



## 1 A ANDRAGOGIA E SEUS PRINCÍPIOS

Prof.Doutor Gilberto Teixeira  
(FEA/USP)

Já há alguns anos que o papel do professor no nível de ensino superior vem sendo visto numa ótica diversa da tradicional. E, particularmente quando se trata do ensino de Administração, seja ele ao nível de graduação, pós-graduação ou mesmo do chamado Treinamento de Executivos, é maior ainda o impacto dessa mudança. Entretanto, pelo fato dessa recente postura sobre o processo de aprendizagem encarar o aluno como um indivíduo amadurecido, é natural que a sua maior potencialidade esteja relacionada com o nível de Pós-Graduação e com o Treinamento de Executivos.

Intitulada de ANDRAGOGIA pelo seu criador, o norte-americano Malcolm Knowles, ela é resultante de conclusões a que chegaram diversos pesquisadores e educadores; na verdade as idéias sobre a ANDRAGOGIA já não podem ser consideradas somente uma formulação teórica, pois existem inúmeras experiências bem sucedidas de sua aplicação.

E como pretendemos demonstrar a 'ANDRAGOGIA' não tem nada de complexo pois nada mais é que uma redefinição do papel do professor.

O que vem a ser a Andragogia? Segundo Knowles (1976, p.17), ela é a "arte e a ciência destinada a auxiliar os adultos a aprender e a compreender o processo de aprendizagem dos adultos".

A Andragogia parte da premissa de que muitos dos problemas hoje existentes na educação de pessoas adultas, (e nisso inclui-se o Ensino Superior), estão associados com a adoção de um modelo pedagógico" para o ensino de adultos, isto é, os alunos adultos vinham sendo tratados, utilizando-se dos recursos da Pedagogia que é o estudo do processo de aprendizagem de crianças (pedagogia é derivada do grego: "paid" significando criança e "agogus" significando líder de).

Knowles (1976) propõe, portanto, a substituição da Pedagogia pela ANDRAGOGIA.

### 1.2 HIPÓTESES E IMPLICAÇÕES DA ANDRAGOGIA

Se analisarmos as idéias de Knowles (1976) concluiremos sem que ele próprio soubesse importou do Marketing a idéia de segmentação de mercado ao colocar como premissa mais importante da ANDRAGOGIA de que os professores envolvidos com o ensino de pessoas em diferentes faixas etárias devem procurar conhecer os fatores relacionados com a idade pois estes afetam o seu processo de aprendizagem. Ora, isso nada mais é que segmentação de mercado em Marketing!

A seguir relataremos de forma resumida as conclusões mais importantes dos estudos e experiências a respeito da Andragogia.

De acordo com Knowles (1976) e andragogia apoia-se em quatro hipóteses sobre as características do adulto enquanto "aprendiz", características essas que são fundamentalmente diferentes da criança como aprendiz, objeto da Pedagogia. Estas quatro hipóteses consideram que, ao atingir a idade adulta, o indivíduo:



EDUCAÇÃO EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES  
**ANDRAGOGIA**  
Profa. Marivete Bassetto de Quadros



1. Modifica o seu auto-conceito deixando de ser um indivíduo dependente (conforme a Pedagogia) para ser um independente, auto dirigido;
2. Acumula uma crescente reserva de experiências e conseqüentemente um maior volume de recursos de aprendizagem;
3. Tem sua motivação de aprendizagem cada vez mais orientada para buscar desenvolver seus papéis sociais;
4. Modifica sua "perspectiva de tempo" em relação a aplicação de conhecimentos; para os adultos o maior interesse é de conhecimentos de aplicação mais imediata e em conseqüência a sua aprendizagem deve deixar de ser centralizada no conteúdo para centralizar-se no problema.

Whitbourne e Weinstock (1979) relatam que "Adultos, alunos de graduação e pós-graduação, são muito diferentes na sua postura em relação a sua própria educação, quando comparados com estudantes que progrediram no sistema educacional sem qualquer envolvimento" com o "mundo real". (p. 38).

A presença de adultos numa sala de aula, no entender de Houle (1972) é razão suficiente para que se considere a educação não mais como uma "arte operativa" e sim uma "arte cooperativa", isto é, uma atividade de interação voluntária entre os indivíduos durante o processo de aprendizagem.

Nestas circunstâncias, os participantes adotam uma atitude de colaboração tanto no planejamento como na condução do processo e o professor é utilizado como elemento facilitador, proporcionando orientação, aconselhamento para que sejam atingidos as metas desejadas pelo grupo. E, na medida que a realidade e as necessidades se alteram, vão sendo feitas revisões ao longo do curso, sem que hajam perdas de prestígio ou de padrões de qualidade por qualquer dos parceiros do processo.

Em outras palavras ao tratar com grupos de estudantes maduros, o papel do professor deve ser muito mais o de um "facilitador do conhecimento" ("Vamos decidir isto juntos") e não mais o de uma autoridade em todas as facetas da matéria ("Vou lhes explicar o que considero ser importante que vocês saibam").

A crítica que os andragogos fazem à situação do currículo completamente pré-determinado é de que ela redundando numa minimização da eficácia do processo de aprendizagem na medida em que os alunos ao entrar no curso tem diferentes graus de dependência no julgamento do professor em relação ao que "deve" ser aprendido; além disso são feitas também variadas as experiências individuais que possam a ser úteis a eles próprios e a seus parceiros de aprendizagem.

Utilizando-se de situações de solução de problemas que seja relevantes para cada indivíduo, o professor passa a ser capaz de aumentar a eficiência da experiência educacional tanto para o aluno como para ele próprio. Uma grande parte das idéias de Knowles (1976) sobre o ensino de adultos está também incorporada nas idéias de KOLB o autor do "aprendizagem vivencial" (experiential learning).

Para quem conhece as idéias do educador Carl Rogers constata também que há muita influência rogeriana nas idéias de Knowles.



### 1.3 PRINCÍPIOS DA APRENDIZAGEM DE ADULTOS

Gibb (1960) publicou uma lista de seis princípios sobre a aprendizagem de adultos que representam um conjunto de diretrizes para que se possa obter um ambiente de aprendizagem de adultos efetiva. Esses princípios são:

1. A aprendizagem deve ser centralizada em problemas;

Muitas das experiências de aprendizagem consistem em um conflito entre o professor que vê os problemas do seu próprio quadro de referências e o aluno que possui um outro conjunto de experiências a partir das quais deriva um conjunto de problemas diferentes.

2. A aprendizagem deve ser centralizada em experiências;

O problema do professor para desenvolver uma atmosfera de aprendizagem adequada é ajudar que sejam escolhidos e oferecidos tipos de experiência relacionadas com o problema do estudante.

3. A experiência deve ser significativa para o estudante;

As diferentes limitações do estudante em experiências, idades, equilíbrio emocional e aptidão mental podem limitar ou bloquear a sua percepção de que a experiência é significativa para seu problema. Além disso o significado das experiências não são percebidas pelo aluno do tipo não participativo.

4. O aprendiz deve ter liberdade de analisar a experiência;

Para melhor descrever qual a atmosfera adequada para aprendizagem de adultos podem ser usadas as seguintes palavras: permissiva, de apoio, de aceitação, livre, espontânea, centralizada na realidade e no indivíduo. A aprendizagem é uma experiência social.

5. As metas e a pesquisa deve ser fixadas e executadas pelo aluno;

O estudante deve sentir-se livre de errar, de explorar alternativas para solução dos problemas e de participar nas decisões sobre a organização do seu ambiente de aprendizagem.

6. O aluno deve receber o *feedback* sobre o seu progresso em relação as metas.

Um bom exemplo de oportunidade para avaliação formativa e ao mesmo tempo capaz de proporcionar esse *feedback* é fazer que o aluno participe de avaliações periódicas ao longo do curso; para tanto é necessário que o curso seja compartimentado em módulos ou unidades estanques e capazes de serem "isoladamente avaliadas" em lugar da solução tradicional de um trabalho ou exame ao final do curso.

Em seguida apresentamos uma relação das características dos adultos enquanto aprendizes comentando as conseqüências dessas características sobre a sua aprendizagem.

Muitos cursos de Pós-Graduação e principalmente uma grande parte dos programas de treinamento de executivos fracassam por ignorar essas características. É comum professores de administração habituados ao ensino no nível de graduação no estilo tradicional (onde o professor é a "autoridade detentora do saber") verem-se em dificuldades quando vão ministrar cursos para executivos. E o mais grave é que, desconhecendo a



existência de Andragogia não são capazes de identificar as causas dos seus insucessos e como corrigi-las.

### **1.3.1 Características dos Adultos como Aprendizes e suas Conseqüências na sua Aprendizagem**

1. Adultos possuem uma razoável quantidade de experiências:

Consequências: os adultos podem ser usados como "recursos de aprendizagem"; as estratégias de aprendizagem de adultos devem encorajar troca de idéias e experiências.

2. O corpo dos adultos sendo relativamente muito maior que os das crianças está sujeito a maiores pressões e estímulos gravitacionais:

Consequência: O conforto físico é importante para a aprendizagem de adultos; muito pouco conforto ou em excesso podem ser desastrosos.

3. Adultos possuem conjuntos de hábitos fortemente sedimentados:

Consequência: os hábitos e gostos dos adultos devem ser na medida do possível considerados e atendidos.

4. Adultos tendem a ter grande orgulho de si próprio:

Consequência: os adultos respondem muito bem as oportunidades de desenvolvimento, auto-direcionamento e responsabilidade no seu processo de aprendizagem.

5. Adultos em geral tem coisas tangíveis a perder:

Consequência: a ênfase deve ser na promoção do sucesso em lugar de revelar as deficiências.

6. Adultos têm que tomar decisões e resolver problemas:

Consequências: a aprendizagem centralizada em problemas pode ser mais efetiva e é mais agradável.

7. Adultos tendem a ter grande número de preocupações e de problemas a resolver fora da situação de aprendizagem:

Consequência: as demandas da experiência de aprendizagem não devem ser irreais; deve haver um balanceamento adequado entre o tempo necessário para apresentação da situação de aprendizagem e o tempo necessário para a obtenção da aprendizagem.

8. Os adultos na sociedade moderna são cada vez mais pressionados por grande número de opções:

Consequência: aprender a decidir é uma aptidão importante.

9. Os adultos tendem a ter comportamento grupais consistentes com suas próprias necessidades:



Consequência: usualmente os adultos adotam aqueles comportamentos que façam com que suas necessidades sejam atendidas pelo grupo. Devem ser cultivados os comportamentos que sejam úteis aos indivíduos e aos grupos.

10. Adultos tendem a ter bem sedimentadas suas estruturas emocionais consistindo de valores, atitudes e tendências:

Consequência: mudanças são perturbadoras. É mais provável obter mudanças de comportamento em um ambiente não ameaçador e onde exista em alto grau a participação e o engajamento.

11. Adultos tendem a ter bem desenvolvidos seus "filtros" seletivos dos estímulos:

Consequência: a maioria dos adultos só ouve aquilo que deseja ouvir. O ensino para ser eficaz deve focalizar em mais de um sistema sensorial para que possa penetrar nos "filtros" que o adulto usa para barrar aqueles estímulos que ele considera desagradáveis, desinteressantes ou perturbadores.

12. Os adultos tendem a responder bem a "reforços" negativos ou positivos de aprendizagem:

Consequência: os "esforços" de aprendizagem (tanto negativos como positivos) devem ser usados em gradações variadas.

13. Adultos tendem a ter impressões e opiniões muito sedimentadas sobre situações de aprendizagem:

Consequência: só boas e bem sucedidas experiências de aprendizagem encorajam a formação de atitudes positivas

14. Os adultos na sociedade moderna tem um receio íntimo de fracassar e ser substituído;

Consequência: a situação de aprendizagem deve dar oportunidades de desenvolver autoconfiança e novas aptidões.

## **1.4 AS 8 PRÁTICAS FUNDAMENTAIS DO PROFESSOR DE ADULTOS**

### **I - Avaliar suas Capacidades Pessoais como Educador**

- Conhecer-se melhor como pessoa.
- Não ignorar seus próprios preconceitos e aptidões quanto aos métodos instrucionais.
- Identificar estilos pessoais que podem adotar, mais espontaneamente.

### **II - Compreender a Situação Global em que o Processo Educacional se insere**

- Onde os alunos vão aplicar o que aprenderam?
- Que resultados se espera que obtenham com a aplicação daquilo que aprenderam?
- Que clima encontrarão para aplicar o que terão aprendido?



### **III - Saber Colocar-se no Lugar do Aluno**

- Conhecer os mecanismos de compreensão e de memorização do aluno.
- Saber entender suas motivações e interesses.
- Saber sobre sua experiência profissional e pessoal anterior.

### **IV - Escolher os Métodos mais Eficazes para a Situação, Conhecer idéias básicas dos grandes pedagogos**

- Conhecer os diferentes métodos de ensino-aprendizagem: da lousa ao computador.
- Exercer espírito crítico e selecionar os métodos que melhor se apliquem aos objetivos instrucionais.

### **V - Aprender a Transmitir Conhecimentos a um Grupo**

- Saber formar um grupo.
- Estabelecer uma boa comunicação com o grupo, dinamiza-lo, interagir.
- Saber fazer um grupo heterogêneo trabalhar em conjunto.
- Desenvolver um estilo de *animação* em grupo, eficaz e pessoal.

### **VI - Preparar e Montar um Ambiente Adequado para a Instrução**

- Saber preparar a instrução.
- Utilizar todas as informações úteis e instrucionais.
- Saber escolher os métodos instrucionais adequados aos alunos e ao conteúdo.

### **VII - Controlar a Eficácia Pedagógica da Instrução**

- Assegurar-se de que os objetivos previstos estão sendo atingidos.
- Assegurar-se de que os conhecimentos adquiridos estão sendo utilizados.
- Assegurar-se de que os métodos empregados são eficazes.

### **VIII - Conhecer e aperfeiçoar-se na Pedagogia para Adultos (Andragogia)**

- Procurar conhecer os métodos andragógicos e como utilizá-los.
- Ter consciência de que se pode aprender com os alunos.

## **1.5 ANDRAGOGIA E M. KNOWLES**

### **1.5.1 Visão Geral**

A teoria de andragogia de Knowles é uma tentativa para desenvolver uma teoria específica para o aprendizado relacionado a pessoas adultas. Knowles enfatiza que adultos são auto-direcionados e esperam ter responsabilidade para tomar decisões. Os programas de aprendizado adulto precisam se adaptar a esse aspecto fundamental.

A andragogia faz as seguintes suposições sobre o modelo de aprendizado:

- (1) Adultos precisam saber porque têm de aprender algo
- (2) Adultos precisam aprender experimentalmente,
- (3) Adultos abordam o aprendizado como resolução de problemas e



(4) Adultos aprendem melhor quando o tópico é de valor imediato.

Em termos práticos, andragogia significa que a instrução para adultos precisa focalizar mais o processo e menos o conteúdo que está sendo ensinado. Estratégias, como estudos de casos, encenações, simulações e auto-avaliação são mais úteis. Os instrutores adotam um papel de facilitador ou fonte, em vez de conferencista ou *grader*.

### 1.5.2 Âmbito/Aplicação

A andragogia se aplica a qualquer forma de aprendizado para adultos e tem sido extensivamente usada no modelo de programas de treinamentos organizacionais (especialmente para domínios "soft skill" - habilidade sensível - como desenvolvimento gerencial).

#### **Exemplo:**

Knowles (1984, Appendix D) fornece um exemplo de aplicação dos princípios da andragogia para o modelo de treinamento em computador pessoal:

1. Existe uma necessidade de explicar porque coisas específicas estão sendo ensinadas (e.g., certos comandos, funções, operações etc.)
2. A instrução precisa ser orientada para o trabalho, em vez de ser direcionada para a memorização - as atividades de aprendizado devem estar no contexto de tarefas comuns a serem realizadas.
3. A instrução deve considerar a grande faixa de diferentes *backgrounds* dos aprendizes; os materiais e as atividades de aprendizado devem levar em conta os diferentes níveis/tipos de experiência anterior com computadores.
4. Como adultos são auto-direcionados, a instrução deve permitir que aprendizes descubram as coisas por si sós, fornecendo orientação e ajuda quando erros são cometidos.

#### **Princípios:**

1. Adultos precisam estar envolvidos no planejamento e avaliação de suas instruções.
2. Experiência (inclusive erros) fornece a base para as atividades de aprendizado.
3. Adultos são mais interessados em aprender matérias que têm relevância imediata para seu trabalho ou vida pessoal.
4. O aprendizado adulto é centralizado no problema, em vez de ser orientado para o conteúdo.

#### **Para citar este artigo:**

TEIXEIRA, Gilberto. **Andragogia:** a aprendizagem nos adultos. 2005. Disponível em:<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=5>. Acesso em 27 jul. 2009.



## 2 ANDRAGOGIA: A APRENDIZAGEM NOS ADULTOS

Prof.Doutor Gilberto Teixeira  
(FEA/USP)

### 2.1 INTRODUÇÃO

Crianças são seres indefesos, dependentes. Precisam ser alimentados, protegidos, vestidos, banhados, auxiliados nos primeiros passos, Durante anos se acostumam a esta dependência, considerando-a como um componente normal do ambiente que as rodeia. Na idade escolar, continuam aceitando esta dependência, a autoridade do professor e a orientação deles como inquestionáveis.

A adolescência vai mudando este *status quo*. Tudo começa a ser questionado, acentuam-se as rebeldias e, na escola, a infalibilidade e autoridade do professor não são mais tão absolutas assim. Alunos querem saber por que devem aprender geografia, história ou ciências.

A idade adulta trás a independência. O indivíduo acumula experiências de vida, aprende com os próprios erros, apercebe-se daquilo que não sabe e o quanto este desconhecimento faz-lhe falta. Escolhe uma namorada ou esposa, escolhe uma profissão e analisa criticamente cada informação que recebe, classificando-a como útil ou inútil.

Esta evolução, tão gritante quando descrita nestes termos, infelizmente é ignorada pelos sistemas tradicionais de ensino. Nossas escolas, nossas universidades tentam ainda ensinar a adultos com as mesmas técnicas didáticas usadas nos colégios primários ou secundários. A mesma **pedagogia** é usada em crianças e adultos, embora a própria origem da palavra se refira à educação e ensino das crianças (do grego paidós = criança).

### 2.2 APERCEBENDO-SE DA DIFERENÇA

Linderman, E.C, em 1926, pesquisando as melhores formas de educar adultos para a "American Association for Adult Education" percebeu algumas impropriedades nos métodos utilizados e escreveu:

Nosso sistema acadêmico se desenvolveu numa ordem inversa: assuntos e professores são os pontos de partida, e os alunos são secundários [...]. O aluno é solicitado a se ajustar a um currículo pré-estabelecido [...]. Grande parte do aprendizado consiste na transferência passiva para o estudante da experiência e conhecimento de outrem.

Mais adiante oferece soluções quando afirma que : *"nós aprendemos aquilo que nós fazemos. A experiência é o livro-texto vivo do adulto aprendiz"*.

Lança assim as bases para o aprendizado centrado no estudante, e do aprendizado tipo "aprender fazendo". Infelizmente sua percepção ficou esquecida durante muito tempo.

A partir de 1970 , Malcom Knowles trouxe a tona as idéias plantadas por Linderman. Publicou várias obras, entre elas "The Adult Learner - A Neglected Species" (1973), introduzindo e definindo o termo **Andragogia** - A Arte e Ciência de Orientar Adultos a



Aprender. Daí em diante, muitos educadores passaram a se dedicar ao tema, surgindo ampla literatura sobre o assunto.

## 2.3 ANDRAGOGIA: A ARTE E CIÊNCIA DE ORIENTAR ADULTOS A APRENDER

Kelvin Miller afirma que estudantes **adultos retêm apenas 10% do que ouvem, após 72 horas**. Entretanto serão capazes de lembrar de **85% do que ouvem, vêm e fazem**, após o mesmo prazo. Ele observou ainda que as informações mais lembradas são aquelas recebidas nos primeiros 15 minutos de uma aula ou palestra.

Para melhorar estes números, faz-se necessário conhecer as peculiaridades da aprendizagem no adulto e adaptar ou criar métodos didáticos para serem usados nesta população específica.

Segundo Knowles, à medida que as pessoas amadurecem, sofrem transformações:

Passam de pessoas dependentes para indivíduos independentes, autodirecionados.
Acumulam experiências de vida que vão ser fundamento e substrato de seu • aprendizado futuro.
Seus interesses pelo aprendizado se direcionam para o desenvolvimento • das habilidades que utiliza no seu papel social, na sua profissão.
Passam a esperar uma imediata aplicação prática do que aprendem • reduzindo seu interesse por conhecimentos a serem úteis num futuro distante.
Preferem aprender para resolver problemas e desafios, mais que aprender • simplesmente um assunto.
Passam a apresentar motivações internas (como desejar uma promoção • sentir-se realizado por ser capaz de uma ação recém-aprendida, etc), mais intensas que motivações externas como notas em provas, por exemplo.

Partindo destes princípios assumidos por Knowles, inúmeras pesquisas foram realizadas sobre o assunto. Em 1980, Brundage e MacKeracher estudaram exaustivamente a aprendizagem em adultos e identificaram trinta e seis princípios de aprendizagem, bem como as estratégias para planejar e facilitar o ensino. Wilson e Burket (1989) revisaram vários trabalhos sobre teorias de ensino e identificaram inúmeros conceitos que dão suporte aos princípios da Andragogia. Também Robinson (1992), em pesquisa por ele realizada entre estudantes secundários, comprovou vários dos princípios da Andragogia, principalmente o uso da experiências de vida e a motivação intrínseca em muitos estudantes.

Comparando o aprendizado de crianças (pedagogia) e de adultos (andragogia), se destacam as seguintes diferenças:



EDUCAÇÃO EM AMBIENTES NÃO ESCOLARES  
**ANDRAGOGIA**  
Profa. Marivete Bassetto de Quadros



Características da Aprendizagem	Pedagogia	Andragogia
<b>Relação Professor/Aluno</b>	Professor é o centro das ações, decide o que ensinar, como ensinar e avalia a aprendizagem	A aprendizagem adquire uma característica mais centrada no aluno, na independência e na auto-gestão da aprendizagem.
<b>Razões da Aprendizagem</b>	Crianças (ou adultos) devem aprender o que a sociedade espera que saibam (seguindo um currículo padronizado)	Pessoas aprendem o que realmente precisam saber (aprendizagem para a aplicação prática na vida diária).
<b>Experiência do Aluno</b>	O ensino é didático, padronizado e a experiência do aluno tem pouco valor	A experiência é rica fonte de aprendizagem, através da discussão e da solução de problemas em grupo.
<b>Orientação da Aprendizagem</b>	Aprendizagem por assunto ou matéria	Aprendizagem baseada em problemas, exigindo ampla gama de conhecimentos para se chegar a solução

Alguns autores já extrapolam estes princípios para a administração de recursos humanos. A capacidade de autogestão do próprio aprendizado, de auto-avaliação, de motivação intrínseca podem ser usados como bases para um programa onde empregados assumam o comando de seu próprio desenvolvimento profissional, com enormes vantagens para as empresas. Uma gestão baseada em modelos andragógicos poderá substituir o controle burocrático e hierárquico, aumentando o comprometimento, a auto-estima, a responsabilidade e capacidade de grupos de funcionários resolverem seus problemas no trabalho.

Aliás, os atuais métodos administrativos de **controle de qualidade total** já prevêem e utilizam estas características dos adultos. No CQT, os funcionários são estimulados a reuniões periódicas onde serão discutidos os problemas nos setores e processos sob sua responsabilidade, buscadas suas causas, pesquisadas as possíveis soluções, que serão implementadas e reavaliadas posteriormente. Está aí implícita a atividade de aprendizagem, onde pessoas vão trocar idéias, buscar em suas experiências e outras fontes a construção de um novo conhecimento e a solução de problemas. O setor empresarial, sem dúvida mais ágil que o de ensino, conseguiu difundir muito mais rapidamente vários dos conceitos da andragogia, mesmo sem este rótulo estabelecido pelo mundo pedagógico.



## 2.4 E OS UNIVERSITÁRIOS?

Os estudantes universitários não são exatamente adultos, mas estão próximos desta fase de suas vidas. O ensino clássico pode resultar, para muitos deles, num retardamento da maturidade, já que exige dos alunos uma total dependência dos professores e currículos estabelecidos. As iniciativas não encontram apoio, nem são estimuladas. A instituição e o professor decidem o que, quando e como os alunos devem aprender cada assunto ou habilidade. E estudantes deverão se adaptar a estas regras fixas.

Alguns alunos sem dúvida conseguem manter seus planos e ideais, suas metas e trajetórias, reagindo contra estas imposições e buscando seus próprios caminhos. Geralmente serão penalizados por baixos conceitos e notas, já que não seguem as regras da instituição.

Os demais se verão forçados a deixar adormecer suas iniciativas, algumas vezes marcando de forma profunda suas personalidades. Muitos permanecerão dependentes, terão dificuldades para se adaptar às condições diferentes encontradas fora das Universidades, terão sua auto-estima ferida pela percepção tardia das deficiências de seus treinamentos e poderão inclusive estar despreparados para buscar a solução para elas.

Para evitar este lado negativo do ensino universitário, é necessário que sejam introduzidos conceitos andragógicos nos currículos e abordagens didáticas dos cursos superiores. Por estar a maioria dos Universitários na fase de transição acima mencionada, não pode haver um abandono definitivo dos métodos clássicos. Eles precisarão ainda de que lhes seja dito o que aprender e lhes seja indicado o melhor caminho a ser seguido. Mas devem ser estimulados a trabalhar em grupos, a desenvolver idéias próprias, a desenvolver um método pessoal para estudar, a aprender como utilizar de modo crítico e eficiente os meios de informação disponíveis para seu aprendizado.

## 2.5 APLICAÇÃO DA TEORIA ANDRAGÓGICA NA APRENDIZAGEM DE ADULTOS

Migrar do ensino clássico para os novos enfoques andragógicos é, no mínimo, trabalhoso (ninguém disse que era fácil!). O corpo docente envolvido nesta migração precisa ser bem preparado, inclusive através de programas andragógicos (afinal, são adultos em aprendizagem!). Burley (1985) enfatizou o uso de métodos andragógicos para o treinamento de educadores de adultos.

O professor precisa se transformar num tutor eficiente de atividades de grupos devendo demonstrar a importância prática do assunto a ser estudado, deve transmitir o entusiasmo pelo aprendizado, a sensação de que aquele conhecimento fará diferença na vida dos alunos; ele deve transmitir força e esperança, a sensação de que aquela atividade está mudando a vida de todos e não simplesmente preenchendo espaços em seus cérebros.

As características de aprendizagem dos adultos devem ser exploradas através de abordagens e métodos apropriados, produzindo uma maior eficiência das atividades educativas.



### **2.5.1 Tirando Proveito da Experiência Acumulada pelos Alunos**

Os adultos têm experiências de vida mais numerosas e mais diversificadas que as crianças. Isto significa que, quando formam grupos, estes são mais heterogêneos em conhecimentos, necessidades, interesses e objetivos. Por outro lado, uma rica fonte de consulta estará presente no somatório das experiências dos participantes. Esta fonte poderá ser explorada através de métodos experienciais (que exijam o uso das experiências dos participantes), como discussões de grupo, exercícios de simulação, aprendizagem baseada em problemas e discussões de casos. Estas atividades permitem o compartilhamento dos conhecimentos já existentes para alguns, além de reforçar a auto-estima do grupo. Uma certa tendência à acomodação, com fechamento da pente do grupo para novas idéias deverá ser quebrada pelo professor, propondo discussões e problemas que produzam conflitos intelectuais, a serem debatidos com mais ardor.

### **2.5.2 Propondo Problemas, Novos Conhecimentos e Situações Sincronizadas com a Vida Real**

Os adultos vivem a realidade do dia-a-dia. Portanto, estão sempre propensos a aprender algo que contribua para suas atividades profissionais ou para resolver problemas reais. O mesmo é verdade quando novas habilidades, valores e atitudes estiverem conectadas com situações da vida real. Os métodos de discussão de grupo, aprendizagem baseada em problemas ou em casos reais novamente terão utilidade, sendo esta mais uma justificativa para sua eficiente utilização. Muitas vezes será necessária uma avaliação prévia sobre as necessidades do grupo para que os problemas ou casos propostos estejam bem sintonizados com o grupo.

### **2.5.3 Justificando a Necessidade e Utilidade de cada Conhecimento**

Adultos se sentem motivados a aprender quando entendem as vantagens e benefícios de um aprendizado, bem como as conseqüências negativas de seu desconhecimento. Métodos que permitam ao aluno perceber suas próprias deficiências, ou a diferença entre o status atual de seu conhecimento e o ponto ideal de conhecimento ou habilidade que ser-lhe-á exigido, sem dúvida serão úteis para produzir esta motivação. Aqui cabem as técnicas de revisão a dois, revisão pessoal, auto-avaliação e detalhamento acadêmico do assunto. O próprio professor também poderá explicitar a necessidade da aquisição daquele conhecimento.

### **2.5.4 Envolvendo Alunos no Planejamento e na Responsabilidade pelo Aprendizado**

Adultos sentem a necessidade de serem vistos como independentes e se ressentem quando obrigados a ceder ao desejo ou às ordens de outrem. Por outro lado, devido a toda uma cultura de ensino onde o professor é o centro do processo de ensino-aprendizagem,



muitos ainda precisam de um professor para lhes dizer o que fazer. Alguns adultos preferem participar do planejamento e execução das atividades educacionais. O professor precisa se valer destas tendências para conseguir mais participação e envolvimento dos estudantes. Isto pode ser conseguido através de uma avaliação das necessidades do grupo, cujos resultados serão enfaticamente utilizados no planejamento das atividades. A independência, a responsabilidade serão estimulados pelo uso das simulações, apresentações de casos, aprendizagem baseada em problemas, bem como nos processos de avaliação de grupo e autoavaliação.

### **2.5.5 Estimulando e utilizando a Motivação Interna para o Aprendizado**

Estímulos externos são classicamente utilizados para motivar o aprendizado, como notas nos exames, premiações, perspectivas de promoções ou melhores empregos. Entretanto as motivações mais fortes nos adultos são internas, relacionadas com a satisfação pelo trabalho realizado, melhora da qualidade de vida, elevação da auto-estima. Um programa educacional, portanto, terá maiores chances de bons resultados se estiver voltado para estas motivações pessoais e for capaz de realmente atender aos anseios íntimos dos estudantes.

### **2.5.6 Facilitando o Acesso, os Meios, o Tempo e a Oportunidade**

Algumas limitações são impostas a alguns grupos de adultos, o que impedem que venham a aprender ou aderir a programas de aprendizagem. O tempo disponível, o acesso a bibliotecas, a serviços, a laboratórios, a Internet são alguns destes fatores limitantes. A disponibilização destes fatores aos estudantes sem dúvida .contribui de modo significativo para o resultado final de todo o processo.

### **2.5.7 Outros Aspectos da Aprendizagem de Adultos**

Adultos não gostam de ficar embaraçados frente a outras pessoas. Assim, adotarão uma postura reservada nas atividades de grupo até se sentirem seguras de que não serão ridicularizadas. Pessoas tímidas levarão mais tempo para se sentirem à vontade e não gostam de falar em discussões de grupo. Elas podem ser incentivadas a escrever suas opiniões e posteriormente mudarem de grupos, caso se sintam melhor em outras companhias.

O ensino andragógico deve começar pela arrumação da sala de aulas, com cadeiras arrumadas de modo a facilitar discussões em pequenos grupos. Nunca deverão estar dispostas em fileiras.

Antes de cada aula, o professor deverá escrever uma pergunta provocativa no quadro, de modo a despertar o interesse pelo assunto antes mesmo do inicio da atividade.

O professor afeito ao ensino de adultos raramente responderá alguma pergunta. Ele a devolverá à classe, perguntando "Quem pode iniciar uma resposta?" ("Quem sabe a resposta?" e' uma pergunta intimidante e não deverá ser utilizada).



O Professor nunca deverá dizer que a resposta de um adulto está errada. Cada resposta sempre terá alguma ponta de verdade que deve ser trabalhada. O professor deverá se desculpar pela pergunta pouco clara e refazê-la de modo a aproveitar a parte correta da resposta anterior. Fará então novas perguntas a outros estudantes, de modo a correlacionar as respostas até obter a informação completa.

Vimos acima que adultos, após 72 horas, lembram muito mais do que ouviram, viram e fizeram (85%) do que daquilo que simplesmente ouviram (10%). O "Teste de 3 minutos" é um excelente recurso para fixar o conhecimento. Os alunos são solicitados a escrever, no espaço de 3 minutos, o máximo que puderem sobre o assunto que discutido. Isto reforça o aprendizado criando uma percepção visual sobre o assunto.

Adultos podem se concentrar numa explanação teórica durante 07 minutos. Depois disso, a atenção se dispersa. Este período deverá ser usados pelo Professor para estabelecer os objetivos e a relevância do assunto a ser discutido, enfatizar o valor deste conhecimento e dizer o quanto se sente motivado a discutí-lo. Vencidos os 07 minutos, é tempo de iniciar uma discussão ou outra atividade, de modo a diversificar o método e conseguir de volta a atenção. Estas alternâncias podem tomar até 30% do tempo de uma aula teórica, porém permitem quadruplicar o volume de informações assimiladas pelos estudantes.

## 2.6 CONCLUSÃO

Nos cursos universitários, geralmente recebemos adolescentes como calouros e liberamos adultos como bacharelandos. Estamos, portanto trabalhando no terreno limítrofe entre a pedagogia e andragogia. Não podemos abandonar os métodos clássicos, de currículos parcialmente estabelecidos e professores que orientem e guiem seus alunos, nem podemos, por outro lado, tolher o amadurecimento de nossos estudantes através da imposição de um currículo rígido, que não valorize suas iniciativas, suas individualidades, seus ritmos particulares de aprendizado. Precisamos encontrar um meio termo, onde as características positivas da Pedagogia sejam preservadas e as inovações eficientes da Andragogia sejam introduzidas para melhorar o resultado do Processo Educacional.

Precisamos estimular o autodidatismo, a capacidade de autoavaliação e autocrítica, as habilidades profissionais, a capacidade de trabalhar em equipes. Precisamos enfatizar a responsabilidade pessoal pelo próprio aprendizado e a necessidade e capacitação para a aprendizagem continuada ao longo da vida. Precisamos estimular a responsabilidade social, formando profissionais competentes, com auto-estima, seguros de suas habilidades profissionais e comprometidos com a sociedade à qual deverão servir. Sem dúvida, a Andragogia será uma ótima ferramenta para nos ajudar a atingir estes objetivos.

### PARA CITAR ESTE TEXTO:

TEIXEIRA, Gilberto. **Andragogia**: a aprendizagem nos adultos. 2005. Disponível em: <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=5>. Acesso em: 27 de jul. 2009.



### **3 EDUCAÇÃO DE ADULTOS: UMA ABORDAGEM ANDRAGÓGICA**

---

Rodrigo Goecks  
andragogia@terra.com.br

#### **3.1 INTRODUÇÃO**

Como tratamos nossos filhos pequenos? Como eles reagem e aprendem?

A dependência das crianças nos leva a uma postura protetora e ao exercício da autoridade. Inicialmente com os pais e, logo após, com os professores, a dependência é um componente natural no dia-a-dia e na educação.

Com o passar dos anos esta postura começa a ser questionada, os adolescentes iniciam o rompimento do “cordão umbilical” questionando e rebelando-se. Os pais e professores passam a não obter a “verdade absoluta”. Tudo é questionável.

A maturidade da fase adulta nos traz a independência. As experiências nos proporcionam aprendizados, os erros nos trazem vivências que marcam para toda a vida. Somos, então, capazes de criticar e analisar situações, fazer paralelos com as experiências já vividas, aceitar ou não as informações que nos chegam.

Mesmo diante de tantas transformações na vida do ser humano, os sistemas tradicionais de ensino continuam estruturados como se a mesma pedagogia utilizada para as crianças devesse ser aplicada aos adultos. O chamado “efeito esponja”, na qual a criança absorve todas as informações não é possível de ser observado na fase adulta. O adulto desenvolve uma habilidade mais intelectual, quer experimentar, vivenciar.

#### **3.2 ANDRAGOGIA: UM CONCEITO DE EDUCAÇÃO**

A Andragogia significa, portanto, “ensino para adultos”. Um caminho educacional que busca compreender o adulto desde todos os componentes humanos, e decidir como um ente psicológico, biológico e social.

Busca promover o aprendizado através da experiência, fazendo com que a vivência estimule e transforme o conteúdo, impulsionando a assimilação. O adulto, após absorver e digerir, aplica. É o aprender através do fazer, o “aprender fazendo”.

Jorge Larrosa e Walter Kohan, na apresentação da coleção “Educação: Experiência e Sentido”, acentuam a importância da experiência do aprendizado: “A experiência, e não a verdade, é o que dá sentido à educação. Educamos para transformar o que sabemos, não para transmitir o que é sabido”

Adriana Marquez (1998) em palestra no Primeiro Encontro Nacional de Educação e Pensamento, na República Dominicana, cita: “A Andragogia na essência é um estilo de vida, sustentado a partir de concepções de comunicação, respeito e ética, através de um alto nível de consciência e compromisso social” complementa ainda: “As regras são diferentes, o mestre (Facilitador) e os alunos (Participantes) sabem que tem diferentes funções, mas não há superioridade e inferioridade, normalmente não é o mesmo que acontece na educação com crianças”



Paulo Freire (1987), em “Pedagogia do Oprimido”, afirma: “Ninguém educa ninguém, nem ninguém aprende sozinho, nós homens (mulheres) aprendemos através do mundo”

Em “Pedagogia da Autonomia”, Freire (1996) diz: “ Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção”

Eduard Lindeman, em “The Meaning of Adult Education” (1926), identificou, pelo menos, cinco pressupostos-chave para a educação de adultos e que mais tarde transformaram-se em suporte de pesquisas. Hoje eles fazem parte dos fundamentos da moderna teoria de aprendizagem de adulto:

1. Adultos são motivados a aprender à medida em que experimentam que suas necessidades e interesses serão satisfeitos. Por isto estes são os pontos mais apropriados para se iniciar a organização das atividades de aprendizagem do adulto.
2. A orientação de aprendizagem do adulto está centrada na vida; por isto as unidades apropriadas para se organizar seu programa de aprendizagem são as situações de vida e não disciplinas.
3. A experiência é a mais rica fonte para o adulto aprender; por isto, o centro da metodologia da educação do adulto é a análise das experiências.
4. Adultos têm uma profunda necessidade de serem autodirigidos; por isto, o papel do professor é engajar-se no processo de mútua investigação com os alunos e não apenas transmitir-lhes seu conhecimento e depois avaliá-los.
5. As diferenças individuais entre pessoas cresce com a idade; por isto, a educação de adultos deve considerar as diferenças de estilo, tempo, lugar e ritmo de aprendizagem.

### 3.3 PEDAGOGIA X ANDRAGOGIA: COMPARAÇÕES

Malcom Knowles, aborda comparativamente:

	Modelo Pedagógico	Modelo Andragógico
Papel Da Experiência	A experiência daquele que aprende é considerada de pouca utilidade. O que é importante, pelo contrário, é a experiência do professor.	Os adultos são portadores de uma experiência que os distingue das crianças e dos jovens. Em numerosas situações de formação, são os próprios adultos com a sua experiência que constituem o recurso mais rico para as suas próprias aprendizagens



Vontade De Aprender	A disposição para aprender aquilo que o professor ensina tem como fundamento critérios e objetivos internos à lógica escolar, ou seja, a finalidade de obter êxito e progredir em termos escolares	Os adultos estão dispostos a iniciar um processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para melhor afrontar problemas reais da sua vida pessoal e profissional.
Orientação Da Aprendizagem	A aprendizagem é encarada como um processo de conhecimento sobre um determinado tema. Isto significa que é dominante a lógica centrada nos conteúdos, e não nos problemas	Nos adultos a aprendizagem é orientada para a resolução de problemas e tarefas com que se confrontam na sua vida cotidiana (o que desaconselha uma lógica centrada nos conteúdos)
Motivação	A motivação para a aprendizagem é fundamentalmente resultado de estímulos externos ao sujeito, como é o caso das classificações escolares e das apreciações do professor	Os adultos são sensíveis a estímulos da natureza externa (notas, etc), mas são os fatores de ordem interna que motivam o adulto para a aprendizagem (satisfação, auto-estima, qualidade de vida,, etc)

### 3.4 PRINCÍPIOS E CAMINHOS DE APRENDIZAGEM NA ANDRAGOGIA

Pesquisas de Kelvin Miller, afirmam que estudantes adultos aprendem apenas 10% do que ouvem, após 72 horas. Entretanto são capazes de lembrar 85% do que ouvem, vêm e fazem, após as mesmas 72 horas.

Não basta apenas, portanto, o envolvimento do ser humano na esfera do “pensar”, através de estímulos lógicos e racionais. É necessário o envolvimento na esfera do “sentir”, proporcionando estímulos interiores e emocionais. Desta forma, o sentir estimula o “querer”, transformando em vontade e ação.

O Eixo Andragógico constitui-se dos Participantes e do Facilitador, sendo direcionados pelos princípios da Horizontalidade e Participação.

Alcalá Adolfo (1999), em “A Prática Andragógica em Adultos de Idade Avançada”, define:

A Andragogia é a ciência e a arte que, sendo parte a Antropologia e estando imersa na Educação Permanente, se desenvolve através de uma prática fundamentada nos princípios da Participação e da Horizontalidade, cujo processo, orientado com características sinérgicas pelo Facilitado do aprendizado, permite incrementar o pensamento, a autogestão, a qualidade



de vida e a criatividade do participante adulto, com o propósito de proporcionar uma oportunidade para que se atinja a auto-realização.

### 3.5 A PRÁTICA DA ANDRAGOGIA NAS UNIVERSIDADES

Na média, os universitários não são exatamente adultos. Estão em um processo de amadurecimento que o método andragógico pode ajudar nesta evolução.

A utilização na Andragogia nos cursos universitários é uma prática realizada atualmente. Apesar da rigidez dos programas é possível implementar algumas práticas andragógicas capazes de facilitar o aprendizado e estimular o desenvolvimento destes jovens.

Nas mesmas pesquisas citadas anteriormente, Kelvin Miller observou que as informações lembradas são as recebidas nos primeiros 15 minutos de aula.

É importante, portanto, evitar uma longa explanação. Segue abaixo uma sugestão de metodologia:

**Passo 1)** O conceito deve ser oferecido, lembrando que o conteúdo maior virá das experiências. Uma explanação de até 50 minutos torna-se aceitável.

**Passo 2)** Os participantes são convidados a se dividirem em grupos (no máximo de 5 alunos) para discutir o conteúdo e associá-lo com a realidade. Uma forma de fazê-lo é utilizar um texto (reportagem, caso, etc) e solicitar que o grupo elabore perguntas para serem discutidas em plenário. As perguntas não podem ser fechadas, elas precisam estimular o debate e a troca de experiências e percepções. Desta forma o grupo digere o conteúdo e o pratica.

**Passo 3)** Cada pergunta que é colocada no plenário é discutida. Os conceitos são expandidos e as respostas compartilhadas.

**Passo 4)** Após as perguntas respondidas, o Facilitador faz uma retrospectiva extraindo do grupo as ações e conclusões compartilhadas.

Uma forma de manter a seqüência e resgatar algo que não foi totalmente digerido é, ao longo do processo, anotar os tópicos e perguntas abordados no quadro.

A postura do Facilitador é de estimular o grupo a seguir o caminho do aprendizado.

### 3.6 ANDRAGOGIA NAS EMPRESAS

Métodos Andragógicos tem sido utilizados em empresas de todo o mundo. Os conceitos estão sendo expandidos para a gestão de pessoas, planejamento estratégico, marketing, comunicação, processos de qualidade, etc. Desde simples reuniões até complexos projetos de planejamento estratégico estão seguindo métodos baseados em conceitos andragógicos. As empresas já perceberam as vantagens e rapidamente implantaram programas de formação para transformarem seus funcionários em Facilitadores permanentes dentro da organização.



### 3.7 CONCLUSÃO

O Facilitador preparado está consciente dos complexos processos sociais envolvidos na interação grupal e no processo criativo. Compreende-o primeiro em si mesmo para depois capacitar-se a ajudar outras pessoas a se perceberem e a se fortalecerem no trabalho em grupo

Humildade para manter-se em segundo plano, isto é lembrar-se que “o juiz de um jogo é tido como bom, quando os jogadores e a torcida não percebem a sua presença”.

“É preciso que eu lhes ensine que nada tenho a ensinar-lhes”, disse o polêmico Joseph Jacotot.

A missão do Facilitador está em estimular os Participantes a um posicionamento ativo no aprendizado, provocar experiências, estimular a capacidade de autoavaliação e de trabalho em equipe, evitando a passividade e o esmorecimento.

Concluindo, lembremos da citação de Rudolf Steiner (1988): “Não importa que eu tenha uma opinião diferente do outro. Mas que o outro encontre o certo, a partir de si próprio, se eu contribuir um pouco para tal”

### REFERENCIAS

- ADIGO (2001). Programa de Desenvolvimento de Líderes e Facilitadores. São Paulo.
- ALCALÁ, Adolfo (1999). Es la Andragogía una Ciencia?”. Ponencia. Caracas.
- CANARIO, Rui (1999). Educação de Adultos, um campo e uma problemática. Lisboa: Educa.
- CAVALCANTI, Roberto de Albuquerque (1999). Andragogia: A aprendizagem nos adultos. Revista de Clínica Cirúrgica da Paraíba.
- FREIRE, Paulo (1987). Pedagogia do Oprimido. Paz e Terra. Rio de Janeiro.
- FREIRE, Paulo (1996). Pedagogia da Autonomia. Paz e Terra. Rio de Janeiro.
- MARQUEZ, Adriana (1998). Andragogía: Propuesta Política para una Cultura Democrática en Educación Superior. Santo Domingo, República Dominicana.
- SANCHEZ, Nestor (2001). Andragogía. Universidad Nacional Autónoma de México.
- STEINER, Rudolf (1988). A Arte da Educação I e II – Antroposófica. São Paulo.
- UNESCO (1997), La Declaración de Hamburgo. Memórias de la Conferencia Mundial de Educacion de Adultos. Bogotá.

#### Para citar este artigo:

GOECKS, Rodrigo. **Educação de adultos: uma abordagem andragógica.** 2005. Disponível em: <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=4>. Acesso em: 27 jul.2009.