

Pedagogia Experiencial – Metodologias

I – INTRODUÇÃO

APRENDER é integrar na mente informações que não possuía antes.

Este processo de integração depende totalmente do aprendente, pois só ele pode formar na sua mente a nova estrutura de neurónios que subentende e origina a nova estrutura de ideias adquiridas (APRENDIDAS) quando fica FORMADO.

Em qualquer FORMAÇÃO, o único FORMADOR existente é sempre e só o próprio APRENDENTE, pois é ele que forma, constrói, a aprendizagem na sua mente.

Parafraseando Richard Gordon, poder-se-á dizer que

“o melhor formador é aquele que é o melhor aprendente”

porque é aquele que melhor forma a nova rede neuronal, construída no seu cérebro e que subentende a nova rede de ideias construída na mente.

Esta diferente perspectiva do binómio **ensino-aprendizagem** tira a visão do controlo da formação da posse do professor, ou pai, ou educador (onde nunca esteve) e apresenta-o na posse do aprendente.

Deste modo, as metodologias de ensino são alteradas, porque o ensinante passa a ser, **não o que forma o aluno**, mas sim, aquele que ajuda o aluno a formar-se a si próprio (i.é., a aprender).

A primeira consequência metodológica é que “não se aprende por obediência”, ou seja, o autoritarismo não faz parte das metodologias de ensino.

O ensinante é aquele que “**gere o fluir da informação para o aprendente e facilita e/ou desafia (teaser) a construção da sua compreensão**” numa relação de **cumplicidade**, onde a **curiosidade** é o motor da sua dinâmica.

Os instrumentos base que o ensinante (professor, pai, educador) deve procurar desenvolver no aprendente são, entre outros:

- Processar e estruturar informação,
- Relacionar e comparar informação (inferências lógicas/raciocínio),
- Questionar e investigar,
- Criar, imaginar e efectuar designs,
- Avaliar (detectar desvios) e concluir;

pois, como salienta Brin Best, “*as aulas são laboratórios de pensamento*”.

Assim, qualquer acção formativa deve ter 3 objectivos base:

1. ***Desenvolver a aprendizagem dos conteúdos temáticos*** (Matemática, História, Geografia, Liderança, Comunicação, etc)
Como resultado, no final, o aprendente terá um conhecimento integrado (e não apenas “colado” na memória) das ideias ensinadas

2. ***Desenvolver os instrumentos base do pensar***, tornando-o capaz de os aplicar em situações diferentes penetrando com êxito noutras áreas de estudo.
Como resultado, no final, o aprendente estará mentalmente mais evoluído e treinado do que no início da aprendizagem.

3. ***Desenvolver e potenciar os processos de aquisição de ideias***, o que se pretende é agilizar a aplicação dos instrumentos referidos anteriormente na área em estudo, de modo a integrar bem as novas ideias na estrutura cultural preexistente.
Como resultado, no final, o aprendente estará bem familiarizado não só com as ideias temáticas a aprender, como estará mais potenciado e agilizado no uso dos mecanismos de “pensar” (informar-se, raciocinar, questionar, investigar, criar, avaliar e corrigir) e não apenas um mero “reprodutor” das ideias “coladas” na sua estrutura cultural e correctamente reproduzidas para o exterior, mas um corpo estanho para o próprio indivíduo.

Um exemplo

BASE- Os aspectos citados nos parágrafos anteriores 2) e 3) não existem por si só, apenas podem ser obtidos através de “análises retrospectivas” (Debriefing) sobre actividades vividas, estas sim focalizadas e centralizadas nas áreas temáticas a aprender (Pedagogia Experiencial). Esta metodologia é muito mais eficaz se for feita em grupo, utilizando o “pair system”, ou seja, iguais em paridade de estatuto e não um sistema de hierarquia, com um dos elementos no papel de “adulto” (chefe/líder nomeado ou eleito) responsável pelas “crianças” perante a instituição.

CONTEUDO – Tomada de decisão

ACTIVIDADE -

Linha de força – Analisar informação com o objectivo de obter uma decisão razoável

Objectivo – Desenvolver argumentos lógicos com base em factos detectados

Resultado – 100 palavras escritas descrevendo, justificando e explicando a decisão tomada

Instrumentos mentais usados – (escala de 0 a 5)

Processar informação – 4

Raciocínio - 4

Investigação – 4

Criatividade – 4

Avaliação - 4

CASO 1– Devem os jovens ler mais livros de ficção?

CASO 2– Deve o serviço de apoio ao cliente ser alterado ?

CASO 3– Aquando da invasões Napoleónicas, devia, ou não, o Rei D.João ter ido para o Brasil?

MOVIMENTO DE SOLUÇÃO

1. Elaborada uma listagem de ideias (investigação)
2. As ideias são aglomeradas em estruturas lógicas (raciocínio)
3. Para cada aglomeração são definidos os prós e contras (investigação)
4. São procuradas novas ideias e relações, e procurados pontos de vista e interpretações subjectivas (Criatividade)
5. Comparação dos factos obtidos (Avaliação)

II – PALAVRAS CHAVE/GERANTES

Ensinante – o que **dinamiza o fluir da informação** para o aprendente, de modo a este poder criar, na sua própria mente, o processo de formação correcto e positivo para aquisição e integração das novas ideias.

Para aumentar a eficácia deste movimento de criação de novas ideias na mente de quem não as tem (aprender), é importante que a recepção e integração da informação pelo aprendente seja facilitada. Assim, logo no início devem ser clarificadas e estruturadas as **palavras-chave** respeitantes ao tema a aprofundar.

Estas palavras-chave funcionarão como referência constante em torno das quais a informação vai fluindo, mantendo sempre uma estrutura de significância activa, facilitadora da integração e da memorização, numa relação constante dos dados entre si.

Por sua vez, cada palavra-chave funciona também como **palavra-gerante**, isto é, o centro de uma nova estrutura de significâncias.

EXEMPLO: caso 1

Em 5 Março 2010

CONFERÊNCIA FEITA NO C.E.F.A.- Centro de Estudos de Formação Autárquica
Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL)

MÓDULO: QUALIDADE, INOVAÇÃO E MODERNIZAÇÃO (24 horas)

TEMA – Estratégia, Pessoas, Processos e Produtos (3 horas)

PROGRAMA

- Liderança estratégica e alinhamento;
- Gestão das pessoas para a qualidade e inovação;
- Gestão baseada e orientada a processos;

- Desenvolvimento de novos produtos/serviços.

Deste programa foram extraídas 8 palavras-chave a partir das quais se criou uma estrutura de significância, que serviu como referência permanente para apresentação e desenvolvimento do programa.

Esta etapa, denominada na Pedagogia Experiencial por BRIEFING, é considerada fundamental, funciona como ponto de partida e de estímulo, mas principalmente como referencial permanente para apoio da compreensão e integração da restante informação.

No tempo da conferência (3 horas), a sua apresentação e explicação demorou 9% do tempo atribuído (15 minutos).

EXECUÇÃO

1. Definição das palavras-chave/gerantes

Texto inicial
(Programa
Oficial)

Estratégia, Pessoas, Processos e Produtos

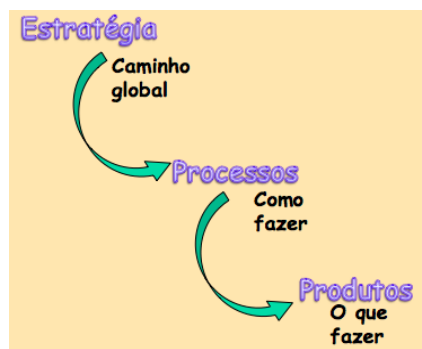
- Liderança estratégica e alinhamento;
- Gestão das pessoas para a qualidade e inovação;
- Gestão baseada e orientada a processos;
- Desenvolvimento de novos produtos/serviços.

Identificação palavras-chave

Estratégia, Pessoas, Processos e Produtos

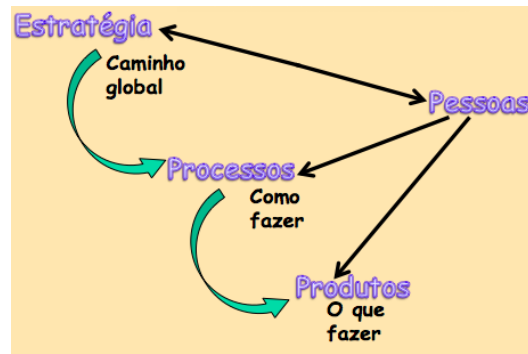
- Liderança estratégica e alinhamento;
- Gestão das pessoas para a qualidade e inovação;
- Gestão baseada e orientada a processos;
- Desenvolvimento de novos produtos/serviços.

2. Construção do 1º nível de significância (apresentação em data show, sob forma de slide dinâmico)



Explicação: Qualquer estratégia é sempre o desenho de um caminho global a realizar, implica necessariamente acções integradas para sua execução (processos) e elas têm sempre resultados específicos a obter (produtos).

3. Construção do 2º nível de significância (apresentação em data show, sob forma de slide dinâmico)

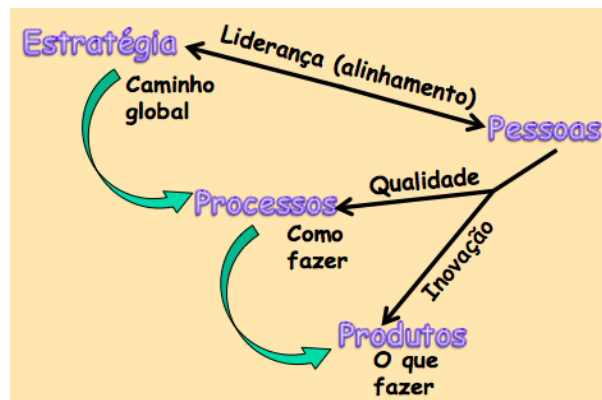


Explicação: Qualquer estratégia, processos ou produtos nunca podem existir se não existirem pessoas que lhe dêem vida em cada minuto da vida organizacional, através das micro decisões que tomam em cada momento.

A frase "A Câmara não aprovou o Projecto!" não é verdadeira, pois as Câmaras não tomam decisões. Quem decide é sempre uma "Pessoa" que diz "SIM" ou "NÃO", de acordo, ou não, com orientações existentes.

Assim, as pessoas de uma organização são o factor fundamental da sua existência e funcionamento.

4. Construção do 3º nível de significância (apresentação em data show, sob forma de slide dinâmico)



Explicação: As pessoas da organização tem que estar **alinhas** com a estratégia global, o que levanta problemas de **DECISÃO E CONTROLO**.

Porém este aspecto não pode ser visto isolado da problemática da **liderança**, o que obriga à análise do tema **LIDER E FOLLOW**.

A integração destes dois aspectos leva à visão da **ORGANIZAÇÃO COMO UM SISTEMA** constituído por “inputs, throughputs e outputs” e uma clarificação de suas estruturas base: organograma, funciograma e sociograma.

E por fim, a **qualidade** (“dizer o que se faz” e “fazer o que se diz”) e a **inovação** estão directamente relacionadas com a **COMPETÊNCIA**, e com a análise do seu fluxograma de 8 níveis de competência/incompetência profissional.

5. Etapas temáticas da conferencia.

Criadas estas expectativas, o programa da informação a analisar na próxima 1,5 hora (50% do tempo da conferencia), será:

1. **DECISÃO E CONTROLO**
2. **ORGANIZAÇÃO COMO UM SISTEMA**
3. **LIDER E FOLLOW**
4. **COMPETÊNCIA**

ficando o restante tempo (40%) disponível para debate grupal, a fim de efectuar a **revisitação** (ver do ponto de vista do aprendente) e **revisão** (ver do ponto de vista do ensinante) dos conceitos, no contexto do programa, em particular no aprofundamento dos pontos 3 e 4 do programa, com base nos conhecimentos adquiridos nos itens anteriores:

- Gestão baseada e orientada a processos;
- Desenvolvimento de novos produtos/serviços

Analisar-se-á também a sua aplicabilidade e consequências nas próprias organização dos assistentes.

A avaliação pedagógica (não confundir com avaliação institucional) é outro dos subprodutos desta etapa.

5. Avaliação institucional

Mediante teste escrito em torno dos conceitos chave debatidos e fundamentalmente da relação deles com os aspectos do programa.

II- PEDAGOGIA EXPERIENCIAL

Ao longe,
uma montanha não possui rochas,
o mar distante não tem ondas
e o ser humano não tem olhos.
KuoHsi, 1050 DC

Aprender
é relacionar constantemente o
todo que dá significado, com o
detalhe que dá conhecimento.
Nelson Trindade
Pedagogia Experiencial

Em 1948, Edward Tolman colocou ratos num labirinto e, por lá, os deixou passear livremente, andando sem “objectivo”, como que “bisbilhotando” tudo.

Verificou depois que colocando algures um pouco de alimento (introduzindo assim um objectivo) estes ratos tinham mais facilidade em o encontrar, do que outros que nunca lá tinham estado.

Esta primeira aprendizagem, feita livremente e sem controlos de “tentativas e erros” criou condições de aprendizagem do todo para o detalhe, e não do detalhe para o detalhe ou do detalhe para o todo.

Normalmente, a actual cultura mergulha-nos no detalhe tirando a visão do todo, tirando-nos o prazer de “sentir a montanha por detrás da rocha”. Nesta aridez, não somos “contaminados” para estudo da rocha, pois não existe contexto significativo onde a inserir.

A Pedagogia Experiencial fomenta o equilíbrio e a dinâmica do todo-versus-detalhe, na medida em que a actividade, como totalidade vivida a ser pensada em seus detalhes, é um elemento fulcral da sua metodologia. Na verdade, cada ciclo, pequeno ou grande, contem 3 movimentos:

1. Briefing

Uma espécie de “road book” ou “mapa de ideias”, uma imagem simplificada, criadora de significado para o que vai acontecer a seguir.

2. Actividade

Conteúdo a ser desenvolvido, sob forma “activa” ou “informativa”, mas que representa o núcleo central da formação pretendida

3. Debriefing

Uma “revisitação” do toda a actividade desenvolvida ou percebida, com vista a criar os pontos de aprendizagem pretendidos.

Na **revisão** controla-se o estado actual, procurando anular desvios existentes com o emitido, de modo a que a recepção obtida seja uma cópia da emissão feita, fazendo tábua rasa da estrutura cultural pré-existente no receptor.

Rever – ver outra vez o mesmo com os mesmos olhos

Ex., Durante a visita ao museu o professor explicou os quadros seleccionados, por ex. a Gioconda, onde explicou os principais aspectos do quadro.

No fim, ele pergunta "agora que já viste, diz lá quais são os principais aspectos do quadro?"

Na **revisitação** procura-se reformular a percepção havida em direcção á sua forma final, mas fazendo uso não só da estrutura cultural pré-existente, como também, e principalmente, do novo estágio de compreensão actual, resultante da totalidade da recepção havida.

Revisitar – ver outra vez com olhos diferentes: mais, menos ou diferente.

Ex., Na mesma situação, agora a pergunta é:

"Agora que já viste tudo, o que pensas da Gioconda ? O que reparaste, comparado os outros? Em que aspecto bom é que reparaste e que mau não gostaste?"

O Debriefing é o local por excelência da aprendizagem, é lá que as redes neuronais formam sinapses, constituindo redes e fomentando novas ideias na mente, ou seja, aprendendo e criando condições para a transferência para a vida real.

A formação clássica ensina o que fazer em modelo, ou ensina o que fazer em situações controladas (situações "laboratoriais": simulações, role playing, casos, etc), mas não prepara para a vida real, onde o "**imprevisto espera por si, em cada esquina**".

Como exemplo do "sei tudo mas, na prática, não sei fazer":

- *Eu consigo nadar na piscina, mas na praia não sou capaz.*

- *Eu consigo liderar desde que os colaboradores não ponham problemas, queiram cumprir, e façam o que eu digo, mas quando isso não acontece não consigo.*

- *Eu consigo vender desde que o cliente venha para comprar, precise do produto e me deixe fazer o que devo. Quando isso não acontece não consigo vender.*

(Vide Nelson Trindade - Crianças, Adultos e Pedagogia Experiencial, in www.pluridoc.com e em <http://www.sociosistemas.com/Crianças.%20Adultos.%20Pedagogia%20Experiencial.pdf>)

O aspecto central da formação é a transferência do aprendido para situações imprevistas, o que é potenciado na pedagogia experiencial, pois a sua base é

"Aprender por **fazer ... e pensar** sobre isso".

Viver é adaptar-se até morrer. Adaptar-se é aprender, logo aprender é tão natural como respirar.

Este “natural” é a resultante, “exteriormente incontrolável”, do funcionamento do córtex humano: “*cinquenta biliões de neurónios com cerca de um bilião de sinapses a uma velocidade de cerca de dez biliões de contactos por segundo*”.

Como se pode querer **controlar** do exterior o processo de aprender? A alternativa realista é **apoiar** do exterior o processo de aprender.

Segundo Jensen (*Brain-based learning, 2000*), aprende-se melhor em contexto rico, complexo e multi-sensorial, pelo que o ensinante deverá ser mais um “construtor” de contextos aprendentes, do que um instrutor de caminhos lineares, pobremente relacionáveis e faseados “step-by-step”.

Segundo Caine & Caine (*Making connections: teaching and the human brain, 1994*), o cérebro tem um infinito número de possíveis conexões, processando simultaneamente uma grande variedade de informação ao mesmo tempo.

A palavra “simultaneamente” é o conceito chave nesta frase, pois os processos multi-sensoriais (sinestesia) criam uma mais fina e poderosa “rede” de funcionamento mental, sem evidentemente se cair em situações patológicas (ver Richard Cytowic, António Damásio, Anthony Marcel, entre outros).

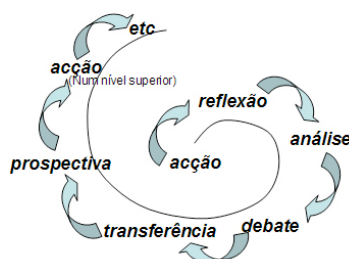
Segundo este autor, a construção de significâncias é inata e ocorre através da padronização (organização e categorização significativas da informação). Por outro lado, outros pesquisadores (Nummela & Rosegren, 1986) levantam a questão de que se a aprendizagem é baseada em pesquisa e integração de nova informação nas estruturas já existentes, **ela vai resistir à "aceitação" de informação sem significado**.

(Vide Nelson Trindade - Crianças, Adultos e Pedagogia Experiencial, in www.pluridoc.com e em <http://www.sociosistemas.com/Crianças.%20Adultos.%20Pedagogia%20Experiencial.pdf>)

A existência de significância é um aspecto fundamental da aprendizagem.

A Pedagogia experiencial potencia as relações interindividuais, a aprendizagem e fomenta iniciativas de desenvolvimento.

O seu ciclo de (esquema):



constituído por “**acção, reflexão, análise, debate, transferência, prospectiva**” focalizado nos conteúdos programáticos e originados a partir da acção/experiência, centra-se nos aspectos tangíveis e significativos, deixa abertas as “portas” para posterior desenvolvimento, e transforma-se em aprendizagem e não apenas em conhecimento.

Ela é eficaz porque se aprende melhor, retém-se mais informação prática, recorda-se mais rápido e conquista-se facilmente novos comportamentos e atitudes, quando:

- (⇒) **A formação requer actos e participação activa,**
- (⇒) **faz pensar estrategicamente em situações concretas**
- (⇒) **e no desafio de controlar as suas variáveis**
- (⇒) **e...reflectindo sobre isso.**

UM EXEMPLO – Formação Outdoor numa petrolífera (2008),

abrangendo cerca de 350 pessoas, divididos em 8 grupos, com 1 dia de formação por Outdoor para cada grupo, num período de 2 semanas. Este aspecto concentrado destinava-se a criar “ruído positivo” sobre o projecto dentro da organização, contaminando e criando expectativas, o que realmente aconteceu.

Na verdade, muitos dos participantes quando chegavam já tinham informação sobre as actividades, umas correctas, outras incorrectas, deste modo **ambas favorecendo** e intensificando o debate, a implicação, análise e raciocínio dos grupos sobre a actividade.

Alguma vezes, as actividades eram ligeiramente alteradas de modo a que as informações trazidas, eventualmente correctas, se tornassem incorrectas, obrigando a abandonar ideias feitas (trazidas como boas) e construir novas a partir da realidade (a problemática da “*sunk decision*”).

1. Resultado do Diagnóstico de Formação

Como resultado do Diagnóstico de Formação foram definidos os seguintes Objectivos Pedagógicos que previamente foram apresentados à empresa e aceites:

- ✚ - **Empresa como um sistema:** conjunto de elementos interdependentes entre si;
(originando comportamentos de trabalho em equipa e reduzindo disfuncionamentos interpessoais)
- ✚ - **Pensar “out-of-box”,** i.é., encontrar novas formas de analisar e construir soluções
(originando flexibilidade em novos paradigmas, criatividade e inovação)
- ✚ - **Análise de situações (diagnóstico) e construir prospectivas**
(originando antecipação de mudanças e aproveitamento de oportunidades)
- ✚ - **Trabalho em equipa, com uso de técnicas de inteligência colectiva**
(originando antecipação de mudança, participação de pessoas e aproveitamento de oportunidades)
- ✚ - **Potenciar a Eficácia e a Melhoria contínua**
(originando resultados melhorados e eficiência na aplicação de recursos)

Foram também especificadas as áreas inerentes a estes objectivos, através da fixação dos seguintes conceitos/ideias gerantes, também previamente apresentados à empresa e aceites:

- Visão sistémica
- Análise contexto: listagem Pontos fortes e fracos
- Construção de alternativas
- Desenvolvimento de posição de “empreendedor interno”
- Inteligência colectiva, seu aproveitamento na eficácia empresarial
- Competência, paradigmas e modelos mentais
- Potenciar a inovação
- Gestão da mudança, no particular em acelerar as transformações

No final do Outdoor, utilizando metodologias de inteligência colectiva, e como forma de avaliação e conclusões, será realizada uma reflexão grupal sobre a aprendizagem obtida e listados os conceitos apreendidos.

O cujo conjunto integrado das listagens de todos os grupos dará o perfil da transformação obtida na cultura empresarial.

Simultaneamente o grupo fará a opção de quais os conceitos prioritários a transferir para o quotidiano laboral e a probabilidade de utilização.

Ou seja, surgirá o último tema:

- Reflexão sobre transferências “aprendido-empresa”

2. Programa-horário

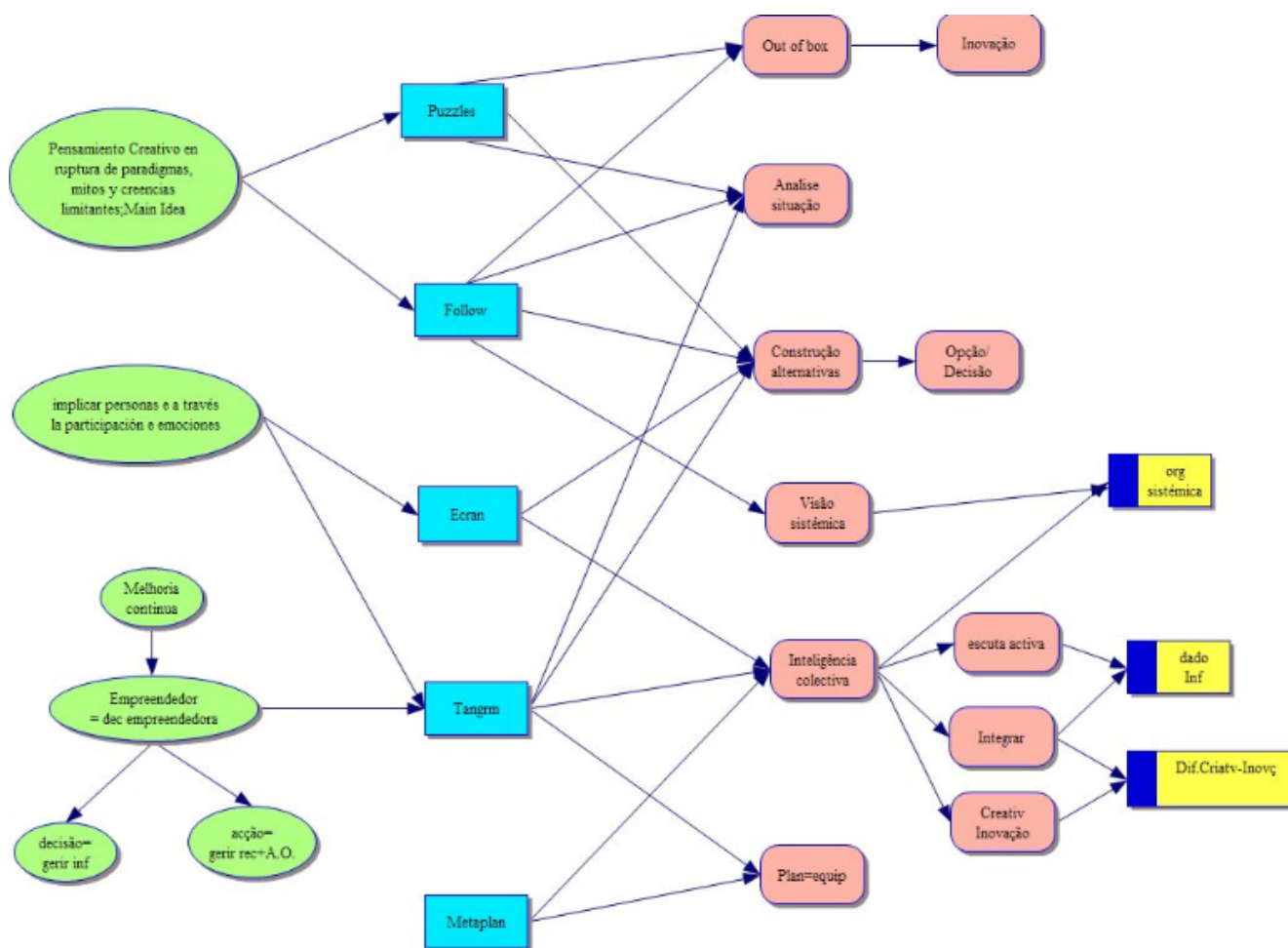
Depois, foi definido e aprovado o programa para o dia de formação:

Horas	m	Plano	Tema
09:00-09:10	10	Welcome Apresentação	Horários, metodologias e programas
09:10-09:40	30	Brain update (icebreaker)	Pensar “out-of-box” Flexibilidade em ruptura de paradigmas
10:00-10:40	40	Follow (actividade)	Análise situação, construção alternativas, partilha de ideias, soluções práticas
10:40-11:10	30	Debriefing Follow+ Brain update	Construção de pontos de aprendizagem
11:10-11:30	20	Intervalo (coffee break)	(águas, sumos permanentes)
11:30- 12:00	30	CCC-SDK (actividade)	Organização sistémica Interdependência, propostas, soluções
12:00- 12:30	30	Debriefing CCC-SDK	Construção de pontos de aprendizagem
		(Ida sala)	
12:30-13:15	45	Debriefing geral	Empresa sistémica, Competência, Mudança/Melhoria Organizacional (apoio datashow)
13:15-14:30	75	Almoço	(águas, sumos permanentes)
14:30-15:00	30	Polish (actividade)	Melhoria contínua, empreendedorismo Recursos, plano, acção e eficácia
15:00-15:40	40	Debriefing Polish	Construção de pontos de aprendizagem
15:40-16:15	35	Ponto (actividade)	Comunicação, estratégia, plano, execução
16:15-17:00	45	Debriefing Ponto	Construção de pontos de aprendizagem
17:00-17:30	30	Intervalo + ida sala	(águas, sumos permanentes)
17:30-19:00	90	Debriefing geral	Pontos melhoria, Pontos transferência (Reflexão participantes com metodologias de inteligência colectiva)

em que a Legenda é:

<u>Legenda:</u>	<u>Totais:</u>
 Social	- 2h 15m (inclui almoço)
 Actividade exterior	- 2h 45m
 Debriefing exterior	- 2h 15m
 Debriefing: sala	- 2h 15m

e construído o seu fluxograma, espécie de “road book” para o dia de formação:



onde os Objectivos Pedagógicos, as Actividades, os Conceitos gerantes e os operadores de aprendizagem estão todos conectados, mostrando as suas mútuas influências e redes de interdependências.

3. Metodologia

Em cada dia, o grupo total será dividido em equipas de 8/10 participantes, cada uma acompanhada permanentemente, em cada actividade por um monitor facilitador. Durante e logo após o terminus da actividade, o monitor facilitador fará um breve debriefing sobre o acontecido (15m), trazendo ao debate eventos críticos susceptíveis de detonar aprendizagens dentro do programa estabelecido.

No fim da manhã e da tarde é realizado um debriefing geral abrangendo as actividades desenvolvidas e os aspectos do programa de ensino, salientando os pontos de aprendizagem existentes e havidos. (vide programa-horário: caixas amarelas)

No fim do dia, utilizando técnicas de pensamento visual, metaplan e debate grupal, e em grupos de 5/6, os participantes analisarão a situação concreta da organização com o apoio de perguntas de “estimulo-orientação”, previamente aprovadas pela organização, cada grupo originará um relato avaliativo sobre o dia de formação e sobre a sua aplicabilidade à organização.

No final, o somatório dos relatos de cada grupo-dia, permitirá fazer o relato conclusivo-avaliativo sobre as 8 sessões de formação empresarial havida.

4. Ficha-resumo

Ficha resumo em A6, cartolina e cores, com os pontos de aprendizagem, entregue no fim a cada participante, como “cábula” de todos os conceitos chave a partir da lembrança das actividades feitas, para funcionar como mnemónica e referencia para o futuro.

