



INTERNACIONALIZAÇÃO E MOBILIDADE ACADÊMICA: PRINCÍPIOS E AÇÕES PARA O SUCESSO DE UMA PARCERIA DE INTERCÂMBIO ACADÊMICO

ANTONIO MAURÍCIO CASTANHEIRA DAS NEVES
ANGELA LOPES NORTE

Resumo: Este estudo almejou responder a algumas perguntas que permeiam o processo de intercâmbio na sua vertente comportamental. As considerações e o caso aqui relatado tiveram como base algumas indagações: Qual o perfil do estudante a ser selecionado para o intercâmbio? Que competências interculturais devem ser adquiridas para minimizar o choque cultural? O que deve ser estabelecido a priori entre as partes? O que torna uma parceria de intercâmbio efetiva? Buscou-se estabelecer as medidas para o sucesso de um projeto de intercâmbio acadêmico, definindo-o com clareza, estabelecendo as responsabilidades das instituições parceiras, havendo o cuidado de registrá-las nas duas línguas oficiais dos países participantes. Apresenta-se como conclusão que as competências geram eficácia (fazer o que é certo para ter bom resultado), eficiência (fazer certo o que tem que ser feito) e efetividade (fazer algo certo e com qualidade). Porém, mais que efetivo, um projeto de intercâmbio e de mobilidade tem que ser *efervescente*, tem que ser envolvido pela agitação contagiante do espírito. Efetividade com efervescência pede profissionais que lancem mão de seus estudos e suas práticas de forma a colaborar com o processo a cada momento específico, e atentos às novas possibilidades que possam acontecer.

Palavras-chave: Mobilidade Acadêmica, Intercâmbio, Cooperação Internacional, Convênio Internacional

I. INTRODUÇÃO

Este estudo almejou responder a algumas perguntas que permeiam o processo de intercâmbio na sua vertente comportamental. As considerações e o caso aqui relatado tiveram como base as seguintes indagações:

- Qual o perfil do estudante a ser selecionado para o intercâmbio?
- Que competências interculturais devem ser adquiridas?
- Há como se minimizar o choque cultural?
- O que deve ser previsto como *atitudes pré-partida* que garantam o sucesso do projeto?
- Que características garantem ao indivíduo um comportamento condizente com a interculturalidade dos intercâmbios?
- Que características os envolvidos no processo no país hospedeiro devem ter para colaborar no processo?
- O que deve ser estabelecido a priori entre as partes?
- O que torna uma parceria de intercâmbio efetiva?

Embora audacioso em sua proposta de responder a tais questionamentos, este estudo está longe de ser considerado utópico. É um documento baseado em pesquisas e observações – quase que um diário de bordo de um programa de intercâmbio entre duas instituições de ensino federais do Brasil e duas da rede privada dos Estados Unidos, ainda com propósitos de discussão e complementação, frente aos futuros acordos que o consórcio gerou.

A análise aqui realçada remete-se às conclusões resultantes do término do programa, como também sujeita-se a futuros entendimentos entre as partes, de forma a delinear seu escopo e prover bases mais sólidas para novos processos de intercâmbio entre dois países de culturas bem diversas que por ventura sobre este estudo se debruçam.

II. APRESENTANDO O INTERCÂMBIO

Com o título *Developing Cultural Context*, sob a forma de programa de consórcio entre Brasil e Estados Unidos de Educação Superior, do Projeto de Cooperação Internacional CAPES/FIPSE, de quatro anos, o intercâmbio delineado neste estudo envolveu um total de 43 (quarenta) estudantes. Destes, em 2005, quatro do CEFET/RJ, quatro do *Voorhees College*, dois do CEFET/BA e dois do *Paul Quinn College*. Em 2006, apenas um estudante norte-americano não foi contemplado. Em 2007 e 2008, apenas estudantes brasileiros foram enviados, seis em 2007 e quatro, em 2008. Os estudantes norte-americanos, por uma necessidade de maior identidade com o país e a língua, precisaram de um ano de preparação em seu país de origem, só vindo ao Brasil no 1º período de 2009, em número de seis.

A área delimitada como comum às quatro instituições foi a de ADMINISTRAÇÃO INDUSTRIAL, sendo que no CEFET/RJ o foco era a área industrial, e no CEFET/BA, as áreas de Gestão de Hospitalidade e Gestão Social. Os estudantes selecionados precisavam estar cursando os dois últimos anos do Curso de Administração do CEFET/RJ e do CEFET/BA, e o 3º e 4º anos do Curso de Administração do *Paul Quinn College*. Os alunos do *Voorhees College* precisavam estar matriculados no *Organizational Management degree*

completion program (curso na área de gestão de negócios).

O principal objetivo do projeto foi o desenvolvimento de competências de gestão internacional e de empreendedorismo intercultural.

Encaixa-se nas diretrizes do programa de projetos bilaterais CAPES/FIPSE uma vez que visa a aproximar estruturas curriculares em áreas objetos dos projetos de parcerias, a equivaler e reconhecer créditos mútuos, além de ter caráter inovador e abrir oportunidades educacionais entre os EUA e o Brasil, incrementando cooperação interinstitucional e internacional, com aprendizado da língua do país parceiro e exposição às culturas dos dois países.

III. COMPETÊNCIAS QUE GARANTEM O SUCESSO EM ATIVIDADES DE MOBILIDADE E INTERCÂMBIO

Forças de transformação vêm impactando o globo, internacionalizando a vida social e a economia e diminuindo a importância das fronteiras. A percepção do que ocorre, de como selecionar e de como interpretar os estímulos externos são fatores primordiais para o homem do século XXI. Os novos desafios oferecidos são encarados de apenas duas maneiras: aproveitando as oportunidades ou desperdiçando-as. A segunda possibilidade exclui o estudante – futuro profissional – de conviver com a nova ordem das coisas com visão pluridimensional. A primeira exige adaptação às novas regras.

Na recente *World Conference on Higher Education*, Paris 2009, que teve como tema as Novas Dinâmicas da Educação Superior e da Pesquisa para a Mudança e o Desenvolvimento da Sociedade, os eixos centrais abordaram os seguintes aspectos: responsabilidade social da educação superior, o acesso, a equidade e a qualidade do ensino e da pesquisa e os impactos da internacionalização, do regionalismo e da globalização na educação superior. Entre os temas organizados em torno dos eixos centrais estão internacionalização, regionalização e globalização, que devem ser incentivadas, com respeito à diversidade, às realidades locais e ao diálogo intercultural. Segundo o documento gerado pela Conferência, as instituições de ensino superior têm a responsabilidade social de criar ponte entre as lacunas de desenvolvimento, criando formas de transferência de conhecimento e encontrando soluções para não somente ampliar a circulação de cérebros entre as fronteiras como também aliviar o impacto negativo do *brain drain*. Neste sentido, as parcerias universitárias são parte da solução almejada e possibilitam a ampliação da compreensão mútua e a cultura da paz, através de acordos equilibrados e que garantam genuína colaboração multilateral e multicultural. De um modo geral, foi enfatizada a necessidade da formação de cidadãos do e para o mundo, com valores globais sólidos (justiça, respeito, solidariedade, democracia, ética) e com respeito à diversidade cultural.

A partir dessa perspectiva humanista, das opções de mudanças e de uma visão prospectiva para a implementação de políticas de desenvolvimento, a cooperação internacional reflete a situação mundial no campo da aprendizagem e da pesquisa, baseada em associação autêntica e confiança mútua e solidária.

Blocos econômicos já detêm esse conceito e acreditam nele para que a união possa processar-se completamente. O processo de Bolonha aí está para comprová-lo. A livre circulação na União Européia impõe uma nova estruturação que permita o aumento da mobilidade e da empregabilidade.

Nas Américas, ainda que o processo de Bolonha [9] não atinja os mesmos ideais da CE, novas tendências se fazem notar. Interesses – pessoais, institucionais e governamentais – entram em jogo.

A internacionalização das universidades é estratégica para a política governamental brasileira e o desenvolvimento científico e institucional universitário. Os interesses particulares de docentes e discentes também convergem para a busca de parcerias de mobilidade internacional: experiência cultural, proficiência em língua estrangeira, melhores chances no mundo produtivo, na carreira, melhores salários, formação de redes científicas e profissionais para o futuro, novos contatos, contatos, acesso a recursos e a equipamentos internacionais, a novos olhares, à cooperação na pesquisa, etc.

De acordo com dados do Ministério da Educação, de 2007 [7], o número de doutores no Brasil vem tendo um crescimento de 13,7 % ao ano, de 1900 a 2005, e estima-se que, em 2009, o Brasil já conte com 16 mil doutores. Hoje, nas Universidades Federais, 75% do corpo docente é composto por professores com doutorado, sendo que o governo tem incentivado a mobilidade para doutorado e pós-doutorado. Também há incentivo para que os *scholars* brasileiros sejam vistos internacionalmente como *peers*.

A produção científica no Brasil está em trajetória ascendente, em um crescimento quatro vezes maior que o da média mundial. No momento, somos responsáveis por 2 % dos artigos científicos publicados em revistas indexadas internacionalmente, ocupando o 15º lugar no ranking mundial, e apostando que, em 2010, com 2,6 %, estaremos na 13ª posição.

Tais números colocam o Brasil em posição para procura de parcerias acadêmicas internacionais. Imprescindível é, portanto, estabelecer agenda que extrapole o colonialismo e o neo-colonialismo que imperaram até pouco tempo nos processos de parceria e mobilidade internacional, preocupando-se com a pesquisa científica e tecnológica brasileira, a partir de diretrizes estabelecidas pela comunidade científica nacional em parceria com o governo e formas de cooperação em intercâmbios que venham a ser efetivas.

Assim como o Processo de Bolonha, baseado no aprimoramento de competências, programas de intercâmbio e de mobilidade efetivos também estão calcados em competências.

Faz-se necessária, então, a análise de certos termos indispensáveis a este estudo.

Ser competente é ter habilidade, conhecimento e perícia para fazer algo de forma eficiente e eficaz. Eficácia, eficiência e efetividade são palavras que se originam da idéia de efeito, ou seja, um objetivo, um alvo, um fim proposto. Ser eficaz é fazer o que é certo, tendo bom resultado; eficiente, fazer certo o que tem que ser feito; e efetivo, fazer as coisas de forma certa e com qualidade. A competência, por sua vez, envolve o “saber” (os conhecimentos, as informações), o “saber fazer” (as habilidades psicomotoras, cognitivas e sócio-afetivas) e o “saber ser” (as atitudes e os valores, as predisposições para decisões e ações). Em suma, através de esquemas mentais (análise, síntese, inferência, analogia, etc.), a competência aloca os saberes como recursos ou insumos em ações em contextos específicos, gerando desempenho eficiente e eficaz. Entretanto, não se deve entender competência como desempenho final, mas como capacidade – aliada a condições intelectuais e emocionais – para exercer e atingir o desempenho a que se destina. Assim, ter competência significa, em termos gerais, ter capacidade para utilizar conhecimentos adquiridos e mobilizar as emoções para tomar determinadas decisões e solucionar problemas – que tendem a ser inéditos – a cada situação enfrentada.

A efetividade em um projeto de intercâmbio significa mais que a adaptação ao currículo da instituição hospedeira. Ter comportamento efetivo em um intercâmbio é simplesmente viver feliz e confortável e ter sucesso acadêmico em uma nova forma de

cultura. Simples o bastante – desde que competências que levem à efetividade e ao sucesso fluam, não somente do lado dos estudantes, mas de todos os envolvidos no processo.

Um projeto como o Consórcio de Educação Superior firmado entre o Brasil e os Estados Unidos, cujo principal objetivo é a aquisição de habilidades que desenvolvam o empreendedorismo internacional, precisa, necessariamente, ater-se a essas considerações.

Que competências, então, garantem a efetividade do desempenho em uma cultura diferente? Como um indivíduo demonstra que está sendo efetivo interculturalmente? A literatura da área e a convivência com tal mobilidade vêm determinando as características que devem ser buscadas nos indivíduos que se propõem a experimentar uma nova e diversa cultura. Tais pessoas devem possuir:

- bom conhecimento da cultura do país receptor e boa-vontade para envolver-se com tal cultura, além de considerar gratificante a oportunidade de aprender a respeito de novos costumes e valores;
- conhecimento razoável dos aspectos estruturais e pragmáticos da língua do país receptor, de forma ao menos emergencial, para garantir a sua sobrevivência no país estrangeiro, embora deva ser estabelecida a meta de atingir um certo grau de fluência nessa língua ao longo de sua estada;
- traços comportamentais que promovam habilidades de comunicação interculturais; interesse em conhecer pessoas e em comunicar-se com elas;
- motivações de aprendizagem pessoais compatíveis com os objetivos do projeto que não tenham motivos financeiros e/ou turísticos apenas;
- expectativas realistas em relação às condições de vida no país hospedeiro;
- características pessoais de tolerância, iniciativa e habilidade para ouvir.

O reconhecimento de que, na cultura estrangeira, inevitavelmente, situações acontecem e que a elas, por vezes, é difícil ajustar-se, gera a necessidade de algumas atitudes positivas que catalisem esforços que gerem competências para lidar com as condições adversas e/ou inesperadas e imprevisíveis. Assim, é essencial que o estudante selecionado para o intercâmbio possua:

- auto-confiança;
- capacidade de cuidar de si próprio sejam quais forem as circunstâncias, lançando mão de recursos próprios, sem esperar que outros resolvam seus problemas e sem reclamar do tratamento ou da falta de sorte;
- comprometimento com o sucesso do projeto e com a instituição e o país que representa.

Da mesma forma, os envolvidos com o intercambistas no país estrangeiro devem ater-se ao fato de que é preciso:

- aceitar as dificuldades do outro em lidar com o novo;
- ter criatividade e vontade de cooperar para administrar o impensado.

E o oposto? É possível identificar comportamento que mostre lacuna de efetividade intercultural? Mais uma vez, a resposta advém não só da bibliografia existente, mas da observação de casos onde a interferência da origem gerou desconforto e incapacidade de acomodação ao novo quadro. Dentre as atitudes e percepções que mais contribuem para o insucesso de um intercâmbio acadêmico, devem ser citadas:

- falta de proficiência para compreender e para falar a língua local;
- preconceito em relação a costumes e produtos regionais;
- etnocentrismo;
- hábitos alimentares diferentes;
- diferente comichidade.

Tais sentimentos e atitudes comportamentais são de tal forma inconvenientes ao processo que impedem a tolerância a opiniões, crenças, formas de agir, peculiaridades de raças ou origens que sejam diferentes ou contrárias. O corolário de tudo isso é a falta de interesse na comunicação e no estabelecimento de um relacionamento harmonioso, o que, por sua vez, gera desentendimentos, má-interpretção de determinados comportamentos étnicos (por ambas as partes) e, como última consequência, isolamento e reclusão.

A competência intercultural compreende exatamente um forte senso de identidade de forma que a integridade pessoal de cada um não possa ser ameaçada pelos valores e pelas crenças dos outros. Conhecer a cultura do outro, experimentá-la, adaptar-se a ela enquanto necessário, expondo-se ao risco de ser um estranho e a ter que lidar com situações estressantes pela diferença, desenvolvendo resistência ao choque, faz-se necessário. Muitas vezes, são aqueles que enfrentaram grandes dificuldades iniciais que terminarão mais adaptados ao processo de cruzamento cultural. É, preciso, portanto, que os visitantes tragam (ou que possam ser desenvolvidas) competências que os tornem capazes de entender a diversidade, de entender o diferente, o outro; enfim, de ter a capacidade de abertura para o novo, rompendo com o etnocentrismo, a tendência de considerar a cultura de seu próprio povo como a medida de todas as outras.

É certo que algumas atitudes e sensações perturbadoras fazem parte dos estágios do processo de adaptação a um processo de multiculturalismo. No princípio, é compreensível que o sentimento de perda do antigo e familiar possa ser traduzido em insatisfação – e, até, depressão. Esse choque cultural inicial, entretanto, transforma-se, após certo período de tempo, em sensação de satisfação que surge gradativamente, até que (muitas vezes sem perceber) a pessoa se sente integrada à nova cultura e considera a experiência compensadora. Quando, em caso contrário, a pessoa evita o contato com os nativos e com seu ambiente, e busca apenas aquilo que lhe é familiar e usual, e não é possível reverter tal quadro, perdem-se os objetivos do programa.

Uma estudante selecionada para estudar no CEFET/RJ demonstrou claramente sua falta de empatia e de compromisso com o país e o povo que deveria conhecer e procurar interagir: recusou-se a aceitar a disciplina da instituição no tocante a vestuário e hierarquia de comando, bem como a reconhecer as obrigações inerentes a seus funcionários, ria com frequência do comportamento dos estudantes locais, não se mostrava grata a qualquer atitude para relacioná-la bem no ambiente, soltava gargalhadas em salas de aula sem razão aparente (que soavam desrespeitosas e jocosas ou debochadas), evitava ou recusava-se a participar de atividades com que os outros estrangeiros se envolviam com prazer, não se esforçava para cumprir suas tarefas acadêmicas (perdendo, inclusive, material que lhe era dado) e não renovou seu visto de permanência no país. Em seu comportamento evidenciavam-se as atitudes e sentimentos que a levaram a retornar, completa e arrogantemente desdenhosa de algo que não foi capaz de – ou não quis – compreender. Em tentativas de tentar entender seu comportamento, percebeu-se que, na maior parte das vezes, além da falta de compromisso com o programa, além da falta de qualquer tipo de cobrança ou punição pelo fundo que forneceu os meios para o intercâmbio, a falta de proficiência no idioma (não obstante o

programa a exigisse) e a conseqüente falta de percepção do que era certo ou não eram as grandes responsáveis por seus atos.

Gardner (1993, p. 23) [3], professor da Universidade de Harvard e pesquisador da Psicologia do Desenvolvimento, rompe com a concepção da inteligência humana unitária e quantificável ao defender que os seres humanos possuem talentos diferentes, desenvolvem vários tipos de inteligência, e devem ser valorizados por tais diferenças. Dentre as inteligências estudadas pelo autor, duas delas se referem ao relacionamento com o outro e consigo mesmo, a interpessoal – relativa à capacidade de interagir com o outro e de compreender as pessoas e a intrapessoal – referente à capacidade de perceber a si mesmo e saber direcionar sua vida de acordo com essa percepção. Ambas influenciam fortemente qualquer processo de vida, e, naturalmente, de vida em um ambiente estranho e novo.

Trabalhar essa visão multicultural é uma contribuição valiosa para a fase preparatória de um consórcio que envolva a ida de um estudante para outro país. O processo de intercâmbio acadêmico é uma parceria bilateral que, para ser genuína, tem como fonte precípua a luta contra o etnocentrismo, o preconceito em prol da abertura para o novo, da aceitação e do aprendizado através da diversidade e da percepção dos diversos talentos humanos.

Kealey e Protheroe (1995, p. 97) [5] definem parceria genuína como aquela composta de atividades conjuntas entre dois parceiros na conquista de metas, sem que se imponha o expertise de um lado sobre o outro; ao contrário, o objetivo deve ser o de atingir uma atmosfera de igualdade, com um clima de confiança e participação respeitosa, com ampla e irrestrita expressão de idéias que possam facilitar a aquisição de competências de aprendizado mútuo e a satisfação oriunda da expansão cultural bilateral. Para ambos, os esforços para atingir tais metas dependem, basicamente, de um ambiente que forneça os meios ou oportunidades para atingir os objetivos e a minimização das influências negativas. O sucesso ou o fracasso, ainda segundo Kealey e Protheroe, na aquisição de competências, é marcado pela personalidade, pelos atributos comportamentais e pela capacidade de comunicação das partes envolvidas.

A capacidade de comunicação marca mais o sucesso do programa que traços de personalidade e de comportamento. O desempenho no país estrangeiro está intimamente ligado à competência de comunicação. É impossível avançar sem habilidades comunicativas. A base da comunicação é a linguagem humana nas múltiplas línguas que os seres humanos falam ao redor do planeta. “Filósofos, psicólogos e lingüistas freqüentemente salientam que é a posse da linguagem o que mais claramente distingue o homem dos outros animais” (LYONS, 1987, p.16) [6].

A linguagem “funciona como um processo intermediário entre o pensamento e o mundo externo. Ela serve para traduzir os estímulos que os indivíduos recebem do meio ou os eventos dos quais participam em símbolos ou conceitos internos, a partir dos quais possam expressar ou traduzir seus conceitos, significados ou sentimentos de forma compreensível para outras pessoas” (BRANDÃO, 2000, p. 182) [1]. Para Morin (1999, pp. 133-134) [8], “a linguagem é tão necessária à constituição, à perpetuação, ao desenvolvimento da cultura quanto à inteligência, ao pensamento, e à consciência do homem; tão consubstancial ao humano do humano que se pode dizer que a linguagem faz o homem [...]. A linguagem é ao mesmo tempo individual, comunicacional e comunitária (somente ela pode formular o mito fraternal que solda uma sociedade). Somente a linguagem está equipada ao mesmo tempo para assegurar a reprodução cultural (a perpetuação da complexidade social) e a solução individual dos problemas (que favorece o desenvolvimento da complexidade social) [...]. Graças à linguagem, toda operação cognitiva, toda aquisição, toda fantasia pode ser nomeada,

classificada, estocada, memorada, comunicada, logicamente examinada, conscientizada.”. Mesmo que uma parte de nosso pensamento seja sublinguística, a partir de um determinado patamar de complexidade, é impossível separar o pensamento da linguagem.

Competência comunicativa é o conhecimento da língua, e possibilita o desempenho, o uso real da língua em situações concretas. Quando dizemos de alguém que ele *fala* português, devemos nos referir a uma das seguintes alternativas: ou (a) ele, habitual ou ocasionalmente, adota um tipo específico de comportamento, ou (b) ele tem a capacidade (exercendo-a ou não) de adotar este tipo de comportamento. A alternativa (a) mostra o desempenho, e a (b), a competência. Fica claro, pois, que desempenho pressupõe competência, e que são as competências pessoais que oferecem respostas mais rápidas às demandas do ambiente.

Difícilmente é possível esperar de um intercambista domínio do idioma estrangeiro. Competência em comunicação, principalmente em uma língua cuja família linguística originou-se de caminhos diversos do radical da língua de origem, exige um longo e amplo preparo. É possível, no entanto, esperar que o estudante traga como bagagem uma base estrutural e estratégica que lhe permita aprofundar as habilidades de entender e falar a nova língua, mesmo que com um certo grau de dificuldade e trabalho. Já a lacuna total de conhecimento e da prática da língua e das ligações da nova língua com o ambiente só geram insegurança, medo do desconhecido e irritações desnecessárias.

Por não terem entendido quanto tempo levaria uma viagem de ônibus Rio-Foz do Iguaçu, dois dos intercambistas americanos desesperaram-se ao constatar o tempo da viagem. Por precisarem expressar-se sem um intérprete, deixaram de participar de várias atividades esportivas e acadêmicas do Centro. Por insegurança por não conseguirem se comunicar com as outras pessoas, tornaram-se dependentes daqueles que se comunicam com eles na sua língua, recusando-se a interagir e aprender com o novo ambiente caso não possam contar com um deles ao lado. Por mais colaboradores que queiram ser os habitantes do país hospedeiro, a barreira linguística impede que situações confortáveis, esclarecedoras e assistenciais ocorram. A mesma barreira impede que se desfaçam as más- interpretações em função da diversidade cultural entre as duas nacionalidades e seus respectivos atributos pessoais.

As características de pensamento e de comportamento são fatores críticos que afetam a harmonia e a efetividade das relações em um programa de intercâmbio acadêmico. As pessoas de culturas diferentes são condicionadas a agir, a princípio, de forma contrária à harmonia do processo, o que torna a colaboração entre as partes envolvidas inerentemente difícil. Americanos, por exemplo, conforme Kealey e Protheroe (1995, p. 79) [5], tendem para o individualismo e a competição, características reprimidas pelo coletivismo de muitos dos países ao sul. Mas, também conforme Kealey e Protheroe, “relacionamentos eficientes podem ser estabelecidos, principalmente quando as partes possuem certas atitudes pessoais e quando estão cientes das diferenças culturais que terão de transcender em cooperação construtiva”. Como escreveu Edward T. Hall (1990, p. 13) [4], “Quando os americanos são enviados para o exterior ... devem ser cuidadosamente selecionados por sua adequabilidade. Então ... devem ser informados com bastante precisão sobre a cultura ... A não ser que estejamos dispostos a selecionar e treinar pessoal, simplesmente desperdiçamos tempo e dinheiro no exterior”. Brasileiros talvez possam ser mais atraídos pela avançada tecnologia americana, mas, mesmo assim, deverão ser informados de diferenças comportamentais tais como a proximidade que estabelecemos e que deve ser evitada lá, e o cuidado com certas palavras e atitudes que possam ser consideradas ameaçadoras à individualidade e segurança dos americanos, etc.

É imprescindível examinar os motivos, as atitudes e as expectativas dos que se dispõem a participar do programa. Atitudes etnocêntricas, estereótipos negativos e preconceito inibem a compreensão da multiculturalidade.

De todo o processo deve-se apreender um sentido de aprendizado mútuo, onde um certo grau de humildade e tratamento igualitário propiciem que uma atmosfera de confiança e comprometimento se instaure, reforçando todo o acordo e tornando possíveis novos níveis de aprendizagem e criatividade. Ampliar (e evitar que se ocultem) certas habilidades e competências de lidar com o novo, o diferente, o incalculável é, sem sombra de dúvida, o ingrediente-chave para garantir o sucesso do programa de intercâmbio.

IV. PRINCÍPIOS E AÇÕES PARA O SUCESSO DE UMA PARCERIA DE INTERCÂMBIO ACADÊMICO

Um projeto de intercâmbio acadêmico, para ser bem sucedido, e efetivo, deve ser definido com clareza, estabelecendo as responsabilidades das instituições parceiras. Princípios básicos de parceria devem ser discutidos, havendo o cuidado de registrá-los nas duas línguas oficiais dos países participantes. Alguns desses princípios são:

- os benefícios devem ser mútuos e agradáveis para ambas as partes;
- o comprometimento deve ser forte, envolvendo as instituições parceiras e as pessoas com atribuições no processo;
- é necessário o reconhecimento de que todas as questões que possam surgir são de responsabilidade de todos os envolvidos, devendo ser resolvidas de forma colaborativa.

O compromisso institucional, para ser eficiente e genuíno, deve:

- ser conhecido de toda comunidade institucional, em todos os níveis da organização educacional, que, por sua vez, deve procurar disponibilizar recursos para colaborar e garantir a durabilidade do convênio;
- levar à indicação de nomes para liderar os desdobramentos do processo já instaurado, como a parte acadêmica, a de logística, a de acompanhamento social e pessoal, etc.;
- desenvolver um foco que demonstre para sua comunidade a relevância do envolvimento em tal projeto, inclusive em relação aos estudantes-convênio, que devem ser estimulados a levar e trazer informações de suas experiências para os de sua comunidade acadêmica;
- estabelecer um grau de compatibilidade equilibrada entre as obrigações e os deveres das partes envolvidas;
- conduzir pesquisa, avaliação e análise das lacunas a fim de aprimorar o processo;
- considerar o desenvolvimento de um certo grau de confiança no projeto entre as partes do acordo, através de um relacionamento transparente e aberto e da indicação de indivíduos com autoridade para tomada de decisões que sejam consistentes com os princípios que norteiam o projeto e o mandato da instituição.

Outras ações devem ser estabelecidas para o sucesso e a efetividade pretendida, como , por exemplo, reuniões com pais dos estudantes a serem enviados para o exterior e a criação de

um grupo receptivo voluntário para os programas de intercâmbio estudantil do CEFET/RJ.

No caso dos estudantes voluntários, outros além dos de graduação devem ser envolvidos. O CEFET/RJ conta com o auxílio dos estudantes do Curso Técnico de Turismo. O apoio dos estudantes vai desde o receptivo no aeroporto e guiamento a pontos turísticos da cidade e do estado do Rio de Janeiro à colaboração em situações onde se sintam inseguros e pela falta de fluência na língua portuguesa – como, por exemplo, em atividades de compras, ida a salões de beleza ou barbeiros, academias, auxílio na legalização do visto, e quaisquer outras atividades em que a exposição como turista possa acarretar dificuldades ou que necessite de um “carinho” especial por parte do país hospedeiro. Quando questionados quanto a possíveis barreiras de comunicação com os intercambistas, uma vez que os programas de intercâmbio são em nível de ensino superior, esses estudantes responderam não haver discriminação nem preconceito de nenhuma das partes em relação ao nível de estudo, à etnia ou a qualquer outra característica pessoal; pelo contrário, para eles, a maioria dos alunos recebidos no CEFET/RJ têm sido abertos a novas amizades e ao conhecimento da cultura e da língua do Brasil e os tratam muito bem. Para eles, os estudantes de intercâmbio são também turistas porque chegam ao Rio de Janeiro sem conhecer nada, e até precisam mais de ajuda, pois não dominam o português e precisam do idioma para sobreviver durante os meses de intercâmbio. As competências adquiridas e exploradas dos estudantes do Curso Técnico de Turismo do CEFET/RJ colaboram para minimizar o choque cultural comum a situações com as quais se depara o estudante internacional, como comprova o depoimento de um dos intercambistas – Ashley Brown – (2006, p. 26) [2], “*Camila and Tiago, I thank you both for your translating skills and personal assistance, you two were more helpful than you know*”, reforçando que, embora o propósito do intercâmbio tenha seu veio acadêmico, o aporte do viés emocional no projeto é fundamental. Um outro estudante, vindo da Estônia (Margus Potisepp), comenta em seu depoimento que não entendia nada do que se falava nem conseguia se expressar durante dois meses, mas que, depois de aprender o idioma, tudo ficou mais fácil, principalmente, porque, em suas palavras, “*Tem sempre muita gente pelo colégio, o prédio é muito grande, as pessoas são legais, todo mundo ajuda quando a gente precisa*”. Para ele, *viver no Rio de Janeiro foi tão bom que diz, “Com certeza eu quero voltar pra cá algum dia. Talvez até passar o resto da minha vida aqui”*.

V. CONCLUSÃO

As competências geram eficácia (fazer o que é certo para ter bom resultado), eficiência (fazer certo o que tem que ser feito) e efetividade (fazer algo certo e com qualidade). Porém, mais que efetivo, um projeto de intercâmbio e de mobilidade tem que ser *efervescente*, tem que ser envolvido pela agitação contagiante do espírito. Efetividade com efervescência pede profissionais que lancem mão de seus estudos e suas práticas de forma a colaborar com o processo a cada momento específico.

Em 2007, por exemplo, após a constatação dos problemas de comunicação com a língua portuguesa, ficou determinado que uma professora do CEFET/RJ ministraria um curso nas instalações do *Voorhees College*. O CEFET/RJ também recebeu um professor do mesmo *college* para um seminário para os alunos do Curso de Administração Industrial na área de Contabilidade. Uma brasileira, moradora da região do *college* ajudaria os estudantes americanos com a aquisição de competências em língua portuguesa. Enquanto isso, somente brasileiros que, por costume, já estudam o idioma inglês e sentem-se mais atraídos pela

oportunidade, seriam enviados.

Os estudantes brasileiros selecionados, no geral, não tiveram problemas, e, melhor, deixaram uma impressão muito forte na instituição visitada, a ponto de ser proposto, ao término do programa CAPES/FIPSE, a assinatura de um convênio entre as duas instituições enquanto se aguarda a submissão de um novo projeto. No momento, um estudante do CEFET/RJ encontra-se já no *Voorhees College*, sem cobrança de *tuition*, por conta do novo acordo assinado. Que a efervescência o explique.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] BRANDÃO, Marcus Lira. *Psicofisiologia*. São Paulo, Editora Atheneu, 2000.
- [2] Depoimentos de intercambistas (Angela Lopes Norte, org.). Rio de Janeiro, Publit Soluções Editoriais, 2006.
- [3] GARDNER, Howard. *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. New York, Basic Books, 1993.
- [4] HALL, Edward T. *The Silent Language*. New York, Anchor Books, 1990.
- [5] KEALEY & PROTHEROE. *Cross-Cultural Collaborations. Making north-south cooperation more effective*. Canada, Canadian Foreign Service Institute, 1995.
- [6] LYONS, John. *Linguagem e Lingüística*. RJ, LTC, 1987.
- [7] MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Curso de Gestão da Internacionalização Universitária*. Brasília, sede da ANDIFES, outubro de 2007.
- [8] MORIN, Edgar. *O Método 3. O conhecimento do conhecimento*. Porto Alegre, Sulina, 1999.
- [9] Processo de Bolonha. BOLOGNA PROCESS STOCKTAKING – LONDON 2007. Acesso em <www.dfes.gov.uk> em 02 de julho de 2009.