar experiências, atuar com as crianças para que elas não fiquem nas ruas, promover a conscientização ambiental. A intercambista de estágio, no final da entrevista, quis sublinhar sobre o objetivo, a missão da Aiesec e fez a seguinte fala:

Eu acho que a Aiesec é útil para quem quer viajar, pra procurar alguma coisa, para uma instituição, ONGs, ou para as empresas, que estão precisando de alguém que venha de outro lugar. Acho que é isso. Acho que o objetivo para os intercambistas que variam muito em termos de: Quem é ele? Qual é a sua especialidade? Qual o objetivo pela comunidade para onde ele vai? A Aiesec dá também a oportunidade para pessoas jovens que nunca tiveram oportunidades até hoje de trabalhar, é “trabalhar” entre aspas, pra fazer... para fazê-lo errar, sem problemas, sem ter muitas consequências, pelo menos mais novas, no Intercâmbio Social. (Intercambista 1)

O comentário sobre a possibilidade de experimentar o primeiro trabalho sem que houvesse muitas implicações com os erros denota um descomprometimento com o erro nas atividades de estágio profissional desenvolvidas nas parcerias, o que serve de alerta para a organização, visto que, dependendo do erro cometido, pode haver implicações sérias, tais como

ocorrer alguma ilegalidade ou propiciar algum dano psicológico ou físico a outrem nas interações desenvolvidas.

A metodologia descrita pelos entrevistados também se apresentou de maneira diversa e novamente apontou que os intercâmbios externos carecem de uma maior organização, pois apresentam planejamento em grupo, confecção de materiais didáticos e cronograma.

Nem mesmo o intercâmbio profissional, relatado pela entrevistada, mostrou uma adequação metodológica. Na verdade, a intercambista falou da relativização da terminologia metodologia para a utilização do livro adotado para as disciplinas ministradas no curso de idiomas.

Aqui no curso tem um livro, e esse livro é chamado entre aspas “*metodologia*”. Aí, se alguém perguntar: Como vocês trabalham? A gente fala: com X livro. A ideia é oferecer um jeito de trabalhar com aquele livro. Com o padrão daquele livro, realmente é a metodologia, ou seja, como eu trabalho com esse livro é** é** Como vou falar isso? Aproveitando tudo o que ele tem para oferecer, e ainda melhorando a aula, além do livro, e de acordo com o interesse por algumas aulas, como trabalhamos as aulas, e eu tinha que dar aulas de X temas, ou X línguas. (Intercambista 1)

Essa imposição para a utilização de material didático foge a uma das caracterizações da educação não formal, que é a flexibilidade.

As respostas das entrevistas quanto às metodologias e aos métodos variados vêm corroborar a concepção de Gohn (2010), bem como sobre o seu surgimento a partir dos temas problemáticos da vida cotidiana.

Nesse caso, ficou claro que os problemas que despertaram a atuação da educação não formal tiveram ligações com o aprendizado de um outro idioma ou outra cultura, em populações carentes, ou não, conscientização e preservação do meio ambiente e que os conteúdos e metodologias foram construídos no processo.

O acompanhamento dos trabalhos realizados por eles foi descrito por todos como um preenchimento de relatórios, pelos quais um membro da Aiesec é responsável por executar após entrevista com o intercambista e com o responsável pela instituição parceira.

Dois estudantes mencionaram responder às perguntas, mas comentaram sobre não terem acesso aos registros finalizados. Um deles inclusive sinalizou que as perguntas eram semelhantes às que eu realizava, só

que as que eram respondidas no momento eram bem mais detalhadas. Uma das jovens colombianas citou que tinha obrigatoriedade de ir aos encontros no comitê local para relatar o que fazia:

Como um encontro, não. Que eu falo da minha experiência, do meu trabalho na ONG, aqui na Aiesec. E elas falam pra mim coisas que eu podia estar fazendo com as crianças e as coisas que eu talvez poderia mudar, para melhorar o trabalho, para fazer o meu trabalho muito melhor. (Intercambista 4)

Todos os entrevistados relataram o fato de o acompanhamento da Aiesec, junto a eles, ser mais de caráter administrativo, no qual verificam se a estadia está coerente, se o intercâmbio profissional está sendo pago devidamente, se o relacionamento nas instituições está de acordo.

Quanto à existência de alguma certificação, eles expuseram que há um documento comprovante, fornecido pela instituição, que corresponde às atividades complementares realizadas pelos universitários brasileiros fornecidos aos cursistas e para os que desempenharam atividades sociais. Já para os cursistas alunos intercambistas de estágio, a empresa contratante é quem se responsabiliza pelo fornecimento de certificados dos alunos concluintes dos cursos de idiomas.

A documentação da Aiesec, em relação às experiências vivenciadas por seus intercambistas, segundo os relatos dos entrevistados, se limita a registrar o que está relacionado ao aspecto administrativo e não há uma preocupação em retornar ao intercambista as informações constantes nesses registros, fato comprovado pela fala de duas entrevistadas. Em momento algum, ocorreu menção aos registros sobre formação, nem tão pouco sobre cultura política.

Ao comparar a Universidade com a Organização, no aspecto relativo à avaliação de seu desempenho, um dos intercambistas relatou que enquanto a primeira implicava em nota, a segunda, em resultados, porque era como se fosse uma Empresa, e ainda justificou mencionando que se a empresa vai bem, o trabalho também vai bem.

Essa vinculação da educação não formal ali desenvolvida denota o cunho empresarial e justifica a afirmação de Gohn (2010) sobre o modelo de constituição de metas de busca da eficácia, competência, resultados, talentos não resolver os desafios postos às ONGs e à sociedade. Sendo assim, é necessário que se repense algo mais.

Os intercâmbios ligados a projetos sociais foram avaliados de forma também diversificada e foram mencionados conversa informal com o público-alvo, observação dos avanços e apresentação de relatórios para as instituições parceiras. Somente a intercambista do estágio profissional relatou avaliações realizadas por provas.

As práticas apontadas pelos entrevistados apresentaram um maior caráter administrativo e sinalizaram que existe a precariedade em registrar as metodologias utilizadas nas diferentes experiências proporcionadas pelos intercâmbios, para que se possa obter avanços de qualidade.

Apesar de os estudantes, em muitos momentos, terem sinalizado dúvidas a respeito do entendimento dos trabalhos desenvolvidos ali sobre estarem ligados à educação ou à prestação de serviços, mostraram-se muito evidentes as ações em prol da educação.

Diante dessa constatação, fica sugerido que os membros da organização, que fazem o acompanhamento dos intercambistas e suas experiências, supram a lacuna apontada por Gohn (2010), na educação não formal, registrando as metodologias desenvolvidas junto às respectivas ONGs parceiras, para que as atividades desenvolvidas pelos intercambistas possam ser demarcadas, singularizadas e aprimoradas.

Assim, a experiência proporcionada para ambos, intercambista e ONG parceira, poderá aprimorar sua qualidade educativa ao longo do tempo, visto que as atividades são diversas e a rotatividade dos membros da organização é muito grande, pois o período de permanência como voluntário é demarcado pelas faixa de idades compreendidas entre 18 e 30 anos e ainda considerando que muitos se mantêm como membros por um tempo bem menor.

A concepção de cultura, estabelecida através da interação social que constrói uma rede de significados, crenças, valores e visões de mundo, como afirma Candau (2011), foi trazida à tona, de forma implícita, pelas falas de todos os entrevistados. Eles se referiram ao fato de os brasileiros apresentarem seu lado caloroso e de que o povo latino-americano, em geral, é muito emotivo e expressivo, mostrando uma abertura, o que acaba originando uma ambientação nos lugares, sem grandes problemas.

As colombianas mencionaram, em vários momentos, a similaridade de cultura entre Brasil e Colômbia. Quando perguntadas sobre questões de tensão cultural, elas alegaram que perceberam mais aspectos relativos à diferença de padrão econômico das pessoas, nos locais onde atuaram com projetos sociais e em pequenos hábitos cotidianos. Uma delas mencionou que acreditava que talvez não fosse tão bem recebida, caso seu intercâmbio ocorresse em um país da Europa ou da Ásia. Ocorreram poucas menções a questões de conflitos culturais.

Os intercambistas que saíram do país compartilhavam os locais de hospedagem com vários participantes de diversos países, evidenciando a afirmação de Candau e Koff (2006) sobre a cultura só existir a partir da constatação da diferença entre nós e os outros.

Esse contato mais próximo gerou comentários sobre diferenças culturais percebidas com relação a hábitos higiênicos, compromissos com horários, posição econômica de um país em relação a outro e pequenos conflitos, mas nada que implicasse em tensão advinda da convivência intercultural. Ficou evidente que quando o intercâmbio é realizado com acomodações nas quais se compartilham culturas diferentes, num espaço único, a experiência acaba sendo mais reveladora do termo multiculturalismo, que se tornou um modo de descrever essas diversidades, em um contexto transnacional e global, segundo Santos (2003).

Eu tive problemas assim... que é do povo mesmo, que é mais calmo do que baiano, e eles são mais tranquilos. Chegavam atrasados sempre, nunca estavam no horário, a maioria. E o pessoal que morava comigo. Tinham dois europeus, um dinamarquês e um alemão. E eles sempre tinham conflitos por causa disto. Fora** a questão com os chineses. Eu morei com seis chineses. Eles também tinham um pessoal**é** o dinamarquês em especial, tinha umas certas brincadeiras que eles não gostavam. Eu tentava defender** é** tentava APAZIGUAR. (Intercambista 3)

O fato tangencia a concepção de Santos (2003), quando descreve o multiculturalismo como a coexistência de formas culturais ou de grupos caracterizados por culturas diferentes no seio de sociedades modernas. Um dos intercambistas relatou a relevância do respeito em relação às diferentes culturas:

Então, eu tava num quarto com todos intercambistas juntos. Então, eram duas meninas da China, uma da Ucrânia e uma da Austrália, então, eram pessoas

com culturas totalmente diferentes e aí, a gente tem que** né, respeitar**, como se diz** respeitar mesmo a cultura de cada um. Tem que entender o lado de cada um. (Intercambista 4)

A busca pelo diálogo entre os diferentes grupos sociais e culturais, mencionada pelos entrevistados em vários momentos, apontou para uma concepção que vai além do conceito de multiculturalismo, ou seja a perspectiva intercultural, na qual há uma negociação cultural.

Houve nas falas evidências de que existe a preocupação pela construção de um projeto comum, pelo qual as diferenças sejam dialeticamente integradas, tanto no convívio das hospedagens, quanto nos trabalhos.

Esses relatos permitiram remeter ao aprendizado quanto a diferenças e ao trabalho do “estranhamento”, através da adaptação do grupo a diferentes culturas, do indivíduo em relação ao outro, que Gohn (2010) atribui como algumas das características que compõem as metas da educação não formal.

Charlot (2000) afirma que o desejo não é o de saber, mas sim o desejo do outro, do mundo e de si próprio, que se particulariza e que se transforma no desejo de aprender e de saber.

Segundo o autor, o processo educativo ocorre quando o desejo age como força propulsora que o alimenta e que leva à mobilização ou engajamento em uma atividade, porque existem boas razões para fazê-la, encontrando nessa atividade sentido e significado. O que tem significação, o que tem sentido, é o que diz algo sobre o mundo e se pode trocar com os outros. Ao mesmo tempo, existe a afirmação de que a questão de sentido é complexa, porque se o sujeito evolui por sua dinâmica própria e por seus confrontos com os outros e o mundo, o que, a princípio, faria sentido, pode passar a não ter mais sentido, ou mudar de sentido.

Nas entrevistas, algumas das questões propostas buscavam esclarecimentos sobre o engajamento desses jovens nos projetos de intercâmbio promovidos pela Aiesec e quais saberes estariam relacionados a ele. Todos os entrevistados mencionaram o desejo de viajar, conhecer lugares, culturas, outras pessoas, trabalhar com a comunidade e de uma maneira mais econômica, como elementos desencadeadores desse engajamento.

A intercambista que realizou estágio acrescentou o diferencial de querer encontrar emprego, em sua área de formação, e prosseguir estudos para um mestrado, no Brasil.

Os relatos sobre a experiência vivida mostram que ela foi única, inesquecível, enriquecedora, muito forte, muito gratificante. Uma das entrevistadas ressaltou ainda a importância de sair de sua zona de conforto: “Eu creio que para você ter as melhores experiências de sua vida, você precisa sair de sua zona de conforto” (Intercambista 4).

3. Tópicos articulados

Os saberes que os intercambistas identificaram como adquiridos nessa experiência de relação consigo próprios, com o outro e com o mundo foram bem particularizados, como mostram o Quadro 1:

Quadro 1 – Saberes adquiridos pelos entrevistados consigo, com o outro, com o mundo

Relações	Saberes
Consigo	Proatividade Autonomia Coragem Autoconfiança Paciência Respeito Empoderamento Dinamismo Didática Criatividade Paciência Autoconhecimento
Com o outro	Outro idioma Escutar Valores de simplicidade Falar em público
Com o mundo	Outras culturas Consciência ambiental

Fonte: As autoras, 2014

Houve uma concordância com a concepção de Charlot (2000) com relação a afirmar que a ideia de saber implica na de sujeito, na de atividade do sujeito, na da relação desse sujeito consigo e com os outros, relativizando aqui o relato de uma das intercambistas sobre a relevância do aprender com as

relações: “Aprender com as pessoas sobre as relações entre homens e mulheres, como é a feminilidade aqui. Pequenas coisas, pra mim, são valiosas, são pequenas. Fazem parte do universo da vida e não aprendi tudo” (Intercambista 1).

Charlot (2000) afirma que o sujeito tem uma posição situada no mundo, pelas relações sociais de saber, demarcadas por elementos inscritos nelas como, objetos, lugares, atividades, pessoas, situações, e alerta que esses tanto podem ser elementos de aprisionamento dos sujeitos, como podem libertá-los.

Nesse sentido, podemos destacar algumas falas dos intercambistas que sinalizam a atuação das ONGs transnacionais como elementos para uma relação de libertação:

[...] é um pouquinho assim né** cada um fazendo o seu, acho que o mundo sai ganhando. Então, da melhor maneira que a gente enxerga as pessoas de lá precisam abrir a cabeça e entender que o mundo não é só a cidadezinha que você vive. Você não vai viver sempre trabalhando na mesma empresa. Ou se vai viver e morrer no mesmo lugar, na mesma casa e tal. Isso é muito interessante. (Intercambista 2)

[...] fica muito para as crianças, acho que como um interesse, não, por olhar o mundo mais diferente do que elas conhecem, que é muito maior do que você pensa. Porque assim como nós que viajamos de nossas cidades, para fazer algo para ajudar e aprender outras línguas. Porque o ambiente em que elas estão é muito pequeno e precisam aprender a olhar mais. (Intercambista 4)

Essa propensão à libertação também é percebida quando os intercambistas, em suas falas, alertaram para o fato de que, quando voltam da experiência de intercâmbio, já não são mais os mesmos. Eles elencaram itens de mudanças relacionados a valores, visão de vida, visão do próprio país e descobertas de qualidades das quais não sabiam dispor.

Conjugando com análises de Gohn (2010), esta pesquisa afirma que se torna imprescindível que os membros analisem quais dos ideais traçados, quando do surgimento da organização, ainda apresentam relevância, diagnostiquem o presente em suas ações, para que busquem cenários futuros nas relações conduzidas pela Aiesec, em particular, o comitê local investigado.

No que tange à resignificação das competências e à possibilidade de uma pedagogia das competências contra-hegemônica, os dados sinalizaram que a atuação da Aiesec-VR se faz no sentido de manutenção da “abordagem

por competências”. Ainda está vinculada a relações sociais resultantes de negociações e embates entre interesses econômicos, sociais e políticos, ou seja, ainda concebe a proposta de desenvolver competências que atendam às demandas do mercado de trabalho.

Segundo seus membros, apesar das atividades enfocarem as competências adquiridas, como autonomia e emancipação associados aos compromissos com projetos de socialização cultural (TRINDADE, 2013), predomina a preparação para o mercado de trabalho, tal como pode ser verificado a seguir:

- 1- o trabalho com pequenos grupos de outros idiomas desenvolvido por uma melhor comunicação;
- 2- oratória;
- 3- convencimento do outro em outro idioma;
- 4- aprendizagem de outro idioma em pouco tempo;
- 5- criação de projetos,
- 6- autonomia no desenvolvimento do trabalho;
- 7- gerenciamento de um projeto (planejar, desenvolver, analisar, avaliar);
- 8- liderança;
- 9- preparo para o mercado de trabalho;
- 10- consciência ambiental.

Gohn (2010) considera que a autonomia é uma competência necessária à construção de uma sociedade que busca emancipação sociopolítica e cultural dos sujeitos, porém, neste objeto de pesquisa, o que ficou caracterizado foi uma formação prioritariamente de redes de clientes usuários.

Um dos intercambistas brasileiros lembrou que as atividades da organização estão estreitamente ligadas ao mercado de trabalho.

A gente fala que a Aiesec é uma plataforma de liderança pra que a gente tenha treinamento, quer dizer, formas de fazer com que você esteja mais preparado para exercer quando você estiver no mercado de trabalho, ou dentro de um projeto, ou dentro de um grupo, numa organização que precise liderar. (Intercambista 2)

Em contraposição, o outro intercambista brasileiro ressaltou o aspecto social do trabalho voluntário:

[...] o trabalho da Aiesec, que é extracurricular, eu acho que o mais importante é a desenvoltura, a comunicação interpessoal e a experiência de vida... O trabalho voluntário... ele te dá*** ele te dá*** As pessoas acham***A nossa cultura acha que a gente não é normal** trabalhar de graça*** é outro tipo de remuneração... É** a satisfação de realizar o trabalho. É o retorno que você tem daquilo. É o ideal. (Intercambista 3)

A intercambista colombiana salientou a importância do aprendizado com significação, que surge quando se aprende a fazer.

Se eu mudo de contexto cultural, eu noto que** Ah** pode ser que não seja deste jeito. Ou seja, é colocar isto em um contexto. Eu penso em aprender como se fala em francês “savoir faire” que seria, aprender a fazer, talvez com um conceito muito prático que pegou na Faculdade, mas estar vivendo uma experiência, então ali está aquele conceito, ali está concretizado aquilo que aprendeu na Faculdade de Psicologia. (Intercambista1).

Considerando que esses intercambistas atuaram como educadores sociais, em ONGs, ficou evidente que, ao mesmo tempo em que eles ensinavam, eles aprendiam, numa perspectiva de “mão-dupla”, assinalada por Gohn (2010). Há que se ressaltar que ocorre de forma paradoxal ao desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho e, concomitantemente, ocorre o diálogo, a sensibilidade com a cultura local, com o outro, com o diferente, e se utiliza da contextualização.

A outra intercambista mencionou a relação teoria e prática: “E aprender que, muitas vezes, a teoria é mais difícil de aplicar do que você quer. Você pode saber muito, muito, mas aplicar as coisas, nas aulas é muito complicado” (Intercambista 4).

Essa relação teoria e prática mencionada pela estudante converge com a concepção de Charlot (2000) sobre o sentido de o saber estar no valor, por referência, às relações que supõe e produz com o mundo, consigo e com os outros, e que deveria ser o objeto de uma educação intelectual, e não uma educação para acumulação de conteúdos intelectuais.

Observa-se uma convergência das práticas pedagógicas para o desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho, a exigência do conhecimento do idioma inglês para ser selecionado como um membro da organização e a predominância desse idioma nos direcionamentos propostos

por ela. Apesar disso, foi possível constatar que há uma tendência à interculturalidade em suas ações, por tratar os processos com um enfoque global, que afeta todos os atores e todas as dimensões do processo educativo, como sinaliza Candau (2008).

Traçando um paralelo entre os princípios que Aneas (2005) propõe para que o conceito de interculturalidade seja uma competência a ser desenvolvida e a competência que a organização desenvolve de fato, temos o seguinte quadro, de acordo com a fala dos entrevistados:

Quadro 2- Comparativo das competências de interculturalidade propostas por ANEAS com as falas dos entrevistados: (continua)

Princípios de Aneas	Competências interculturais segundo os entrevistados
<ul style="list-style-type: none"> • O respeito pela diversidade cultural e denúncias de políticas de marginalização e/ou segregação em relação aos imigrantes e minorias étnicas. • Relevância da gestão intercultural para todos os funcionários da empresa. • Desenvolvimento da gestão do projeto intercultural dentro de uma empresa global. • Existência de normas e valores que refletem e legitimam a diversidade cultural e étnica. • Processos de avaliação e valorização que promovam a igualdade de oportunidades. • O pluralismo e a diversidade linguística são valorizados e feitos na empresa. • Aplicação de diversas estratégias para atender às diversidades. • Redução de preconceitos que tendem a hierarquizar as culturas e são a base do etnocentrismo, da xenofobia e do racismo. • O pessoal da empresa adquire competências para trabalhar na diversidade e enfrentar conflitos como o racismo ou a xenofobia. 	<ul style="list-style-type: none"> • O respeito às diferenças. • O entendimento de como outras culturas enxergam a vida, como trabalham, como pensam. • Contextualização do seu país no mundo, ou em relação ao outro. • Compreensão da dinâmica social dos países.

Fonte: As autoras, 2014.

Embora os entrevistados não tenham relatado, pôde ser observado que a organização valoriza em suas ações o pluralismo e a diversidade linguística, busca a redução de preconceitos, trabalha a diversidade, mas ainda não apresenta ações que possam desenvolver competências contra o racismo ou a xenofobia. Essa afirmação se deve ao relato de um intercambista que declarou ter fugido do conflito, quando presenciou cenas de discriminação racial em outro país, com amigos.

4. Considerações Finais

Apesar de a Aiesec se beneficiar de trabalhos voluntários, a singularidade dessa organização e os dados coletados possibilitaram a constatação de que a maneira como ela articula suas ações apresenta uma base estritamente empresarial, priorizando produção de serviços e obedecendo à lei da oferta e da procura, no que se refere aos intercâmbios. Isso se manifesta desde o processo seletivo de intercambistas até a busca de parcerias.

A organização atua como um espaço privilegiado dentro da universidade, onde os estudantes se engajam na elaboração de projetos e estabelecimento de parcerias, dialogando com as diferenças, sem que haja comprometimento com notas ou com o receio de errar, através de articulações no coletivo.

Existe um paradoxo entre os aspectos empresariais evidenciados em suas ações e as motivações para o engajamento voluntário dos jovens. A motivação pelo engajamento dos jovens nesse processo realmente se deve ao fato de que os princípios e valores que a organização propagandeia como conhecer lugares e pessoas, melhorar o currículo, relacionar a teoria à prática ou aprender idiomas, vão ao encontro dos desejos individuais. Por isso, faz sentido a mobilização e o voluntariado, reforçando, assim, as concepções de Charlot (2000) sobre as relações com o saber. Além disso, encontramos outro determinante que o autor menciona sobre a complexidade do sentido nessa relação, que pode mudar segundo as experiências que o sujeito vive.

Os estudantes revelaram aprendizagens adquiridas nas experiências vivenciadas nos intercâmbios, que são características da educação não formal e estão relacionados à cidadania, à humanidade, ao autoconhecimento, à autonomia e sublinharam que a universidade não proporciona o desenvolvimento desses saberes.

Segundo os universitários, sua atuação como educadores sociais ou estagiários em espaços educativos formais não é acompanhada de uma formação específica para essa finalidade. O ponto positivo, de acordo com os relatos dos entrevistados, é o seu aprendizado nessas atividades.

Sendo assim, há que se fazer um destaque acerca da necessidade do reconhecimento, por parte da própria organização, da relevância pedagógica que permeia todas as suas ações, principalmente, porque age em âmbito local, nacional e global, potencializando, em larga escala, seus processos de liderança, interculturalidade, desenvolvimento de competências e relação com o saber.

Destacamos que esse modelo não vem substituir, complementar ou suprir a educação formal, mas se apresenta como uma **outra** forma de fazer educação.

À medida que se estreitava a relação da pesquisa com os membros da organização, ficava mais nítida a percepção de que as ações ali desenvolvidas eram pedagógicas, de fato, e que havia um leque variado de iniciativas.

No século XXI, assistimos a um ritmo frenético no mundo globalizado, de experiências rápidas e fugazes, nas quais se prioriza a busca de resultados, novidades e saberes pulverizados expostos em rede. Em contrapartida a esse frenesi, surgem movimentos que se dedicam a resgatar ou renovar para a sociedade valores éticos e humanitários, com o fim de a fortalecer.

Esse contexto caracteriza bem a atuação da organização, que apresenta uma dicotomia com ideais de valores de paz e desenvolvimento da humanidade e fazeres que expressam a lógica do mercado globalizado. Apesar da longa existência, desde a sua fundação, os ideais se mantiveram, mas as práticas foram modificadas ao longo do tempo e não há interlocução entre eles.

Seus ditames globais relatam experiências através de projetos coletivos, com preparo e acompanhamento no ingresso em uma nova cultura, no entanto,

as falas dos entrevistados apontaram que essa prática não acontece em todos os comitês locais e pode ocorrer do intercambista se dar conta de que apresenta uma prática individual, sem apoio.

Apesar da utilização de metodologias diversas, com a predominância da busca pela eficácia, competência, resultados, talentos, e aqui concordamos com Gohn (2010), só isso não resolve os desafios a que estão submetidos nova sociedade. Os relatos de ausência de registros sinalizam que seria adequada a realização de registros do que é feito, para que haja um aperfeiçoamento das práticas locais e uma atuação em rede, juntamente com a dimensão do pensamento crítico reflexivo.

As ações pedagógicas mencionadas reforçam características da educação não formal tratadas por Gohn (2010), que aparecem nos trabalhos voluntários, na promoção da solidariedade e da socialização, por visar à mudança social, por favorecer a participação e por proporcionar projetos de desenvolvimento. Os pontos que vêm a confrontar as caracterizações tratadas pela autora são a grande formalização, hierarquização e participações centralizadas.

As falas sobre os intercâmbios relacionados ao estágio profissional alertam para um acompanhamento mais profundo, quando no estabelecimento de parcerias, para que esse realmente seja de relevância para o futuro profissional do estagiário e para que não existam maneiras de driblar a lei, com contratações profissionais irregulares.

No que concerne à competência intercultural, os entrevistados relataram que a competência dizia respeito ao conhecimento e ao respeito a outras culturas. Nesse sentido, apontamos que poderiam existir projetos que ultrapassassem a concepção de multiculturalismo, na qual suas práticas realmente se evidenciam, para a de interculturalismo, instaurando não só o reconhecimento, mas também, o diálogo entre as diferenças.

Assim, o propósito que a organização divulga em âmbito global com vistas à integração entre diferentes culturas, promovendo o entendimento e a cooperação entre seus países membros, seria traduzido em ações mais próximas da realidade e das necessidades prementes dessa nova sociedade.

Reafirmamos que, para atender a esse ideal de paz e ao desenvolvimento das potencialidades humanas, há que se proporcionar ações pedagógicas de concepções do pensamento social crítico e reflexivo, nos quais os sujeitos possam dialogar com os diferentes fazeres experimentados nos âmbitos locais, nacionais e globais, para uma cidadania global.

Referências bibliográficas

- AIIESEC BRASIL. <<http://www.aiesec.org.br/>>. Acesso em: 1 mai. 2014.
- AIIESEC INTERNATIONAL. <<https://www.aiesec.org/#/about>>. Acesso em: 1 mai. 2014.
- ANEAS, María Asunción Alvarez. Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Ibero-Americana de Educação*, 2005. Disponível em: <www.rieoei.org/deloslectores/920Aneas.PDF>. Acesso em: 1 mai. 2014.
- CANDAU, V. M.; KOFF, A. M. Conversas com... Sobre a didática e a perspectiva multi/intercultural. *Educação e Sociedade*, v.27, n.95, p.471, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n95/a08v2795.pdf>>. Acesso em: 1 set. 2014.
- CANDAU, Vera Maria Ferrão. Diferenças culturais, cotidiano escolar e práticas pedagógicas. *Currículo sem Fronteiras*, v.11, n.2, p.240-255, jul-dez 2011. Disponível em: <<http://www.curriculosemfronteiras.org> 240>. Acesso em: 1 mai. 2014.
- _____. Direitos humanos, educação e interculturalidade: as tensões entre igualdade e diferença. *Revista Brasileira de Educação*, v. 13, n. 37, jan-abr 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n37/05.pdf> >. Acesso em: 1 mai. 2014.
- CASTRO, M. R.; FERREIRA, G. M. S.; GONZALEZ, W. R. C. *Metodologia da pesquisa em educação*. Rio de Janeiro: Marsupial, 2013.
- CHARLOT, Bernard. *A relação com o saber: conceitos e definições*. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.
- CIDADÃO GLOBAL AYIESEC VR. <<https://www.facebook.com/groups/cidadaoglobalvr>, 2014 >. Acesso em: 1 mai. 2014.
- FIGUEIREDO, Antônio Macedo de. *Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses: da redação científica à apresentação do texto final*. 4ªed. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2011.
- FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3ªed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GOHN, Maria da Glória. *Educação não formal e o educador social: atuação no desenvolvimento de projetos sociais*. São Paulo: Cortez, 2010.
- MYAIESEC.NET. <<https://www.myaiesec.net>, 2014_>. Acesso em: 1 mai. 2014.
- SANTOS, Boaventura de Souza. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

TRINDADE, Rui. Competências e educação: contributo para uma reflexão de caráter pedagógico. *Boletim técnico do Senac*, v. 39, n. 1, p.54, jan-abril, 2013. Disponível em: <<https://www.bts.senac.br/bts/issue/view/27/27>>. Acesso em: 1 mai. 2014.

Recebido em: 19/12/2019

Publicado em: 12/11/2020