

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA EDUCACIONAL

PROJETO NOVO CIDADÃO
MOVIMENTO DE ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS
I ENCONTRO DE PREPARAÇÃO DE TÉCNICOS

PALESTRA : ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS: UMA POSTURA DIANTE DA VIDA E NÃO
DIANTE DO LIVRO (Considerações metodológicas)
PROFESSORA : Maria de Lourdes Melo Prais

O CÍRCULO DE CULTURA

José Carlos Barreto

Embora tenha algumas semelhanças formais com outros tipos de reunião, o Círculo de Cultura apresenta algumas características que lhe são peculiares. Em primeiro lugar, seus objetivos diferem dos objetivos da maior parte das reuniões. Nestas, busca-se quase sempre o consenso, isto é, pontos comuns que possam determinar conclusões e ações comuns. Buscando este consenso, o coordenador tenta evitar o conflito minimizando as divergências e salientando as concordâncias, ainda que para isso, questões mais sérias deixem de ser aprofundadas. Buscam-se conclusões e as reuniões são trabalhadas para chegar a elas. Por exemplo, a palavra é sempre concedida pela ordem em que é solicitada. Tal procedimento evita a discussão (considerada, em geral, um fator perturbador) e auxilia o coordenador na identificação dos pontos com os quais todos concordam ou das possíveis resistências a um pensamento comum.

As conclusões são tão importantes nestas reuniões que é raro o coordenador ir para uma delas sem ter, pelo menos um esboço, de possíveis conclusões a que o grupo deverá chegar. Ua reunião sem conclusões é considerada pelos participantes, como perda de tempo (e talvez seja mesmo). Todos saem frustrados se conclusões não forem estabelecidas e evidentemente o coordenador é responsabilizado por isto. Para fugir deste risco, o coordenador da reunião já vai, muitas vezes, com as conclusões "desejáveis" e seu trabalho de coordenação passa a ser um esforço para referendar estas conclusões. Muitos até se referem a isto com a expressão "Tirar da reunião a decisão de ..."

Ao abordarmos essas questões sobre as reuniões comuns, não estamos tentando invalidá-las. Só queremos deixar claro que elas não se confundem com o Círculo de Cultura. No Círculo de Cultura o consenso e as conclusões com as quais todos concordam podem até aparecer. Porém, são mera consequência e nunca o objetivo a ser atingido. O objetivo do Círculo de Cultura é estimular o esforço pessoal de cada participante na identificação e análise de situações propostas. É um esforço de conhecimento no qual as diferenças pessoais dos participantes ajudarão o processo "de desvelamento" da realidade, conforme nos ensina Paulo Freire. Contrariamente ao que acontece em outros tipos de reunião, o consenso pode tornar-se um formidável adversário a ser enfrentado pelo coordenador. Isto porque o consenso pode impedir a reflexão e o questionamento. Por exemplo, a idéia de que "Quem mora na favela é vagabundo" ou "ladrão merece ser morto pela polícia" pode ser um consenso em um grupo a menos que o coordenador desafie estas idéias, questionando-as, ninguém irá analisá-las. Afinal, ninguém quer perder tempo aprendendo aquilo que já sabe...

Dissemos, anteriormente, que o objetivo do Círculo da Cultura é estimular o esforço pessoal de reflexão dos participantes. Então, se o esforço é pessoal, por que fazê-lo em grupo?

Em primeiro lugar, porque a multiplicidade de experiências individuais que um grupo pode reunir enriquece qualquer processo de reflexão. A multiplicidade de conhecimentos e informações que cada participante traz para o grupo, amplia a possibilidade de análise do objeto a ser conhecido.

Em segundo lugar, porque o grupo oferece a oportunidade de visões diferentes de um mesmo problema ou questão. Estas visões diferentes e o esforço dispendido no sentido de justificá-las auxiliam as pessoas a aprofundar a sua tomada de consciência do objeto. É na medida em que eu vejo de forma diferente do meu interlocutor que aparece a oportunidade do diálogo ou troca. Portanto, o coordenador de um Círculo de Cultura procura explorar as divergências, estimulando a sua discussão. As divergências de pontos de vista são instrumentos indispensáveis para a realização do diálogo. Só trocamos diferenças. Unanidades não são trocadas.

Podemos dizer que o papel do coordenador em um Círculo de Cultura, é basicamente, manter o grupo em confronto entre si, com o coordenador e com a situação a ser analisada. É evidente que este confronto, não pode ser exarcebado até o ponto em que as posições se radicalizem e deixe de haver o diálogo, cedendo lugar para o monólogo a dois, se assim podemos dizer. Neste momento, o coordenador age como moderador, procurando passar a palavra a outros participantes para que os ânimos esfriem.

Alertando o leitor para o fato de que não estamos propondo receitas , já que elas não existem, uma vez que a coordenação é uma prática e uma prática aprende-se praticando, vamos colocar algumas considerações e sugestões para a Coordenação de um Círculo de Cultura. São o fruto de nossa prática, e deverão ser confrontadas com a prática de vocês.

A NECESSIDADE DE UM CÓDIGO A SER ANALISADO (DESCODIFICADO) PELO GRUPO

Muitos acreditam que formular uma questão de forma verbal ao grupo é suficiente para fazê-lo funcionar. A experiência tem nos demonstrado que perguntas são normalmente muito pobres para gerar um Círculo de Cultura. A pergunta tem normalmente o grave defeito de orientar a discussão para aspectos considerados importantes pelo formulador. E estes aspectos podem não ser importantes para o grupo. Por exemplo : A questão "Como é o atendimento médico aqui no bairro ?" pressupõe o atendimento médico como o aspecto central da discussão. No entanto, o grupo pode estar mais interessado em analisar outros aspectos da questão saúde (alimentação, custos dos remédios, higiene, funcionamento do corpo humano, medicina preventiva, etc) Ao formular a questão, o coordenador privilegiou o atendimento médico. Assim, para que o Círculo de Cultura funcione efetivamente é preciso evitar que o tema seja colocado sob a forma de pergunta. Quando isto não for possível a pergunta deve ser bastante ampla para funcionar como um código: Ex: "Para que serve um vereador ?" A pergunta tem de também a estimular no grupo o vício da "procura da resposta certa" .

Provavelmente vocês já observaram que a educação tradicional nos habitua ao fato de que para cada pergunta existe uma (e uma só) resposta certa. E esta resposta está na cabeça de quem perguntou. Quando o pai, chefe ou professor formula uma pergunta o educando ou subalterno deverá responder com a resposta correta. E como a resposta correta está na cabeça de quem perguntou o exercício de responder transforma-se não em um estímulo à reflexão , mas em um exercício de rememoração (lembrar o que foi dito pelo perguntador) ou de adivinhação daquilo que o professor , pai ou chefe está pensando que é a resposta correta. Em outras palavras, feita uma pergunta, as pessoas estarão muito menos interessadas em refletir e analisar e mais preocupadas em agradar ao perguntador dando ou procurando dar a resposta que este está querendo ouvir. É conveniente , portanto, que o assunto da discussão seja trazido ao Círculo de Cultura sob outra forma que a de perguntas. Pode-se apresentar a questão de várias formas, como por exemplo :

a) Um desenho que mostre a situação a ser analisada

- b) Um cartaz ou painel montado a partir da realidade ou das opiniões que os próprios participantes tenham.
- c) Uma fotografia projetada sob a forma de "slides"
- d) A dramatização, feita pelo próprio grupo de uma situação real. Ex: Um grupo que queria discutir a questão dos salários representou a situação do comparecimento de vários candidatos a emprego no departamento de pessoal de uma empresa que estava recrutando mão-de-obra. Após a representação, fez-se um Círculo de Cultura com grande sucesso.
- e) Um pequeno texto quando o grupo não for de analfabetos.
- f) Um pequeno filme ou teatro de fantoches
- g.h.i ... A cargo da criatividade do leitor

Esta forma de apresentação de uma questão ao grupo é chamada de codificação. Isto é, a questão a ser colocada ao grupo é codificada e este código é que servirá para a introdução da questão. Ao se fazer a codificação é preciso ter presente que o código é um mero introdutor do assunto a ser analisado. A síntese, isto é, o conhecimento obtido pela descodificação, será muito mais complexo e amplo do que o código, uma vez que resultará das experiências individuais de cada um dos participantes, fertilizadas pelas experiências de todos os outros participantes. Por ser apenas o detonador do processo de análise, o código deverá ser simples e facilmente inteligível. Códigos complexos e com excesso de significações dificultam a descodificação. Esta talvez seja a razão por que é mais fácil descodificar um "slide" do que um filme ou peça teatral. Além disso, o essencial na descodificação é a análise da realidade codificada e não apenas o código. Um código muito complexo convida o grupo a permanecer exageradamente no código e não o encaminha para o essencial, isto é, a sua própria realidade. Exatamente porque se destina a auxiliar no desvelamento da realidade dos participantes, o código deve representar aspectos da realidade vivida pelos mesmos, isto é, deve ser algo sobre o qual os participantes tenham o que falar. É preciso ter sempre presente que o código será o detonador do processo a ser desencadeado pelo Círculo de Cultura.

UMA VEZ APRESENTADO O CÓDIGO AO CÍRCULO DE CULTURA O COORDENADOR
DEVERÁ DAR TEMPO AO GRUPO PARA "ADMIRÁ-LO".

Os primeiros momentos após a apresentação do código são dedicados à compreensão do que o grupo está vendo a menos, é claro, que o próprio grupo haja participado da elaboração do mesmo, como no caso da dramatização ou da apresentação de um painel. Após estes momentos de admiração, o coordenador poderá ajudar no início da descodificação procurando

do fazer o grupo descrever o que está sendo visto. As perguntas clássicas que identificam esta primeira descodificação normalmente são " O que estamos vendo aí ?" ou " O que é isto aí ?" É importante que, uma vez formulada a questão, se dê o tempo necessário para que as pessoas possam refletir e mesmo quebrar a inibição. (no caso de grupos cujos participantes ainda não se conheçam). Não se preocupe com o silêncio que se segue a estas perguntas. É um silêncio produtivo. Quase se pode "ouvir" as cabeças pensando. Fique tranquilo. Alguém irá finalmente falar. Afinal, eles também ficam incomodados pelo silêncio prolongado. Caso você interfira neste silêncio antes do tempo, além de atrapalhar o "silêncio produtivo", poderá estar introduzindo a idéia de que são necessárias respostas rápidas. Sabemos que respostas rápidas são mais frutos de condicionamentos do que da reflexão .

A PRIMEIRA FASE DA DESCODIFICAÇÃO É NORMALMENTE DESCRITIVA DO PRÓPRIO CÓDIGO

Uma vez quebrado o silêncio inicial pela voz, às vezes tímida, de algum dos participantes, o coordenador deve estimular o grupo a continuar esta primeira descodificação com perguntas do tipo "E que mais?" ou "Tem mais alguma coisa?" Os participantes continuarão com a atenção voltada para o código e com as cabeças atentas na compreensão do mesmo .

A SEGUNDA FASE DA DESCODIFICAÇÃO É A DESCOBERTA DAS RELAÇÕES NÃO EXPLÍCITAS NO CÓDIGO

Uma vez completada esta primeira descodificação, por assim dizer, "periférica" o coordenador procurará um ligeiro aprofundamento das relações existentes na situação codificada e que não aparecem explicitamente no código. É o momento das perguntas do tipo "Por que?", "onde?" , "quando?", etc. Por exemplo, em um código em que apareçam um homem e uma mulher, o grupo irá tirar possíveis relações de parentesco entre os dois, baseado em suas experiências pessoais. É evidente que estas relações não estão explicitadas no código mas as pessoas poderão atribuir relações entre eles (marido e mulher, pai e filha, irmãos, etc) Este aprofundamento é quase automático e ajuda o processo de compreensão do código.

A TERCEIRA FASE DA DESCODIFICAÇÃO É O ESTABELECIMENTO DE RELAÇÕES ENTRE O CÓDIGO E A REALIDADE DOS PARTICIPANTES

Sabemos que a função do código é representar algum aspecto da realidade que queremos aprofundar (conhecer melhor) e trazer esta realidade para o Círculo de Cultura. Portanto, ajudar a refletir sobre a sua própria realidade é o grande objetivo do código. Assim, quando surgir a oportunidade, o coordenador poderá ajudar o grupo a passar para esta terceira fase com questões do tipo "Isto acontece aqui?" ou "Já aconteceu com alguém daqui?" ou "Isto é verdade?" etc. O objetivo é trazer para a discussão a realidade representada pelo código.

No decorrer da análise da realidade trazida pelo código, o coordenador deverá estar atento para que as afirmações feitas pelos participantes sejam justificadas sempre que possível. Assim, cabem neste momento as perguntas chamadas "de inteligência" (por que desafiam as pessoas a pensarem) "Como acontece isto?", "Por que?", "quando?", "Por que você está dizendo isto?", etc. É preciso ter em conta que raramente as pessoas deixam de ter explicações para as próprias afirmações. O que normalmente ocorre é que tais explicações sejam irracionais (mágicas) ou pouco explicativas (ingênuas). Ao formular as questões "de inteligência" o coordenador estará provocando o grupo a mostrar estas explicações. Quando as pessoas formulam explicações para a própria realidade, estão explicitando a sua visão das relações ocultas nesta realidade. Na maior parte das vezes, elas estão satisfeitas com as explicações que já possuem. Ainda que estas explicações sejam mágicas ou ingênuas. Isto é, explicações que ao invés de "clarificar" a realidade, servem para mascará-la. Quando estas explicações da realidade são explicitadas, torna-se possível refletir sobre elas e questioná-las. E este é o objetivo central do Círculo de Cultura. Refletir sobre a realidade para aprofundar o seu conhecimento. Assim, quando um dos participantes formular a sua explicação (em geral respondendo ao questionamento do coordenador ou de outro participante, podem ocorrer duas situações diferentes) todos os participantes concordam com a explicação (consenso). Esta é a situação mais trabalhosa para o coordenador. Veremos depois porque. b) existem os que não concordam com a explicação. Neste caso, o confronto das opiniões divergentes servirá para questionar a explicação, quase que obrigando as pessoas a refletirem sobre a questão. A situação de divergência de opiniões, contrariamente ao que ocorre em uma reunião comum, é a mais frutuosa em um Círculo de Cultura, por ser estimuladora do diálogo e da reflexão. A única dificuldade que pode ocorrer é a radicalização de posições entre dois participantes

que podem monopolizar a discussão sem ampliar os próprios argumentos. Neste caso, uma boa saída é o coordenador intervir com um : "Bem, já vimos que o Sr. Fulano e a Sra. Fulana acham . Vamos ver o que os outros tem a dizer". Normalmente isto é suficiente para desaquecer os ânimos e os outros falarão . Por ser a situação de divergência ideal para a discussão , convém aproveitar-a. Assim, quando alguém formular uma explicação qualquer, convém testar se esta é a opinião geral. Isto se faz com o coordenador perguntando ao grupo. "O que é que vocês acham disto?" ou então "Vocês estão de acordo ?"

Nunca deve ser esquecido pelo coordenador que uma opinião é importante pelos fundamentos desta opinião. Por isso, sempre que possível e desde que não seja um fator de inibição do grupo, o coordenador deve perguntar o "Por que?" O "achar" por "achar ou por ouvir dizer é muito pouco crítico e nunca deve ser estimulado. A procura de justificativas para as próprias opiniões é uma forma de desvelamento" da realidade que deve ser estimulada. Procurando as próprias razões, as pessoas tem oportunidade de aprofundar o seu conhecimento. Procurar os "Porques" é uma atitude própria da consciência crítica .

Como vimos anteriormente, ao ser apresentada uma explicação, ela pode ser um consenso do grupo, isto é, todos concordam com ela . Esta concordância , pode ser fruto de uma madura reflexão sobre o assunto, mas , na maior parte das vezes, não é isto o que acontece. Esta concordância pode ser, e na maior parte das vezes é, fruto de uma observação superficial da realidade ou de um "ouvir dizer" difuso e que se apresenta com foros de verdade absoluta. Portanto é preciso quebrar esta " crosta " de verdade absoluta e estimular as pessoas a refletirem sobre o assunto . Aí o questionamento torna - se mais trabalhoso para o coordenador. Por que competirá a ele exercer a função de crítico. Neste momento ele terá que ser criativo. Identificar as incoerências, pontos fracos ou contradições da explicação e atacar estes pontos . Obviamente, atacar estes pontos não significa fazer um discurso sobre a sua própria opinião sobre a questão. Tal discurso além de inócua , porque poderia desestimular a continuação da discussão. Como o coordenador é considerado uma autoridade , o seu discurso dificilmente seria contestado e a reflexão terminaria.

Como o objetivo do coordenador é estimular a reflexão do grupo, o ataque às explicações mágicas ou ingênuas terá que ser feito através de questionamento que forcem o grupo a refletir. Este questionamento pode ser feito de várias maneiras, algumas delas serão citadas aqui . Digamos por exemplo, que ao discutir a realidade favela, surja o consenso segundo o qual "As pessoas que moram na favela, moram porque querem ." Como atacar este consenso ?

- a) Por perguntas Ex: "Qual a vantagem em morar na favela?" ou "Por que vocês não moram na favela?" ou "Morar na favela é bom?" ou "O que as pessoas precisariam fazer para sair da favela?" "Isto é possível?" "Por que?" "Como?", etc. As perguntas visam aprofundar a questão para ver se o consenso é fruto de alguma reflexão ou apenas de um senso comum sobre o qual pouco ou nada se pensou.
- b) Generalizações Ex: "Todos os que moram em favela escolheram ir morar na favela?" Normalmente a generalização põe em destaque a generalização que o próprio grupo costuma fazer perceber. É provável que quem afirma que o favelado é voluntário, conheça algum caso de alguém que na sua opinião poderia sair da favela e não o faz. Generalizando, o coordenador muitas vezes consegue fazer com que o grupo perceba o absurdo da generalização.
- c) Particularizações : Ex: "Eu li no jornal que houve uma invasão de terras por parte de favelados para terem um terreno e construir a sua casa. Não estavam satisfeitos em morar na favela. Como pode ser isto?" A particularização faz com que os participantes do Círculo de Cultura lembrem casos concretos que desmintam a afirmação anterior.

A CONDUÇÃO DO PROCESSO DE ATAQUE AOS CONSENSOS DEPENDE DA
CRIATIVIDADE DO COORDENADOR :

Vale tudo. Só não vale sobrepor à explicação dos participantes a explicação do coordenador. Isto apenas fixaria uma relação vertical paternalista que poderia até aparentemente não ser contestada mas que não mudaria em nada a visão das pessoas sobre a questão. Veja bem. O objetivo que se tem no Círculo de Cultura não é o que os participantes aprendam as respostas "certas" que estão na cabeça do coordenador mas que reflitam sobre a própria realidade, procurando compreendê-la. O coordenador precisa ter presente que não se trata de apenas um ato isolado mas que se trata de um processo. O Coordenador não precisa angustiar-se ao perceber que apesar de todos os seus esforços o grupo permanece apegado ao consenso ingênuo ou à explicação mágica. Afinal, a educação é um processo. As sementes lançadas hoje frutificarão mais tarde. O participante do Círculo de Cultura irá aprendendo coisas que irão mudar a sua visão sobre o problema discutido hoje. É provável que muitos daqueles que hoje acreditam na voluntariedade do favelamento irão mudar sua opinião na medida em que compreenderem outros aspectos da realidade. Mais do que permitir o conhecimento da própria realidade, o Círculo de Cultura é um instrumento de mudança qualitativa dos participantes. O que se pretende é que as pessoas

tornem-se críticas, isto é, desenvolvem a sua capacidade de refletir, capacidade esta que o autoritarismo de nossa sociedade tende a atrofiar. Mais do que introduzir conhecimentos novos, o Círculo de Cultura pretende estimular o aparecimento de homens e mulheres novos, capazes de desvendar a realidade através da reflexão .

O COORDENADOR TEM UM PAPEL ATIVO NO CÍRCULO DE CULTURA QUE NÃO SE LIMITA AO DE FAZEDOR DE PERGUNTAS . .

O Coordenador do Círculo de Cultura é alguém diferenciado do grupo. Esta diferenciação não o torna "superior" ao grupo, mas alguém diferente. Diferente pelo menos no fato de ter tido conhecimento anterior do aspecto da realidade que iria ser analisado e portanto com maior possibilidade de refletir com antecedência sobre o assunto, pesquisar alguns aspectos , etc. Todavia, normalmente esta diferença não se restringe apenas a esta informação anterior, que as vezes pode também ser compartilhada com o grupo. Costumeiramente é muito maior ,na medida em que o coordenador tem informações mais completas ou pelo menos diferentes das informações do grupo que ele está coordenando. Muitas vezes é até de classe social diferente da classe social do grupo animado por ele.

ESTA DIFERENÇA SÓ SERÁ PREJUDICIAL SE SERVIR COMO INSTRUMENTO DE DOMINAÇÃO DO GRUPO

Caso contrário, ela será extremamente útil no processo de crescimento do grupo . Afinal ,tendo conhecimentos diferenciados, o coordenador será um ótimo parceiro na troca de conhecimentos do grupo. O diálogo é uma troca e só se trocam coisas diferentes.

Haverá momentos em que a discussão dentro de um Círculo de Cultura poderá deixar de progredir por falta de informações . E é possível que estas informações necessárias sejam do conhecimento do coordenador . Evidentemente, o coordenador deve informar ao grupo para que este, informado, possa continuar a sua discussão. Vejamos um exemplo. Na discussão de um tema , alguém levanta a questão de que " é justo que os bairros ricos sejam melhor atendidos porque são os ricos que pagam mais impostos".O grupo concorda. Esta concordância indica que os participantes entendem como imposto , apenas o imposto de renda ou o imposto predial que são mais conhecidos por eles. Neste caso, o coordenador deverá passar ao grupo a in-

formação que dispõe de que todos pagam impostos, pelo menos no momento em que fazem compras. Uma vez que todos os produtos vendidos são taxados. Esta informação, desconhecida anteriormente pelo grupo, permitirá um aprofundamento da discussão.

COMO SE PODE VER NO EXEMPLO, O COORDENADOR DO CÍRCULO DE CULTURA NÃO É PASSIVO PERANTE O GRUPO E NÃO É APENAS UM PERGUNTADOR. ELE PARTICIPA ATIVAMENTE DO PROCESSO E COLOCA EM COMUM OS SEUS CONHECIMENTOS.

A grande questão a ser enfrentada pelo coordenador é a da oportunidade. Quando a informação deverá ser passada.

Genericamente, poderíamos dizer que este quando será o momento em que o grupo precisar. Nem antes nem depois. Identificar este momento porém, não é uma questão técnica mas uma questão artística. Isto é, depende da sensibilidade do Coordenador. Este lado "artístico" da educação somente pode ser desenvolvida pela prática do educador. Quanto maior for a prática de coordenação de Círculos de Cultura, maior será a habilidade de saber o momento que as informações deverão ser passadas. Portanto, mãos à obra. Multiplique os Círculos de Cultura e cresça como Coordenador.