



Nelson Trindade

Outdoor Learning® ou Outdoor Training: a grande confusão

(®registado em Portugal
em nome da SocioSistemas)

Qual é a diferença entre um e outro?

Qual é a diferença entre ir a um ginásio para fazer musculação ou ir a um ginásio para recuperar de um acidente? Em ambos fazem-se exercícios e em ambos se trabalha com máquinas de musculação, mas a grande diferença está no processo de actuação, na metodologia que se aplica. Ambos são válidos, mas para objectivos diferentes.

O mesmo raciocínio se aplica a quem frequenta a piscina de uma estância de férias ou a piscina de umas termas, quem faz atletismo por desporto e quem faz atletismo para desenvolvimento e/ou recuperação. Treinar corridas de fundo em jovens de 12/13 anos com metodologias e processos de motivação do treino militar é uma confusão grave. As metodologias têm que ser diferentes.

Porque é que os bons jogadores de futebol, normalmente (esquecendo excepções) não são bons treinadores de futebol e porque é que bons treinadores não são normalmente ex-bons jogadores? Porque se trata de aptidões e conhecimentos diferentes.

Os monitores de Outdoor Training são, normalmente, ex-desportistas da área, eventualmente com formação pedagógica, enquanto que os monitores de Outdoor Learning têm que ter formação em pedagogia experiencial que é a base das suas metodologias.

Veja-se, então, o que se passa.

Quando as empresas querem fazer uma actividade diferente, pedem um Outdoor. O seu objectivo é um dia activo em situação diferente, com alguns desafios e experiências distintas do quotidiano. Numa palavra, querem um dia desportivo com actividade de jogos. Ou seja, pedem Outdoor Training e obtêm Outdoor Training.

Porém, quando pedem uma formação fora da sala, com outra dinâmica, estão a pedir Outdoor Learning e, normalmente, obtêm, também, Outdoor Training. O que estará certo se o que querem é Training mas com o nome "comercial" Learning.

Sem entrar na análise das metodologias e processos pedagógicos aplicados em cada um deles (onde a diferença é óbvia) existem outros critérios fáceis de detectar entre o "gato" e a "lebre", e com os quais o cliente do Outdoor, no momento do contrato, poderá ter uma ideia do que vai receber, se é "Training" se é "Learning", como por exemplo:

1. Qual a proporção "participantes por monitor"?

Training: 1 monitor para 20 ou superior

Learning: 1 monitor para 9, máximo 11

Isto quer dizer que, no Learning, a formação, que é o seu foco, exige um permanente acompanhamento face-a-face do monitor com o seu grupo de participantes.

Assim, para um grupo de 50 pessoas, tem que existir um enquadramento de 5 monitores facilitadores. A metodologia obriga que acima de 50 tem que existir um Coordenador pedagógico global.

2. Qual a proporção de tempo entre a preparação (Briefing), a actividade e a conclusão (Debriefing) em cada bloco?

Training: ex. 30 minutos, 60 minutos, 5 minutos
 Learning: ex. 5 minutos, 60 minutos, 30 minutos (ou mais)

Isto quer dizer que a etapa fundamental não é a actividade mas sim a aprendizagem obtida com essa actividade.

3. Quais as competências pedagógicas dos monitores ?

Training: experts da actividade a desenvolver, com conhecimentos de pedagogia.
 Learning: experts de pedagogia, com conhecimentos da actividade.

Quando a actividade tem exigências técnicas elevadas (ex: rappel) essa actividade deve ser acompanhada por uma equipa constituída pelos dois tipos de técnicos, um para garantir a qualidade da actividade e o outro para garantir a qualidade da formação.
 Mas, o importante, o foco do Outdoor Learning, nunca é a actividade, mas sim o Debriefing, ou seja, o trabalho sobre as conclusões.
 Normalmente, nestes casos de actividade mais exigente, poderão ser feitas parcerias entre duas empresas cada uma delas especialista numa das áreas, sem perda de qualidade para o cliente.

4. Qual o Factor Crítico de Sucesso, a actividade ou a aprendizagem?

Quando um pai leva o filho a uma sessão de leitura, por exemplo numa Biblioteca, deve preocupar-se com os livros que lá se encontram disponíveis. Numa palavra, deve preocupar-se com a actividade de leitura.

Quando o leva a uma sessão de aprendizagem através da leitura, deve preocupar-se não com os livros, mas com a aprendizagem que é fomentada através deles. O mesmo livro pode fomentar duas aprendizagens de sentido completamente oposto.

No Outdoor Training, o cliente deve tentar perceber e aceitar, ou não, as actividades que são propostas, e que devem ser muito claras na proposta do Outdoor.

No Outdoor Learning, o cliente deve preocupar-se com a aprendizagem que vai obter e que deve estar bem clara na descrição do Briefing de cada actividade.

5. Qual o package pedagógico?

O horário apresentado para o Outdoor tem que ser constituído por períodos temporais bem definidos, o chamado "package pedagógico". Este package é constituído por Briefing, actividade e Debriefing.

O Debriefing é a fase em que o grupo constrói aprendizagem com base na actividade havida e com o suporte do monitor facilitador. Assim, a cada package é atribuído um tema formativo, cujos pontos de aprendizagem têm que ser bem claros. Por exemplo, "comunicar" é um conceito vago demais para ser considerado ponto de aprendizagem pois não possibilita a aplicação da metodologia. No fim do Outdoor, são os pontos de aprendizagem (obtidos ou não) que possibilitam ao cliente uma verificação objectiva sobre se a formação pretendida foi obtida ou não.

Exemplo:

Tema: comunicação

Actividade: Ecran

(em soft-outdoor é feito com manuseamento de materiais)

(em hard outdoor, além desse manuseamento, poderá ter actividade de rappel ou escalada apoiada)

Horário: Briefing - 10:00/10:10

Actividade - 10:10/11:00

Debriefing - 11:00/12:00

Pontos de aprendizagem: - referenciais de comunicação

- Feed back, feed forward, feed target

- sintonia comunicativa e produtividade grupal

- controlo comunicativo "in time" (escuta activa verbalizada)

6. E as conclusões da formação?

No Outdoor Learning tem que existir um espaço final para conclusões (cerca de 2 horas) onde é construída a aprendizagem grupal, por detecção e listagem dos pontos de aprendizagem, dos pontos de melhoria e dos pontos de transferência. Esta conclusão tem que ser obtida por participação activa de todos os participantes no Debriefing final que é, em essência, o produto final que o cliente comprou, isto é, a formação realmente obtida.

No outdoor Training, este trabalho final (consequência dos trabalhos parciais realizados) não é possível de obter. Neste caso, normalmente há apenas conclusões institucionais e/ou festivas/hoteleiras. Qualquer aspecto de conclusões formativas ou técnicas são normalmente feitas por um monitor, ou por um representante da empresa de Outdoor, sob a forma de prelecção e conclusões gerais, do tipo quem ganhou (?), quem se esforçou mais (?), quem actuou melhor (?) etc... tudo factores conclusivos que não se usa na formação em geral e, muito menos, na formação experiencial.

Nelson Trindade
Membro do grupo European Experiential Educators
Lisboa Fev2008