



Formação de facilitadores de aprendizagem

Com enfoque para as temáticas do **Agro**



Módulo

I

Andragogia:

A arte e a ciência de se ensinar a adultos



Módulo I

Objetivos de aprendizagem:

Ao final deste módulo, espera-se que você seja capaz de:

- Analisar as condições de aprendizagem dos adultos e suas implicações para o processo de ensino-aprendizagem.

Introdução:

O processo de ensino-aprendizagem de temáticas do agro é destinado à pessoas adultas e que possuem necessidades de aprendizagem concretas, seja para a vida, seja para o trabalho.

Por isso, exige uma abordagem apropriada de ensino, para que a aprendizagem seja mais prazerosa e significativa.

Ensinar não é apenas transmitir uma informação, mas, principalmente, provocar, organizar, facilitar ou gerar um aprendizado. Assim, um bom facilitador é um “organizador de situações de aprendizagem”. Ou, dito de outra forma, um facilitador é um gestor, isso é, aquele que coordena as atividades de certas pessoas a fim de atingir um objetivo previamente definido.



Neste módulo vamos conhecer as condições de aprendizagem dos adultos proposta por Malcolm Knowles, para que sirva de fio condutor para as nossas práticas enquanto facilitador de aprendizagem.

Esperamos que você, ao atuar como facilitador de aprendizagem, se questione se as condições apresentadas a seguir estão sendo respeitadas.

Se a resposta for positiva, você estará no caminho certo no cumprimento da sua missão de “facilitar a aprendizagem”.

Origem do conceito

Pedagogia:

do grego *paidagogós* - *paidos* (“criança”) e *gogía* (“conduzir” ou “acompanhar”).

Andragogia:

andros do grego adulto

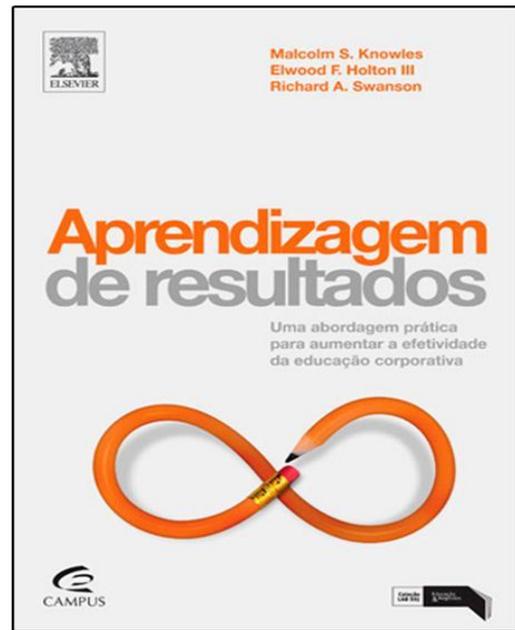
Origem do conceito

1833 – Professor alemão Alexandre Kapp – Teoria Educativa de Platão.

1921 – Alemão Eugen Rosenstock – formação de adultos precisa de professores, métodos e filosofia própria.

1960 – Americanos e canadenses popularizaram o termo.

1980 – UNESCO adotou o conceito para designar a formação contínua de adultos.



Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos
(Knowles et al, 2009)

1. Necessidade de Saber

- Saber o que, por que e como irá aprender.

2. Autoconceito do aprendiz

- Promover a transição de aprendizes dependentes para aprendizes autodirigidos.

3. Papel das experiências do aprendiz

- Experiências anteriores. Heterogeneidade. Ideias preconcebidas. Desvalorização/valorização.

4. Prontidão para aprender

- Processo de ensino-aprendizagem vinculado a uma situação da vida real.

5. Orientação para a aprendizagem

- Processo de ensino-aprendizagem deve resolver problemas reais.

6. Motivação

- Intrínseca – maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos (Knowles et al, 2009)

1. Necessidade de Saber

- Saber o que, por que e como irá aprender

Os adultos precisam saber por que precisam aprender algo antes de começar a aprendê-lo. O facilitador deve ajudar os participantes a se conscientizarem da "necessidade de saber". Isto é, que o processo de aprendizagem visa melhorar a eficácia e a qualidade de vida. O adulto precisa ter consciência não só de “por que” ele deve aprender, mas também “o que”, “para que” e “como” ele vai aprender.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

1. Necessidade de Saber

- Saber o que, por que e como irá aprender

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática:

- ◆ Vincular o processo de ensino-aprendizagem a resultados concretos, como por exemplo a produtividade, a lucratividade, o desempenho individual, dentre outros.
- ◆ Apresentar o plano de ensino aos participantes.
- ◆ Apresentar, ao início de cada processo de ensino, os objetivos de aprendizagem.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos (Knowles et al, 2009)

2. Autoconceito do aprendiz

- Promover a transição de aprendizes dependentes para aprendizes autodirigidos.

Segundo Knowles os adultos possuem um autoconceito de ser responsáveis pelas próprias decisões, pelas próprias vidas. Uma vez que eles tenham chegado a esse autoconceito, desenvolvem uma profunda necessidade psicológica de serem vistos e tratados pelos outros como capazes de se autodirigir.

Ao mesmo tempo, destaca que quando em situação de aprendizagem, o adulto tende a retomar o comportamento de experiências escolares anteriores, colocando-se em uma postura de dependência e passividade, exigindo que o facilitador o ensine.

Essa dualidade gera um conflito no aprendiz adulto que, resiste às situações nas quais percebe que os outros estão impondo sua vontade sobre ele. Por isso, afirma que os educadores de adultos devem esforçar-se para criar experiências de aprendizagem em que os adultos são auxiliados a fazer uma transição de aprendizes dependentes para aprendizes autodirigidos.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

2. Autoconceito do aprendiz

- Promover a transição de aprendizes dependentes para aprendizes autodirigidos.

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática:

- ◆ Não tratar os participantes como criança.
- ◆ Não impor regras, principalmente se estas não tem uma função clara.
- ◆ Compartilhar responsabilidades.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos (Knowles et al, 2009)

3. Papel das experiências do aprendiz

- Experiências anteriores.
- Heterogeneidade.
- Ideias preconcebidas.
- Desvalorização/valorização.

Se comparado às crianças e aos jovens, os adultos iniciam um processo de aprendizagem com um volume muito maior de experiências. Além disso, os grupos de adultos caracterizam-se por serem mais heterogêneos em termos de formação, estilos de aprendizagem, motivação, necessidades, interesses e objetivos.

Por isso, Knowles enfatiza a necessidade de individualização do ensino e das estratégias de aprendizagem, bem como a utilização das experiências dos próprios aprendizes adultos, dando-se ênfase às técnicas experienciais.

Destaca-se ainda o desafio que pode ser enfrentado pelos educadores de adultos ao enfrentar necessidades de quebrar hábitos mentais, preconceitos e pressuposições que costumam fechar nossa mente a novas ideias, percepções mais atualizadas e ideias alternativas.

E por fim, destaca outra razão mais sutil para priorizar a experiência dos participantes: adultos se sentem rejeitados quando suas participações são ignoradas e desvalorizadas.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

3. Papel das experiências do aprendiz

- Experiências anteriores.
- Heterogeneidade.
- Ideias preconcebidas.
- Desvalorização/valorização.

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática:

- ◆ Diversificar as estratégias.
- ◆ Utilizar/explorar as experiências dos participantes.
- ◆ Fazer as boas perguntas ao invés de querer dar as boas respostas.
- ◆ Envolver a todos.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos (Knowles et al, 2009)

4. Prontidão para aprender

- Processo de ensino-aprendizagem vinculado a uma situação da vida real

Os adultos se prontificam a aprender alguma coisa quando identificam uma necessidade vinculada à uma situação da vida real. Knowles afirma que a principal implicação dessa hipótese é a importância de sincronizar as experiências e a aprendizagem.

Exemplo: Um produtor não se sentirá pronto (motivado) a aprender sobre pragas e doenças da mandioca se ele tem uma produção saudável e se a sua necessidade é em saber como comercializar o seu produto. Mas a partir do momento onde ele se depara com o aparecimento de alguma praga ou doença em sua produção, sua motivação muda.

Em resumo, este princípio destaca a necessidade do processo de ensino-aprendizagem ser oferecido à pessoa certa, na hora certa!

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos
(Knowles et al, 2009)

4. Prontidão para aprender

- Processo de ensino-aprendizagem vinculado a uma situação da vida real

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática:

- ◆ Oferecer a ação de ensino-aprendizagem a quem realmente precisa.
- ◆ Oferecer a ação de ensino-aprendizagem no momento certo.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos (Knowles et al, 2009)

5. Orientação para a aprendizagem

- Processo de ensino-aprendizagem deve resolver problemas reais.

Enquanto o princípio 4 está vinculado a necessidade de aprender, este princípio está relacionado a necessidade de identificar que a aprendizagem oferecida está vinculada a necessidade identificada. Isto é, os adultos são motivados a aprender conforme percebem que a aprendizagem os ajudará a executar tarefas ou lidar com problemas que vivenciam em sua vida.

Os aprendizes assimilam de forma mais eficaz quando o educador de adultos vincula os novos conhecimentos, percepções, habilidades, valores e atitudes a contextos e situações da vida real.

Knowles cita o exemplo de uma universidade que por muitos anos oferecia cursos para adultos no final da tarde ou à noite, que eram exatamente os mesmos cursos oferecidos aos adolescentes durante o dia. Mas que, na década de 1950, os programas noturnos sofreram uma mudança no qual um curso intitulado "Redação I" que era ministrado durante o dia passou a se chamar "Melhore sua Redação Comercial" no programa noturno; o curso "Redação II" tornou-se "Escreva por Diversão e para Ter Lucro"; e o curso "Redação III" tornou-se "Aperfeiçoe sua Comunicação Profissional".

Não foram apenas os nomes que mudaram, mas a maneira como os cursos eram ministrados também mudou. Enquanto os alunos do curso "Redação I" ainda memorizavam regras gramaticais, os alunos do curso "Melhore sua Redação Comercial" começaram a escrever cartas comerciais e extraíam os princípios da escrita gramatical a partir de uma análise do que haviam escrito.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

5. Orientação para a aprendizagem

- Processo de ensino-aprendizagem deve resolver problemas reais.

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática:

- ◆ Elaborar um planejamento de ensino que deixe claro como e onde o participante irá utilizar o que se pretende ensinar.
- ◆ Utilizar métodos de aprendizagem baseada em problemas.
- ◆ Fazer vinculação entre o que está sendo ensinado e sua aplicabilidade real.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos

(Knowles et al, 2009)

6. Motivação

- **Intrínseca – maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida.**

Os adultos respondem a fatores motivacionais externos (por melhores inserções profissionais, por determinação de seus superiores em uma organização, para obter maior remuneração, etc.), porém os fatores motivacionais mais poderosos são as pressões internas (o desejo de ter maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida).

Um estudo de Tough (1979) mostrou que todos os adultos normais são motivados a continuar a crescer e se desenvolver, mas que essa motivação geralmente é bloqueada por barreiras como um autoconceito negativo como aprendiz, falta de acesso a oportunidades ou recursos, limitações de tempo e programas que violam os princípios da aprendizagem de adultos.

Princípios fundamentais da aprendizagem de adultos
(Knowles et al, 2009)

6. Motivação

- **Intrínseca – maior satisfação no trabalho, autoestima, qualidade de vida.**

O que você pode fazer para colocar este princípio em prática?

- ◆ Promover um clima físico e psicológico favorável
- ◆ Ao respeitar os outros princípios, este será uma consequência.

Em resumo, ao facilitar uma aprendizagem, certifique-se que você:



**Tome
Nota!**

- Está identificando corretamente qual é a necessidade do seu público.
- Está apresentando o plano de ensino aos participantes, especificando o que, porque e como ele irá aprender.
- Está explicitando o objetivo de aprendizagem, isto é, compartilhando com o participante o que se espera que ele aprenda.
- Não está tratando os participantes como criança.
- Não está impondo regras, principalmente se estas não tem uma função clara.
- Está compartilhando as responsabilidades.
- Está diversificando as estratégias.
- Está utilizando e explorando as experiências dos participantes.

**Em resumo, ao facilitar uma aprendizagem, certifique-se que você:
(Continuação)**



**Tome
Nota!**

- Está fazendo as boas perguntas ao invés de querer dar as boas respostas (ouvir mais que falar).
- Está envolvendo a todos.
- Está oferecendo a ação de ensino-aprendizagem a quem realmente precisa.
- Está oferecendo a ação de ensino-aprendizagem no momento certo.
- Está elaborando um planejamento de ensino que deixe claro como e onde o participante irá utilizar o que se pretende ensinar.
- Está utilizando métodos de aprendizagem baseados em problemas.
- Está fazendo vinculação entre o que está sendo ensinado e sua aplicabilidade real.
- Está promovendo um clima físico e psicológico favorável.

Referências

HACHICHA, Sami. **Andragogie**. - Institut supérieur de l'éducation et de la formation continue, 2006. Disponível em pf-mh.uvt.rnu.tn/67/1/andragogie.pdf, acessado em 13 de fevereiro de 2015.

KNOWLES, Malcolm. **The modern practice of adult education: from pedagogy to Andragogy**. Englewood Cliffs: Cambridge, 1979

KNOWLES, Malcolm **L'apprenant adulte : Vers un nouvel art de la formation**. Paris : Les Éditions d'Organisation, 1990

KNOWLES, Malcolm S.; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A., **Aprendizagem de resultados: Uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

NOGUEIRA, Sônia Mairos. **A andragogia: que contributos para a prática educativa?** Linhas: Revista do Programa de Mestrado em Educação e Cultura. Florianópolis. v. 5, n. 2, p. 333-356, dez., 2004.

