

Andragogia: Aprendendo a ensinar adultos

Autor: Carlos César Ribeiro Santos

Resumo

A busca pela elevação da qualidade do ensino superior vem sendo tema recorrente em diversos fóruns, congressos, câmaras técnicas, debates, entre outros, por todo o país. Essa preocupação se deve pelo fato de que a grande maioria das instituições de ensino superior no Brasil ainda utilizam, equivocadamente, a pedagogia como base de sua metodologia de ensino. O grande questionamento se deve pelo fato de que as instituições de ensino superior possuem adultos em sua totalidade de alunos, logo, o adulto precisa saber o que está estudando, para que está estudando e se irá favorecer-lhe futuramente. Neste sentido, torna-se necessário um redimensionamento das metodologias pedagógicas nessas instituições brasileiras, ressaltando e apontando a importância da Andragogia. O método andragógico, favorece e estimula o adulto a aprender, e o questionamento se insere nesse ponto, porque não Andragogia e sim Pedagogia? Se são adultos, se são pessoas com experiências e bagagens de vida, se são consideradas adultas, porque não podem então ter uma educação específica para tal? Este artigo aborda uma série de questionamentos sobre a questão da educação de adultos e da necessidade urgente do aprofundamento desta nova ciência “Andragogia”, baseada em vários teóricos do mundo e pesquisa bibliográfica sobre o tema.

Palavras-chave: Andragogia, Educação de adultos, Pedagogia, Aprendizagem.

1. Introdução

O debate acerca da efetividade na arte de ensinar é tão antigo quanto inconcluso. Essa dupla particularidade deve-se à complexidade natural da relação entre resultados obtidos em todos os níveis educacionais e as ações tomadas em sala de aula, ao lado da reduzida importância no gerenciamento dessas ações por parte de muitos envolvidos no processo, seja governo, educadores, pais e alunos.

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, visto que nestes níveis acadêmicos os alunos são quase em sua totalidade adultos.

A maturidade da fase adulta traz a independência. As experiências vividas pelos adultos proporcionam aprendizados e erros que trazem vivências marcantes para toda a vida. Conclui-se assim que os adultos são, então, capazes de criticar e analisar situações, fazer paralelos com as experiências já vividas, aceitar ou não as informações que 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.

Portanto, tornava-se necessário um caminho diferenciado no ensino aos adultos, um caminho educacional que buscasse compreender o adulto desde todos os componentes

humanos, e decidir como um ente psicológico, biológico e social. Assim, com o objetivo de identificar o conjunto de métodos, filosofias e estudos específicos à educação de adultos, Eugen Rosenback utilizou o termo Andragogia, no século XX. Na década de 70, desse mesmo século, o vocábulo passou a ser empregado designando a ciência de educar adultos, em países europeus como a França, a Iugoslávia, a Holanda. Nos Estados Unidos, despontam os estudos de Malcolm Knowles, considerado o criador da Andragogia. Para ele, a Andragogia é a arte e a ciência destinada a auxiliar os adultos a aprender e a compreender o processo de aprendizagem dos adultos.

Ressalta-se ainda que o termo é bastante antigo, conforme Ledo e Oliva (2003, p.1) e Cavacanti e Gayo (2005, p. 2), que ainda no século XIX, o professor alemão Alexander Kapp foi a primeira pessoa a empregar a palavra Andragogia, na tentativa de descrever elementos da Teoria da Educação de Platão.

Segundo Ferraz et. al. (2004, p. 5-6) a andragogia, sendo a arte e a ciência de ajudar adultos a aprender, surge numa clara diferenciação à pedagogia, que seria a arte e a ciência de ajudar crianças a aprender, no entanto constatando-se que as técnicas da andragogia funcionavam também com crianças, o termo teria passado por uma redefinição, sendo entendido como um modelo de pressuposto acerca de aprendizes a serem utilizados junto a pressupostos do modelo pedagógico. Sendo percebido um caráter de complementaridade entre as ciências da pedagogia e da andragogia.

Cunha (1982, p. 590) explica que o prefixo *ped* tem origem no latim como *paedo-*, que por sua vez é derivado do grego na forma de *paido-*, de *páis paidós*, todos relativos a criança. O mesmo Cunha (1982, p. 46), afirma que o prefixo *andr(o)* tem origem no grego na forma de *anér andrós*, sendo relativo a homem. Já *gogia*, sufixo comum aos termos em voga advém do sufixo *logia* que é explicado por Cunha (1982, p. 480), como originário de *log(o)*, que por sua vez é oriundo do grego *logos* e que é relacionado à palavra estudo.

Tendo abordado a origem dos termos em estudo, passamos a buscar o entendimento contemporâneo por nossa sociedade desses termos. Ferreira (1999, p. 1523) lista algumas definições pedagogia, sendo que a primeira delas afirma que pedagogia é a teoria da educação e do ensino, já outra diz que pedagogia é um conjunto de doutrinas, princípios e métodos de educação e instrução, mas nenhuma dessas assertivas faz qualquer relação ao sufixo *ped*, o que denota que o entendimento moderno não faz distinção entre métodos de aprendizagem para adultos ou crianças, visto que o referido autor, ao menos na obra visitada, não faz referência ao termo andragogia.

O presente estudo tem como objetivo revisar trabalhos acadêmicos desenvolvidos com foco na andragogia, para que tornando ainda mais acessíveis os seus pressupostos, possa ser ampliada a sua contribuição para o ensino superior dos cursos de administração.

O leitor deste trabalho deverá estar ao final de sua consulta, atualizado com o desenvolvimento vivenciado pela andragogia desde a sua proposição. Também deverá este estudo relacionar as propostas e pressupostos da andragogia com o moderno ensino superior da administração, franqueando assim ao leitor a possibilidade de utilizar os seus ensinamentos na prática docente.

2. Referencial teórico

Segundo Cavacanti e Gayo (2005, p. 3), existem diferenças significativas entre crianças e adultos, o que, naturalmente, provoca diferentes processos de aprendizagem nos mesmos indivíduos quando em diferentes fases da vida. Ainda de acordo com os autores citados, o ser humano está em constante transformação, o que gera profundas alterações no homem, estas alterações concentram-se na fase da adolescência, mas resumem-se a esta fase, ainda que em menos escala, estarão presentes em todas as fases da vida do ser humano.

E mesmo diante destas transformações, de acordo com Goecks (2006, p.1), os sistemas de ensino tradicionais seguem sem rever a sua estrutura, insistindo em utilizar métodos desenvolvidos para crianças com seres humanos adultos, nos quais a idéia do acúmulo indiscriminado de informações já não surte efeito, vez que, o ser humano adulto, possuidor de habilidades intelectuais mais desenvolvidas quer vivenciar, quer experimentar as situações descritas em sala de aula, para assim que possível, aplicá-las, o que resulta no “aprender fazendo”.

Teixeira (2006, p. 1) e Goecks (2006, p. 5), citam pesquisas que afirmam que estudantes adultos guardam apenas 10% do que ouviram, após 72h. No entanto, são capazes de lembrar 85% daquilo que ouvem, vêem e fazem, decorrido o mesmo prazo.

Ferraz et. al. (2004, p. 6) afirmam que a andragogia baseia-se em quatro pilares básicos, relacionados com as peculiaridades dos aprendizes adultos, que tomamos por indivíduos maduros, a saber: (a) o seu auto conceito desenvolve-se a partir de uma posição de dependência para a de um ser humano auto dirigido; (b) 2acumulam um cabedal crescente de experiências que tornam-se uma rica fonte de aprendizagem; (c) a sua prontidão para aprender os torna de modo crescente, orientados para tarefas com potencial de desenvolvimento em seu papel social; (d) a sua perspectiva temporal muda de uma aplicação posterior do conhecimento para a aplicação imediata, adaptando a sua orientação no sentido da mudança de foco sob o objeto para uma perspectiva de foco sob o desempenho.

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".

A presença de adultos numa sala de aula, 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 atingidas as metas desejadas pelo grupo. E, na medida em 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 redundava 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.

Ferraz et. al. (2004, p. 5) afirma que Malcolm Knowles sistematizou toda a abordagem andragógica e tornou-se um defensor desta idéia, tendo proposto ainda os Contratos de Aprendizagem. De acordo com a percepção de Teixeira (b) (2006, p. 1), Knowles, ainda que inadvertidamente, importou idéias do marketing e segmentou as técnicas de ensino de acordo com o seu público-alvo.

2.1 Contratos de Aprendizagem

Os Contratos de Aprendizagem (CAPre) têm alimentado a reflexão em diversos países como instrumento de orientação da formação-aprendizagem e como recurso destinado à

validação das competências adquiridas pela via experiencial. Os Contratos de Aprendizagem foram propostos por Malcolm Knowles (1980) a partir da abordagem andragógica por ele sistematizada e defendida nos anos que se seguiram à segunda guerra mundial.

Os CAPre são acordos negociados entre aprendizes, responsáveis e instituições sobre a natureza e volume de estudos a serem realizados e das avaliações ou créditos resultantes desse programa de estudos. Para o referido autor, os CAPre fornecem um “veículo” para planejar e realizar experiências de aprendizagem, sob a condição de que estes empreendimentos sejam compartilhados entre aprendizes, professores, instrutores, *coachs* e mesmo companheiros de trabalho. A participação no processo de diagnóstico de necessidades, formulação de objetivos, identificação de fontes, escolha de estratégias e avaliação de realizações desenvolveria, para Knowles, senso de domínio e compromisso com o plano de aprendizagem estabelecido. Ressalta ainda o papel dos CAPre como instrumentos auxiliares de gestão, de inovação e de melhorias.

Os Contratos de aprendizagem podem ser utilizados em qualquer dimensão temporal e em níveis variados de formalização ou de legitimação por parte dos responsáveis pela gestão das competências nas organizações. Tipicamente, Knowles (idem, 382-385) destaca que os CAPre envolvem os aprendizes na negociação dos seus próprios objetivos de aprendizagem, nos métodos por meio dos quais os objetivos serão alcançados, bem como o modo pelo qual os referidos objetivos devem ser avaliados. À guisa de roteiro para elaboração de um CAPre, sugere as seguintes etapas: (a) diagnóstico das necessidades de aprendizagem (espaço entre onde você está agora e onde você quer estar em relação a um grupo particular de competências); (b) especificação dos objetivos de aprendizagem (o que você quer aprender); (c) especificação dos recursos e estratégias de aprendizagem (fontes materiais e humanas que você planeja usar e as estratégias - técnicas, ferramentas- que você empregará); (d) especificação dos prazos; (e) especificação das evidências de realização (quantitativas e / ou qualitativas); (f) especificação de como a evidência será validada (compreensão, clareza, precisão, profundidade, utilizada, escolaridade etc); (g) revisão do contrato com supervisores, orientadores ou tutores (recolher reações e sugestões, mútuo entendimento, acréscimos, sugestões, orientações acerca de cada um dos pontos do contrato etc); (h) execução do contrato; e (i) avaliação da aprendizagem (retornando aos passos (f) e (g)).

Stephenson e Laycock (1993, p.17-18) avaliam que os CAPre possuem duas funções primordiais. Primeiro, eles proporcionam um mecanismo de gestão para uma elevada variedade de atividades de aprendizagem negociadas entre os aprendizes e outros atores. Segundo, o processo de planejamento, negociação e integralização constituem-se, em si, valiosa experiência de aprendizagem. Os mesmos autores, considerando, sobretudo, a aprendizagem na educação superior, avaliam a existência de pelo menos cinco vias por meio das quais o uso dos CAPre aporta dividendos educacionais para aprendizes, na medida em que: (a) auxiliam os alunos a reconhecer e clarificar os papéis das diferentes partes interessadas no seu desenvolvimento (tutores, empregadores, autoridades etc); (b) proporcionam oportunidade para os estudantes desenvolverem um forte senso de propriedade pelos seus estudos; (c) aumentam a qualidade da experiência de aprendizagem do aluno, ajudando-os a clarificar os seus objetivos de aprendizagem para formular hipóteses acerca dos critérios válidos para a avaliação do desempenho; (d) proporcionam excelente oportunidade para a colaboração efetiva – entre alunos, alunos e professores, alunos e empregadores – sobre questões relevantes para a educação de cada estudante; e (e) auxiliam os estudantes a desenvolver uma variedade de habilidades úteis e proporcionar confiança na sua própria capacidade e efetividade pessoais.

Para Stephenson e Laycock (1993, p.22), o uso dos CAPre convida a novos relacionamentos entre aprendizes, professores, facilitadores do processo de aprendizagem e empregadores, embora a sua viabilização prática não se dê facilmente. Na pedagogia

tradicional, os professores controlam usualmente todos os aspectos da aprendizagem, incluindo o quê, o como, quando, onde e como avaliar o aprendizado. Nelas, o responsável pela transmissão parece assumir maior responsabilidade pelo aprendizado do que o próprio aprendiz. O Contrato de Aprendizagem coloca o aprendiz no papel de empreendedor e de gestor da sua própria aprendizagem, enquanto que o professor se coloca como aconselhador, apoiador, facilitador, especialista, delimitador e fornecedor de feedback. Nesse sentido, o uso dos CAPre tem o potencial de promover parcerias mais participativas e democráticas entre aprendizes e organizações e os seus representantes, orientadas pela negociação, pela multiperspectiva e por critérios de qualidade e controle compartilhado.

2.2 Princípios da Andragogia

O Eixo Andragógico constitui-se dos Participantes e do Facilitador, sendo direcionados pelos princípios da Horizontalidade e Participação. Alcalá (1999) define a Andragogia como ciência e arte que, por fazer parte da Antropologia e se apresentar “imersa na Educação Permanente”, acaba por se desenvolver através de uma prática que se fundamenta nos princípios da Participação e da Horizontalidade. Tendo o autor destacado que o processo para o desenvolvimento da Andragogia aparece orientado, com características sinérgicas, pelo Facilitador do aprendizado e permite o incremento do pensamento, da autogestão, da qualidade de vida e da criatividade do participante adulto, a fim de proporcionar uma oportunidade para que a auto-realização seja alcançada.

Em complemento à definição de Alcalá (1999), alguns princípios apontados por Gibb (1960, *apud* TEIXEIRA; 2006b) acerca da aprendizagem de adultos podem ser observados: (a) 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; (b) 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 experiências relacionadas com o problema do estudante; (c) 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; (d) 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; (e) as metas e a pesquisa devem 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; (f) o aluno deve receber o "feed-back" sobre o seu progresso em relação as metas: Um bom exemplo de oportunidade para avaliação formativa e ao mesmo tempo capaz de proporcionar esse "feed-back" 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.

De acordo com Teixeira (2006b), tais princípios representam um conjunto de diretrizes para a obtenção de um ambiente de aprendizagem de adultos efetiva. Ainda assim, muitos cursos de pós-graduação, e principalmente uma grande parte dos programas de treinamento de executivos, fracassam por ignorar tais características. É comum encontrar professores de administração, habituados ao ensino no nível de graduação, no estilo tradicional onde o professor aparece como "autoridade detentora do saber", verem-se em dificuldades quando

vão ministrar cursos para executivos. O mais grave é que, ao desconhecer a existência da Andragogia não são capazes de identificar as causas dos seus insucessos e como corrigi-las.

2.3 Limitações da educação de adultos

A transposição da pedagogia de tipo escolar ou universitário para os adultos, segundo Mucchielli (1980) é um fracasso, necessitando analisar as causas e de formular uma metodologia especial da pedagogia de adultos. São considerados “Adultos” homens e mulheres com mais de 23 anos e que ingressaram na vida profissional, assumindo papéis sociais e responsabilidades familiares, contando com uma experiência direta do existir. Isto significa que eles já não têm mais a vida protegida (intra-familiar) da infância nem a maravilhosa marginalidade dos estudantes.

Os adultos apresentam algumas características gerais, que precisam ser completadas com os dados da psicologia diferencial segundo sexo e idade, e também, com a psicologia da personalidade, para nos possibilitar compreender a inadequação dos métodos de ensino de 1 e 2º graus ou das universidades, na pedagogia de adultos.

As escolas e universidades têm uma tendência de aplicar os sistemas de ensino tradicionais, arcaicos por que é simples e cômodo, para o ensino de adultos, como devendo preencher as lacunas de uma instrução insuficiente, incentivando o escutar e memorizar individualmente, os alunos ficam dissociados pela disposição das mesas e pelo cultivo do individualismo, a disciplina da aula elimina tudo que poderia distrair a atenção do indivíduo, na relação mestre-aluno, o mestre é o modelo, expõe e aplica o que sabe aos alunos, que ali se encontram justamente para aprender, através da memorização dos conhecimentos ou de seqüências de “gestos técnicos”. Os mestres atuam como a autoridade do saber e do poder dentro da sala de aula.

Mucchielli (1980) ressalta que formação de adultos não pode ser feita pelo sistema escolar e universitário tradicional, devido a resistência dos adultos à “volta escola”, ao sentimento de que os conhecimentos de tipo escolar-universitário não servem para quase nada na vida profissional, impossibilidade de dissociar e manter separados os conhecimentos, de dissociar teoria e comportamento prático numa situação profissional, e a formação do adulto no meio profissional está a tal ponto relacionada com esse meio, que ele a impede, a neutraliza ou, pelo contrário, a favorece. O significado de sua formação depende do ambiente profissional, da natureza das relações humanas dentro desse organismo social. Por essas razões – entre outras – a aplicação do esquema universitário à Formação de adultos está fadada ao fracasso.

3. Metodologia

Marconi e Lakatos (2000, p. 91) definem os métodos de procedimentos como etapas mais concretas da investigação empírica, ou “técnicas que, pelo uso mais abrangente, se erigiram em métodos. Pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenômeno e estão limitadas a um domínio particular”. Assim, este estudo pode ser classificado, segundo Vergara (1998, p. 44-45), como uma pesquisa bibliográfica, onde se procedeu a revisão da literatura acerca do tema em voga com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca do conceito de Andragogia, abordando as idéias de alguns pesquisadores da área de educação que já discutem o tema e oferecendo assim uma contribuição para o desenvolvimento. Assim, a coleta de dados se deu basicamente através da consulta de artigos e ensaios publicados em periódicos, além de livros que versam sobre o ensino para o adulto.

4. Análise dos resultados

Durante a pesquisa da perspectiva da Andragogia no contexto educacional brasileiro, é possível fazer importantes analogias que servirão como base importante no processo de desenvolvimento do ensino superior, em especial nos cursos de Administração.

A primeira analogia que fizemos é que os adultos possuem uma razoável quantidade de experiências. Como consequência andragógica, os adultos podem ser usados como recursos de aprendizagem, ou seja, as estratégias de aprendizagem de adultos devem encorajar troca de idéias e experiências. Nesta lógica de raciocínio, concluímos também que o corpo dos adultos sendo relativamente muito maior que os das crianças está sujeito a maiores pressões e estímulos gravitacionais. A consequência importante, que deve ser estimulada pela andragogia, é que o conforto físico é importante para a aprendizagem de adultos. Muito pouco conforto ou em excesso podem ser desastrosos.

Outro ponto de destaque é que os adultos possuem conjuntos de hábitos fortemente sedimentados, logo, a andragogia aborda essa situação partindo do princípio de que os hábitos e gostos dos adultos devem ser, na medida do possível, considerados e atendidos. Assim como fortes hábitos, os adultos tendem a ter grande orgulho de si próprio. No processo do ensino, os educadores devem estar atentos nessa condição, pois os adultos respondem muito bem as oportunidades de desenvolvimento, auto-direcionamento e responsabilidade no seu processo de aprendizagem.

Outro ponto de analogia importante para os educadores no processo de ensino é que os adultos em geral têm coisas tangíveis a perder, logo, a ênfase do ensino deve ser na promoção do sucesso em lugar de revelar as deficiências.

A andragogia ressalta que os adultos tendem a ter grande número de preocupações e de problemas a resolver fora da situação de aprendizagem. Assim, 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. A experiência da andragogia reflete também, a importância de ressaltar e priorizar a aptidão decisiva nos adultos, vistos que os mesmos, na sociedade moderna, são cada vez mais pressionados por grande número de opções.

A prática andragógica destaca também a importância de se cultivar os comportamentos que sejam úteis aos indivíduos e aos grupos, e fazer com os mesmos participem e tenham um alto grau de engajamento, pois os adultos tendem a ter comportamento grupais consistentes com suas próprias necessidades.

4.1 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. Em diversas pesquisas realizadas nos Estados Unidos, Knowles (1984) observou que as informações lembradas são as recebidas nos primeiros 15 minutos de aula. Assim, ele descreve em seus estudos uma sugestão de metodologia para o ensino superior nas universidades: (a) o conceito deve ser oferecido, lembrando que o conteúdo maior virá das experiências. Uma explanação de até 50 minutos torna-se aceitável; (b) 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; (c) cada pergunta que é colocada no plenário é discutida. Os conceitos são expandidos e as respostas compartilhadas; (d) 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

4.2 Andragogia nas empresas

Métodos Andragógicos têm 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.

5. Conclusão

Teixeira (2006a, p. 6-7) destaca o fato de comumente o aluno de graduação ser admitido ainda adolescente e findar este mesmo curso já como um ser humano adulto, o que posta a técnica exigida do professor universitário numa zona limítrofe entre a pedagogia e a andragogia. Portanto, não se deve abolir totalmente os pressupostos tradicionais e nem transformá-los em ferramentas de engessamento dos cursos. Algumas características da Pedagogia precisam ser mantidas e mescladas com algumas ferramentas da Andragogia.

A relação entre as ciências da Andragogia e da Pedagogia deve ser entendida como uma relação de completude e não de rompimento. O papel da Andragogia no ensino superior moderno deve ser o de municiar o professor de alternativas inteligentes e eficazes para a obtenção de melhores resultados, mas sem renegar os princípios da Pedagogia, que seguem a orientar a educação infantil.

Referências

ALCALÁ, Adolfo. Es la Andragogía una Ciencia?. Caracas: Ponencia, 1999.

CAVANCANTI, Roberto de Albuquerque; GAYO, Maria Alice Fernandes da Silva. Andragogia na educação universitária. Conceitos. Disponível em: <www.adufpb.org.br/publica/conceitos/11/art05.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2006.

CUNHA, Antonio Geraldo da. Dicionário etmológico Nova Fronteira da língua portuguesa / Antonio Geraldo da Cunha; assistentes : Cláudio Mello Sobrinho... [et. al.]. – Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 1982.

FERRAZ, Serafim Firmo de Souza; LIMA, Tereza Cristina Batista de; SILVA, Suely Mendonça de Oliveira e. Contratos de aprendizagem : Princípios andragógicos e ferramenta de gestão da aprendizagem. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO-ENANPAD, 28., 2004, Salvador. **Anais...**, Salvador: ANPAD, 2004. 1 CD-ROM.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI : O dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GOECKS, Rodrigo. Educação de adultos: Uma abordagem andragógica. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=4>>. Acesso em: 01 nov. 2006.

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LEDO, Maria Vidal. OLIVA, Bertha Fernández. Andragogía. Revista Cubana de Educación Médica Superior v.17 n.4 – Havana, 2003. Disponível em: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412003000400005&script=sci_arttext>. Acesso em 11 dez. 2006.

MUCCHIELLI, Roger. A formação de adultos; tradução Jeanne Marie Claire Pucheu; revisão Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

STEPHENSON, J.; LAYCOCK, M. Learning contracts: scope and rationale. In: Using learning contracts in higher education. Londres: Koogan Page, 1993.

TEIXEIRA, Gilberto. Andragogia: A aprendizagem nos adultos. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=5>>. Acesso em: 01 nov. 2006.

TEIXEIRA, Gilberto. A Andragogia e seus princípios. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=1&texto=22>>. Acesso em: 01 nov. 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo; Atlas, 1998.