

# Andragogia e mudança cultural

Quando falamos em novas práticas de gestão e de avaliação docente, é importante pensar sobre como preparar os profissionais para a mudança e na forma como eles aprendem novos conhecimentos, para que o processo de transformação seja bem aceito pelo grupo e traga uma aprendizagem efetiva. Convidamos duas especialistas para falar mais sobre esses aspectos, confira:

O mundo está vivendo o poder da tecnologia e da conectividade. Uma das maiores transformações da história humana. Estamos tratando de mudanças fundamentais de como vivemos, desempenhamos nossas tarefas, estabelecemos relações, desenvolvemos liderança e consideramos a educação.

O sistema educacional também foi afetado. A educação, por muitos anos, foi tratada de forma linear e padronizada, alunos divididos em séries, formando alunos idênticos, entendendo que todos deveriam ter o mesmo conhecimento. Esse modelo padronizador é justamente o contrário do que nosso mundo complexo precisa hoje; precisamos de gente diversa, com mentalidade expandida, com habilidades diferentes e capazes de resolver problemas diversos.

Tempos atrás, as instituições de ensino não se percebiam como a necessidade em buscar processos de gestão e performance, pois estava estabelecida uma visão de que a educação era um bem de todos e que as instituições não precisavam mostrar seus diferenciais.

Frente ao entendimento de mudança, instalam-se novas formas de trabalhar nas instituições de ensino, fazendo-se necessários sistemas avaliativos para buscar melhor qualificação da própria instituição, do corpo docente e dos alunos.

Assim, naturalmente, aparece a resistência à mudança, porque as pessoas acham que a mudança está sendo feita nelas e não COM ou POR elas, e desconhecem como as mudanças as afetarão. Sendo assim, é descortinado um descontentamento e uma força contrária a esse novo sistema, instalando-se o retorno ao conhecido. E a mudança acaba, muitas vezes, sendo difícil de ser implementada. Afasta-se a possibilidade de as instituições de ensino serem berço da educação dos novos tempos.

Precisamos explorar essa temática, realizar rodas de conversas dessas necessidades, habitar todos os espaços, expressando a importância desse novo formato no mundo complexo. Somente com análise do resultado, conhecemos pontos de melhoria que será possível vencer a imprevisibilidade. É preciso reconhecer que hoje estamos muito mais expostos pelo ambiente mais colaborativo e de cocriação, exigir maior posicionamento e participação de todos os envolvidos, mostrar a importância do desenvolvimento pessoal por meio do autoconhecimento e de capacitação nas esferas do novo contexto.

O crescimento profissional se dá quando passamos a compreender como nossos comportamentos afetam as outras pessoas e impactam nosso trabalho. Estar de mente aberta para conhecer como a nossa performance pode ofertar melhores resultados nos permite sermos profissionais destacados no ambiente em que atuamos.



**CRISMERI DELFINO CORRÊA**

Psicóloga, especialista em Recursos Humanos, diretora da Possibilitá – Consultoria Organizacional e vice-presidente de Desenvolvimento Humano e Inovação da ABRH-RS.

Aprendizagem, um processo contínuo e – por que não dizer? – fundamental para nossa vida, que está em constante modificação. Aprendemos desde que nascemos e seguimos aprendendo ao longo de toda a vida. Porém, a forma como aprendemos vai sendo alterada conforme vamos crescendo, acompanhando o nosso desenvolvimento. Assim como a Pedagogia tem suas características, a aprendizagem de adultos, ou Andragogia, é repleta de particularidades, que valem o estudo e a reflexão.

Uma das características do adulto é estar em uma fase de independência, ou seja, já independe da família ou dos professores na sua busca por novos conhecimentos. Muitos, por sua vez, podem entender que suas crenças e opiniões já estão formadas, pois foram sendo construídas desde quando eram crianças, a partir de vivências e leituras dos fatos que ocorreram até então. Isso pode impactar na crença de que, ao deixarem para trás a infância, deixaram também a vulnerabilidade e a necessidade de aprender. Nesse sentido, pode haver certa resistência quanto a admitir que estão em constante movimento e que, para acompanhá-lo, o processo de aprendizagem ainda se faz presente em sua vida, resistência essa que faz parte de nossas características humanas.

O adulto tem, ainda, o poder de decisão. Ele escolhe os cursos que deseja realizar, sua formação acadêmica, que área profissional seguir. E, decidindo, estará presente em sua totalidade, ou seja, presença de escuta, atenção. E mesmo se, por alguma razão, tenha que realizar algum evento de formação, seja formal, seja continuada, sem ter percebido internamente tal necessidade, provavelmente sua presença será apenas física, pois uma das premissas para que a aprendizagem seja efetiva a um adulto é a abertura desse sujeito a um novo conhecimento.

Para que esse movimento de abertura seja realizado, o aspecto percepção também precisa ser levado em consideração. Cada um possui sua própria percepção sobre uma necessidade, um fato ou sobre si. Essas percepções são concebidas de acordo com o histórico de vida de cada um.

Para que o adulto esteja aberto a iniciar uma trajetória para aquisição de um novo conhecimento, ele precisa perceber que há uma necessidade a ser atendida, além de identificar os ganhos que obterá. Vendo sentido nos possíveis ganhos do processo, há uma maior probabilidade de que os novos conhecimentos adquiridos possam ser internalizados e, assim, aplicados para a vida.

Em si, o processo andragógico requer experimentação. É preciso que o adulto vivencie aquele conhecimento, praticando-o constantemente em sua vida, para que ele se torne uma habilidade. A avaliação, nesse processo, é individual, e o termômetro é o uso que se faz daquela aprendizagem. O próprio sujeito aprendiz avalia o quanto do que aprendeu faz sentido para suas necessidades e escolhas de vida.

Dessa forma, a Andragogia pode ser vista como um movimento de busca por atender a uma nova necessidade que se apresenta. Para que seja eficaz, precisa ser genuína, ou seja, o adulto precisa perceber os motivos que o levam a empreender na busca por uma nova aprendizagem, abrindo-se a essa vivência e aplicando-a em sua vida.



**GISELE COZER CHIESA**

Assessora de RH no Colégio Farroupilha, especialista em Gestão de Educação Corporativa e Formação em Dinâmica dos Grupos SBDG.