

BLOCO 5

METODOLOGIA PARTICIPATIVA NA FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

TEORIA E PRÁTICA

- 1 - Metodologia Participativa. Algumas Questões Teórico-Metodológicas
- 2 - Cursos de Atualização para Grupos Heterogêneos
- 3 - Importância do Trabalho sobre as Representações na Formação de Agentes Sanitários e Sociais
- 4 - Diretrizes do Programa Nacional de Educação para a Participação em Saúde
- 5 - Capacitação de Recursos Humanos: Algumas Experiências

METODOLOGIA PARTICIPATIVA: ALGUMAS QUESTÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

METHODOLOGIE PARTICIPATIVE: QUELQUES QUESTIONS THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES

Seno A. Cornely¹

CORNELY, S.A. Metodologia Participativa Algumas Questões Teórico-Metodológicas. Rev.Bras.Cresc.Des.Hum., III ~11: São Paulo, 1993.

RESUMO

O presente trabalho apresenta algumas preocupações sobre o método, a participação e os recursos humanos na área da Saúde e Educação dentro de uma moldura teórica com reflexos na prática.

Apresenta algumas ideias preliminares sobre formas particulares de participação de profissionais e a interdisciplinariedade das equipes técnicas.

O autor tem como pano de fundo a situação social global do país, as anuais políticas sociais e a diminuição da participação do Estado.

RÉSUMÉ

L'article décrit certains points de méthode, sur la participation et les ressources humaines dans les domaines de la Santé et de l'Éducation dans un cadre théorique avec des prolongements pratiques.

Sont aussi présentées quelques idées préliminaires sur certaines formes particulières de participation des professionnels et l'interdisciplinarité des équipes techniques.

L'auteur a comme toile de fond la situation globale du pays, les politiques sociales actuelles et la diminution de la participation de l'État.

A questão metodológica

Método não é apenas um encadeamento lógico de procedimentos, pois esta leitura abstrato-formal poderia nos levar à busca de um receituário a garantir resultados. "O método, o discurso metodológico, implicam pelo menos três planos fundamentais: a) seqüência de procedimentos, que inclui as técnicas e os instrumentos; b) a teoria do objeto, que já introduz uma determinação exercida por esta sobre a metodologia; c) uma concepção do conhecimento e da sua validade, como base filosófica e epistemológica, isto é, uma teoria geral do conhe-

cimento. Esta teoria geral determina que tipo de teoria será formulada sobre o objeto, assim como também vai influenciar a seqüência de procedimentos e, inclusive, a seleção e a escolha de técnicas e instrumentos dessa metodologia".(7)

Portanto, em primeiro lugar, o método não é neutro e em segundo, não tem valor absoluto, não garantindo, por si só, o sucesso de qualquer empreendimento.

O termo "metodologia participativa" implica em situar a categoria "participação" em seu sentido substantivo.

¹ Doutor em Serviço Social, Professor da PUCRGS e Universidade Luterana do Brasil. Atua também em consultoria de políticas sociais no país e no exterior. End.: Av. Alberto Bins, 665 - 9º andar - Porto Alegre - Brasil - CEP 90030-142 - Fone: (051) 225-3144.

Participar significa tomar parte ativa no processo decisório. Significa partilhar do poder, conquistar fatias de poder, lutar pelos direitos sociais e políticos, construir a cidadania (4). Significa também perseguir novos níveis e graus de participação, capacitando-se para tomar parte eficazmente.

Nesse sentido, a participação é um meio para chegar a um fim e, portanto, faz parte do método e o qualifica. Mas é também um fim em si mesmo, um produto de processos sociais, e, como tal, demanda insumos em forma de informação, educação e assessoria técnica.

A metodologia participativa poderia correr o risco de empobrecer ou banalizar-se adjetivamente, perdendo sua substância. Sua utilização instrumental nas metodologias participativas, na pesquisa participante, no planejamento participativo, na administração participativa, deve, por isso mesmo, ser claramente definida dentro de um enfoque finalista.

Importa, ainda, insistir no processo pedagógico da participação, que se aprende a praticar, praticando-a.

A questão dos recursos humanos

Apesar de universalmente consagrado, o termo “recursos humanos” não consegue se despir de sua roupagem original, de cunho capitalista.

Os homens e as mulheres são reduzidos à função instrumental de parte de uma engrenagem produtiva, que devem ser devidamente adestrados e lubrificadas para render o máximo. São reduzidos à dimensão trabalho, ao “homo faber”, subalternizando-se às demais dimensões.

Quanto mais eficiente for o recurso humano na execução de suas tarefas, melhor. Quanto menos crítico, problematizador, quanto menos completo como ser integral, melhor; mais produtiva será a empresa, privada ou pública.

Ora, a mais importante das funções dos profissionais que trabalham com crianças - ou com qualquer outro tipo de usuário das políticas sociais - é justamente a educativa.

Sem descartar o valor da produtividade, consequente da correia capacitação dos profissionais, importa não perder esta dimensão global.

A formação de equipes interdisciplinares

As equipes interdisciplinares emergem cada vez com mais frequência devido à complexidade na compreensão de problemas sociais e devido à busca de otimizarem os recursos, maximizando os resultados da ação.

Não são apenas uma somatória de aportes de especialistas, mas convergem harmonicamente para objetivos comuns.

O ponto de partida, como afiança recente documento da UNESCO (8) não é a disciplina, mas o projeto, com seus objetivos e as ações de intervenção daí decorrentes.

Em função do projeto, as diversas disciplinas juntam seus esforços, numa espécie de fusão cooperativa, para estudar e atacar o problema sob ângulos diferentes e complementares (2).

Para compreender e atuar sobre as causas mais profundas da problemática infantil faz-se, portanto, mister a articulação de diversas disciplinas. E isto é válido tanto para estudar casos concretos, quanto para propor alternativas de desenvolvimento baseadas no uso correio dos recursos, e é neste sentido que se necessita produzir um corpo de conhecimentos mais amplo, global, que ultrapassa a visão de uma única disciplina.

Em relação à interdisciplinariedade, importa ser realista. A mesma não se produz automaticamente, como resultado de ideais generosos de um grupo interprofissional imbuido de grande dose de boa vontade. Realiza-se num espaço contraditório, de luta de interesses, que nem sempre tem a ver com o objetivo comum.

Nesta realidade política, cada grupo disciplinar representa interesses cada vez mais conflitantes, dificultando a real vontade política da interdisciplinaridade.

Podem aí aflorar os mais ferozes interesses corporativistas. Com efeito, ao lado das dificuldades técnicas que veremos abaixo, o corporativismo profissional parece ser um dos principais inimigos da interdisciplinariedade.

Em qualquer campo de atividade científica surgem os “donos da área”.

Dominando determinados conhecimentos, geralmente especializados e parciais, mascaram os interesses de sua categoria profissional, desvalorizando o aporte de outras disciplinas e desrespeitando seus profissionais.

Demonstram primeiramente a insegurança do conhecimento, necessariamente limitado num campo tão complexo, e obstaculizam, por isso mesmo, uma compreensão mais global e a proposta de uma política de intervenção mais integral.

Para começar, é fundamental que a equipe interdisciplinar desenvolva uma ética de relacionamento recíproco, que leve ao respeito das outras disciplinas e à aceitação e incorporação de seu saber específico. Aí se pode começar a projetar a construção de um conhecimento transdisciplinar.

Ao lado dos empecilhos de ordem política, cabe ainda ressaltar percalços de ordem técnica.

Cada disciplina possui um corpo distinto de conhecimentos e um complexo de estruturas teóricas e de estratégias heurísticas carac-

terísticas; utiliza uma variedade de métodos e técnicas específicas para expandir seu corpo de conhecimentos, além de explicações estruturais. Isso, aliás, constitui a essência mesma da disciplina.

Além disso, cada disciplina pressupõe, explícita ou implicitamente, aspectos ontológicos distintos, que podem produzir quadros de valores conflitantes. Nesse sentido, a própria universidade, ao privilegiar a área tecnológica desconectada da humanista, tende a compartimentalizar o conhecimento, formando especialistas de campos cada vez mais restritos.

O alcance da “tendência interdisciplinar será bem mais visível se busca a solução de problemas pontuais e muito mais difícil se pugnar por um novo paradigma de desenvolvimento” (6), pela construção de uma sociedade diferente, mais solidária e justa. Aí entram variáveis perturbadoras, de forte conteúdo axiológico.

Como em tudo o mais, aqui também se aprende a fazer fazendo. O exercício, os ensaios, os erros e os acertos parecem ser a bússola correia que nos levará à construção de uma equipe realmente interdisciplinar.

Nommalmente, porém, parece haver duas maneiras básicas de se constituir uma equipe interdisciplinar a) por decisão institucional, quando os dirigentes estabelecem os objetivos, fixamos conceitos fundamentais, determinam um prazo e um produto, designam os integrantes das diversas disciplinas, estabelecem o sistema de trabalho e nomeiam o coordenador; b) por adesão espontânea a um objetivo que é socializado entre os integrantes das diversas disciplinas; aí os conceitos são trabalhados com base no aporte de cada um, uma linguagem comum é constituída, e se estabelece um nivelamento básico. O prazo e o produto são negociados, assim como um sistema de articulação mais democrático com coordenador eleito, por vezes em sistema rotativo de coordenação.

A segunda alternativa será mais demorada, mas cria raízes mais profundas e diminui os traumas e conflitos que freiam a ação. Estes são livremente discutidos, desconfianças são desarmadas, arcas de atrito são negociados, arestas aplainadas e os instrumentos de trabalho são coletivamente decididos. Mantém-se um clima de respeito entre os integrantes da equipe.

Alguns estudos (2,1,8) apontam vários momentos na formação da equipe interdisciplinar. São os seguintes:

1º momento: Instalação da equipe e conhecimento mútuo dos seus membros. Clarificados seus objetivos e acertado seu esquema de trabalho, o coordenador apresenta seus membros com a respectiva formação profissional. Cada membro

dirá do aporte que sua disciplina tem condições de apresentar ao projeto.

Junto a essa massa de informações, surgirão as primeiras desconfianças e a tendência de rejeição de algumas ou todas as disciplinas. As áreas específicas tenderão a demonstrar certo desprezo pelas disciplinas “subalternar”.

2º momento: Afirmação de cada disciplina. Cada profissional defende sua importância e tenta demonstrar bastante autonomia. Busca deixar claro que sua disciplina terá que impor a linha orientadora do projeto, mas poderá aceitar aportes específicos de “disciplinas secundários”.

Geralmente surgem conflitos pela disputa de espaços. O coordenador necessita de muita perícia e habilidade para negociar e evitar que a equipe imploda antes de começar a funcionar.

3º momento: Alguma abertura. Aos poucos vai-se aprendendo a ver novos enfoques e a descobrir novos ângulos. Há possibilidade de aceitação de novos aportes e se pode chegar à tentativa de somatórios.

Recomenda-se algum exercício prático, de estudo ou intervenção, em que cada disciplina, ao descobrir suas limitações, aprenda a respeitar a contribuição de outras

4º momento: A caminho da integração. Começa a amadurecer a possibilidade de um processo psico-social de integração. Não é, desde logo, um processo pacífico, tende a ser muito conflitivo, pois as disciplinas “específicas” costumam a conferir real valor às outras, especialmente às mais generalistas. Ao lado dos conflitos, verificam-se sistemas de alianças e coalisões entre grupos profissionais contra outros.

Se o projeto tiver desenhado objetivos bem claros e nitidamente dimensionados, há boas chances de se ir caminhando para estudos e ações integradas.

5º momento: Realimentação. Se o projeto for conduzido com êxito, corre-se o risco de se desenvolver um forte “esprit de corps”, em que a equipe passe a considerar-se quase perfeita e vá diminuindo sua capacidade de autocrítica. Importa, então, realimentá-la com novos projetos, talvez mais complexos, a desafiar sua eficácia operacional.

Esses momentos não são rígidos nem necessariamente sequenciais. Podem não se verificar integralmente numa experiência e serem bem mais conflitivos em outra. Podem não chegar a bom termo, por não se saber lidar com os conflitos naturais ou simplesmente porque os objetivos não foram claramente definidos. Podem apresentar forte predomínio deste ou daquele profissional e submissão de outros membros.

Os conflitos naturais pelo poder têm tido aí uma arena fértil, particularmente quando a equipe lida com matéria apetitosa em termos de dinheiro ou prestígio. As disputas de liderança, a luta pela coordenação ou a pugna por posições de destaque público não estarão aí ausentes, como ausentes não estarão em nenhuma atividade humana.

A experiência tem demonstrado que membros jovens, ainda menos comprometidos a defender “dignamente” as cores de sua corporação profissional, tendem a ser mais dúcteis na composição interdisciplinar. Mas essa “interdisciplina” não dispensa o saber específico das diversas áreas do conhecimento.

Ao contrário, exige maior competência da contribuição de cada disciplina à equipe. No caso, o saber e o fazer com menores demandam uma tecnologia, alternativa sim, mas tecnologia de ponta, altamente competente e especializada.

A interdisciplinaridade não é um caos, uma terra de ninguém, em que cada qual faz tudo, mas um conjunto integrado e multifacetado de estudos e ações de alta competência técnica, convergindo para objetivos comuns.

Se é verdade que há uma série de atividades comuns a toda a equipe, em que todos os seus membros repondem integrada e solidariamente, não é menos verdadeiro que a especificidade de cada disciplina é responsabilidade de seus representantes.

Bibliografia

01. ANDER-EGG, E. & FOLARI, R. *Trabajo Social e Interdisciplinaridad* - Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1988.
02. CORNELLY, S.A. *Introdução a técnicas de projetos: uma abordagem sistêmica*. Escola de Serviço Público, Rio de Janeiro, 1974.
03. _____ *Planejamento e Participação Comunitária*. Ed. Cortez, São Paulo, 2ª ed., 1979.
04. _____ *Planeamiento tecnocrático versus participativo: diferencia de estilo o de sustancia*. *Serviço Social*, (6), Tribuna Libre, Buenos Aires, 1987.
05. _____ *La interdisciplinaridad en el abordaje ecológico*, *Revista de la Sociedad Interamericana de Planificación*. (98): Guatemala, abril-junho de 1992.
06. LEFF, E. *Las ciencias sociales y la formación ambientalista a nivel universitario*, *Revista Interamericana de Planificación*, (83/84): Guatemala, 1987.
07. PINTO, J. B. *Participação, rito ou prática de classe*. *Cadernos de Planejamento Participativo*, Unijuí, Rio Grande do Sul, 1985.
08. UNESCO. *Universities and Environmental Education*, (occasional paper), Paris, 1906.