

Um caminho para a aprendizagem de adultos - a metodologia vivencial

A path for adult learning - the experiential methodology

Un camino hacia el aprendizaje de adultos: la metodología experiencial

Maria Angela Kafrouni

Mestre em Sociologia

Instituição: Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Endereço: R. XV de Novembro, 1299, Centro, Curitiba - PR, CEP: 80060-000

E-mail: angela@skaprendizagem.com

RESUMO: O artigo apresenta a metodologia vivencial como uma alternativa para a aprendizagem de adultos, fundamentada na experimentação e interação com a realidade. O objetivo da pesquisa é demonstrar como essa abordagem respeita a autonomia e a experiência prévia dos aprendizes, tornando o aprendizado mais significativo. A metodologia utilizada baseia-se na andragogia e em um ciclo de quatro etapas: atividade, análise, conceituação e conexão com a prática. Os resultados indicam que a aprendizagem vivencial favorece o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, promovendo mudanças duradouras no comportamento e na forma de pensar e agir dos participantes.

Palavras-chave: aprendizagem vivencial, andragogia, educação de adultos, experiência.

ABSTRACT: The article presents the experiential methodology as an alternative for adult learning, based on experimentation and interaction with reality. The aim of the research is to demonstrate how this approach respects learners' autonomy and previous experience, making learning more meaningful. The methodology used is based on andragogy and a four-stage cycle: activity, analysis, conceptualization and connection with practice. The results indicate that experiential learning favors the development of personal and professional skills, promoting lasting changes in the participants' behavior and way of thinking and acting.

Keywords: experiential learning, andragogy, adult education, experience.

RESUMEN: El artículo presenta la metodología experiencial como una alternativa para el aprendizaje de adultos, basada en la experimentación y la interacción con la realidad. El objetivo de la investigación es demostrar cómo este enfoque respeta la autonomía y la experiencia previa de los alumnos, haciendo que el aprendizaje sea más significativo. La metodología utilizada se basa en la andragogía y en un ciclo de cuatro etapas: actividad, análisis, conceptualización y conexión con la práctica. Los resultados indican que el aprendizaje experiencial favorece el desarrollo de competencias personales y profesionales, promoviendo cambios duraderos en el comportamiento y en la forma de pensar y actuar de los participantes.

Palabras clave: aprendizagem experiencial, andragogía, educación de adultos, experiencia.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo discute a metodologia vivencial, como uma alternativa de aprendizagem inspirada na maneira natural como os seres humanos aprendem - a experimentação, com foco em conteúdos que atendem às suas necessidades práticas e objetivas.

A aprendizagem ocorre em todos os espaços da convivência humana e em todas as épocas. Assim acontece na convivência nas nações indígenas, nas empresas pequenas e grandes, nas universidades ou nas brincadeiras de rua. Também era assim nos dias dos filósofos gregos, na época medieval e no século XXI.

Pode-se afirmar que a aprendizagem vivencial iniciou junto com a origem do ser humano, quando esse começou a buscar respostas para suas necessidades com a experimentação, tentativas e erros, pesquisa, observação e imitação de outros. Mais adiante na história da humanidade o conhecimento adquirido foi sistematizado e transmitido às gerações nascentes. A dependência da criança levou o adulto a uma postura protetora e ao exercício da autoridade no processo de ensino.

Os sistemas tradicionais de T&D foram estruturados como se a pedagogia (educação para crianças) utilizada para as crianças devesse ser aplicada a adultos. A facilidade de subserviência, aceitação e absorção da criança já não acontecem na fase adulta, que é acompanhada por maior independência e autonomia.

A andragogia (educação para adultos) é um caminho que compreende o adulto em sua dimensão humana, psicológica, biológica e social. Possibilita ao participante engajar-se na busca de conhecimentos que se apresentam como úteis para atingir objetivos definidos. É o exemplo de uma Diretoria empresarial que, no mercado globalizado, precisa aprender como aperfeiçoar os processos de produção, ou a equipe de projeto que precisa definir o *design* de um produto para aumentar-lhe o valor agregado, sob o ponto de vista do cliente.

Dessa forma, o adulto busca o conhecimento pertinente, aplicável e oportuno, porque já desenvolveu sua capacidade intelectual para a realização de análise crítica, quer decidir o que e como deseja aprender. Está apto para experimentar e vivenciar

em uma situação de busca. Não é relação de professor e aluno e sim participante do processo de aprendizagem e o facilitador de aprendizagem.

Uma pessoa é agente da sua própria aprendizagem quando reflete sobre si e o mundo e busca respostas para questões do seu dia-a-dia, permitindo integrar os conhecimentos prévios e a experiência a fim de aplicá-los na solução dos problemas, sentindo-se capaz de enfrentar as mudanças. A cada problema, um novo desafio.

O conteúdo a ser aprendido é determinado de forma compartilhada na relação ensino-aprendizagem, para atender determinados fins. Como por exemplo, nas organizações, o objeto de análise para a construção dos programas de Educação Corporativa toma como base os conhecimentos e as competências necessárias para a realização da missão, a análise dos *gaps* existentes nesses conhecimentos e competências, adequação a utilização de novas tecnologias, sustentabilidade organizacional, entre outros. A educação é contínua para suprir as necessidades de conhecimentos em uma sociedade que lida com o desafio de atualizar os conhecimentos em uma sociedade mutante.

A metodologia vivencial é andragógica porque atende a esses princípios. Busca o estudo do que responde a necessidades e permite ao participante experimentar, analisar e tirar conclusões.

2 POR QUE ESCOLHER A METODOLOGIA VIVENCIAL?

É uma escolha que implica em desenvolver a capacidade de aprender a aprender, que envolve ouvir com atenção, observar a si mesmo e aos outros, comparando opiniões e reformulando as próprias, desenvolvendo a capacidade de percepção e flexibilidade nos julgamentos. São competências fundamentais para todas as pessoas que buscam permanentemente seu desenvolvimento pessoal.

Possibilita também desenvolver a capacidade de fornecer ajuda aqueles que estão a sua volta, ao passo que aprendem a revelar suas percepções, sentimentos e opiniões. Não só aprendem a fornecer *feedbacks* adequados, mas também receber *feedbacks*, percebendo e utilizando mais efetivamente informações sobre o seu próprio comportamento. As atividades vivenciais tornam mais produtiva a participação das pessoas nos grupos em decorrência da participação efetiva nas atividades propostas, percebendo as reações emocionais em si e nos outros.

É um processo que se dirige a todos os canais receptores do ser humano, mobilizando a capacidade cognitiva, perceptiva e emocional. É uma aprendizagem que, segundo Moscovici (2001: 5), “fica para a vida, independente do seu conteúdo”. Pode-se dizer que a aprendizagem é o resultado de experiências que produzem mudanças duradouras de conduta, abarcando as dimensões do pensar, sentir e agir.

3 COMO É O PROCESSO DE APRENDIZAGEM VIVENCIAL?

Um programa educacional com base na metodologia vivencial contempla exercícios que envolvem aspectos da vida real e reflexão. Para estimular e propiciar a aprendizagem são realizadas atividades individuais ou em grupo, dramatizações, discussão de temas, análise de inventários, análise de cenas de filmes, questionários, ou outras, com o objetivo de possibilitar a reflexão sobre sua decisão de buscar novas formas de conhecer, fazer, ser e conviver (DELORS, 2000).

O processo de aprendizagem se completa ao passar por quatro etapas, perfazendo um ciclo que se reinicia. São elas, atividade, análise, conceituação e conexão (Gramigna, 1995; Moscovici, 1991). A primeira etapa é a atividade, ou a vivência em si. Refere-se a situações que podem envolver a resolução de problemas, simulação comportamental, dramatização, jogo, processo decisório, comunicação, exercícios verbais e não verbais.

A seguir vem a etapa da análise, que consiste no relato dos sentimentos e percepções em relação à realização da atividade. É uma fase muito mobilizadora de energia emocional, pois cada participante é convidado a expor seus sentimentos, idéias e opiniões livremente.

Se na primeira etapa houve envolvimento e abertura, nesta, o participante poderá praticar maior auto-exposição, espontaneidade e autenticidade, troca de *feedback* com os componentes do grupo, possibilitando a elaboração de uma espécie de diagnóstico da situação vivenciada e da participação de cada um e de todos no decorrer do processo de grupo.

Para que se possa aprender com a experiência, torna-se necessário organizar esta experiência e buscar-lhe o significado, com a ajuda de conceitos esclarecedores. Cabe, então, uma etapa de informações e fundamentos conceituais que permitem organizar e elaborar “mapas cognitivos” individuais. A conscientização de aspectos

inadequados ou problemáticos facilita a decisão de mudanças e reformulação de comportamentos disfuncionais, em nível pessoal e interpessoal, os quais se refletem no grupo.

A última fase é a de conexão com as situações práticas da vida. Cada participante elabora suas conclusões e generalizações para uso futuro, analisa as perspectivas pessoais e riscos de aplicação das novas aprendizagens e exercita sua criatividade de planejar táticas para inovar e criar novos procedimentos. Nessas etapas o participante busca mudança, experimentando e testando outras formas de conduta, o que leva novamente à etapa primeira de atividade/vivência, completando um ciclo vivencial de aprendizagem e iniciando outro.

Esse processo vivencial de aprendizagem pode, eventualmente, não conduzir aos resultados desejados. A aprendizagem depende de fatores internos e externos, do aprendiz e da situação. Esses fatores poderão facilitar ou dificultar o processo e seus resultados. Entre os fatores internos figuram a maturidade, a motivação, as aptidões, a inteligência e a experiência anterior, incluindo o conhecimento e habilidades do aprendiz e da situação. Mas, sobretudo, a disponibilidade do participante para olhar para si, repensar e se transformar.

Entre os fatores externos incluem-se os diversos elementos componentes da situação de aprendizagem, tais como conteúdos e metodologias, a personalidade e o desempenho do facilitador de aprendizagem, as pessoas que formam o grupo, as relações de hierarquia e poder, o clima psicossocial do grupo. Enfim, as variáveis dinâmicas físico-ambientais e psicossocioemocionais da situação.

A primeira etapa, de atividade ou vivência, pode ser percebida e sentida pelo participante de forma favorável ou desfavorável, em função do conjunto de fatores internos e externos atuantes na situação do aqui e agora. Assim, um participante pode sentir e considerar sua participação na atividade como uma oportunidade de crescimento pessoal, como um desafio à sua capacidade de enfrentar obstáculos. Esta percepção positiva estimulará seu interesse, levando-o a envolver-se plenamente na atividade, vivenciando intensamente sua participação e interação com os demais membros do grupo.

Um outro participante, em função de um conjunto diferente de variáveis internas e externas poderá sentir e considerar a situação vivenciada como uma ameaça a sua pessoa, à competência e à sua imagem no grupo. Essa percepção poderá levá-lo a

reações defensivas, a um fechamento, não se envolvendo verdadeiramente na atividade.

Assim como o envolvimento na primeira etapa pode ocorrer de maneira tão diferente do esperado, a fase de análise tenderá a refletir os efeitos da postura durante a vivência experimentada. Nessa etapa, no sentido positivo observam-se tendências de maior auto-exposição e troca de *feedback* na análise crítica da atividade, o que permite um processo de diagnóstico mais acurado.

Se a primeira etapa for de fechamento e resistência do participante, provavelmente ele poderá experimentar sentimentos, percepções e idéias que destoam dos seus colegas de grupo a respeito da mesma atividade. O participante poderá também enfrentar dificuldades de aceitar o *feedback* que lhe é fornecido e adotar formas mais rígidas de posicionamento para defender seus pontos de vista.

Esse estado de coisas tende a diminuir a motivação do participante pelas atividades do grupo, a tal ponto que, na terceira etapa, os conceitos fornecidos, a organização das informações e a elaboração do mapa cognitivo poderão não despertar interesse, tornando a atividade mecânica. Como consequência, talvez não veja sentido nos conceitos teóricos ou nos argumentos apresentados. Com essa postura, o participante não se beneficia na etapa conceitual, deixando de organizar adequadamente sua experiência e de aprender com ela.

Porém, esta mesma pessoa, em outra ocasião, com outras condições de contexto externo e interno, poderá engajar-se positivamente no processo vivencial de aprendizagem, beneficiando-se do mesmo, apesar – e, até mesmo por causa – da experiência anterior mal sucedida.

Portanto, é a participação na experiência dentro de um clima de aceitação e respeito a si e aos outros é fundamental para a aprendizagem significativa para o indivíduo e para o grupo.

Essa é a possibilidade de cada ser humano que integra uma organização. Quanto a estratégia organizacional contempla a construção de um ambiente de aprendizagem, ela reconhece e estimula o crescimento dos conhecimentos que se disseminam e se transformam em ações.

REFERÊNCIAS

DELORS, Jaques. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório da UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI. São Paulo: Editora Cortez, 2000.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Jogos de empresas e técnicas vivenciais**. São Paulo: Editora Makron Books, 1995.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**. Rio de Janeiro. Editora LTC, 2001.