

COMPREENDENDO AS PROPOSTAS DE CAPACITAÇÃO NO SETOR VOLUNTÁRIO PELA *UNITED WAY-CANADÁ* PARA O BRASIL: UM ESTUDO NA PERSPECTIVA DO CICLO DE APRENDIZAGEM DE ADULTOS DA *EXPERIENTIAL LEARNING THEORY*

UNDERSTANDING UNITED WAY-CANADA VOLUNTEER CAPACITY BUILDING PROPOSALS FOR BRAZIL: A STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF THE LEARNING CYCLE *EXPERIENTIAL LEARNING THEORY*

Mary Lucia da Silva Ferreira Lima ¹

Data de entrega dos originais à redação em: 27/06/2016
e recebido para diagramação em: 20/11/2016.

O Ciclo de Aprendizagem de Adultos faz parte da Experiential Learning Theory de David Kolb. É um dos pressupostos teóricos do "Treinamento de Capacitadores", uma experiência de aprendizagem de adultos, resultado de um projeto exitoso, uma parceria entre instituições do terceiro setor do Brasil e do Canadá. Este trabalho apresenta uma análise crítica sobre a aplicação dessa metodologia em um ambiente de educação não formal. Os resultados positivos dessa experiência permitem inferir que a proposta pode contribuir com referenciais teórico-metodológicos para a educação formal, no âmbito da Educação de Jovens e Adultos-EJA.

Palavras-chave: Ciclo de Aprendizagem. Educação de Adultos. David Kolb. Terceiro Setor.

The Adult Learning Cycle is part of David Kolb's Experiential Learning Theory, which is one of the theoretical assumptions of the "Trainer of Trainers" project, an experience of adult learning which results from a successful partnership between Brazilian and Canadian organizations of the third sector. This article presents a critical analysis on the application of that methodology in a non-formal education environment. The positive results of the experience allow us to infer that this approach can contribute to the theoretical and methodological framework for the formal education of Youth and Adults, EJA.

Keywords: Cycle of Learning. Adult Education. David Kolb. Third Sector.

1 INTRODUÇÃO

A educação de adultos é um tema estudado por muitos teóricos no mundo. No Brasil, a educação de adultos tem no ensino formal seu ponto de referência. As experiências de aplicação prática de teorias de aprendizagem de adultos em ambientes de educação não formal produzem um rico material que pode contribuir para ampliar o repertório de metodologias utilizadas no ensino formal.

Este artigo tem como objetivo relatar e analisar uma experiência bem-sucedida de aprendizagem de adultos, na área de educação não formal, ocorrida no "Treinamento de Capacitadores" (TC), realizado com um grupo de sete instituições do terceiro setor, por meio de uma parceria entre Brasil e Canadá, sob a ótica da *Experiential Learning Theory* (Teoria de Aprendizagem Experiencial) de David Kolb. Entendeu-se que o "Treinamento de Capacitadores" foi uma experiência de educação não formal que pode contribuir para a Educação de Jovens e Adultos.

A parceria entre Brasil e Canadá teve como proposta capacitar trabalhadores do terceiro setor, profissionais atuantes e voluntários, por meio da troca de conhecimentos entre os dois países contribuindo assim para o crescimento de todo o setor.

Dentre as várias atividades da parceria, uma das mais significativas foi o "Treinamento de Capacitadores"

(TC), originalmente *Trainer the Training* (TT), realizado em São Paulo e Curitiba, que capacitou cerca de 80 pessoas em um espaço de 4 anos, e que se desdobrou em vários projetos de irradiação do conhecimento para outros lugares do Brasil, como o projeto "Disseminação" focado nas regiões Norte e Nordeste.

A capilaridade foi ainda maior com a veiculação online de uma publicação gratuita, com o conteúdo dos cursos realizados pelas pessoas que passaram pelo Treinamento de Capacitadores - Curso Avançado.

A metodologia utilizada no TC foi desenvolvida por consultores canadenses contratados pela instituição United Way of Canadá e baseada no Ciclo de Aprendizagem de Adultos de David Kolb. Ela possibilita criar ferramentas novas e maneiras inovadoras de agir em sala de aula. Pode ser aplicada em diferentes ambientes, da educação formal à não formal. Permite interagir com diferentes públicos, procurando as melhores e mais adequadas ferramentas de aprendizagem. Estabelece espaços colaborativos e inclusivos de valorização do conhecimento dos participantes, proporcionando um ambiente seguro de aprendizagem.

Tendo sido participante do "Treinamento de Capacitadores" e conhecido o "Ciclo de Aprendizagem de Adultos" de David Kolb, pude aplicar a metodologia do TC em diferentes cursos, com adultos e adolescentes

1 - Especialização em Educação de Jovens e Adultos no IFSP- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.

de classe baixa e classe média no ensino formal. No ensino não formal, utilizei a metodologia em atividades educativas com diferentes públicos de jovens e adultos e distintos graus de escolaridade: comunidades de quilombolas, pescadores, pessoas com deficiência mental, moradores de rua e dependentes químicos, profissionais de empresas, em aulas presenciais e em ambientes virtuais. O “Treinamento de Capacitadores” possibilitou e estimulou a aprendizagem constante e a utilização do “Ciclo de Aprendizagem de Adultos” possibilitou elaborar aulas e criar ferramentas com base na experiência concreta, além da busca de novas maneiras de ensinar.

Neste artigo, serão tratados os pressupostos teóricos de Kolb, com o enfoque no Ciclo de Aprendizagem dos Adultos, e iremos exemplificá-lo ao analisar como este foi utilizado na prática, revelando os processos do antes e durante a formação de capacitadores, e como o projeto se formou e foi desenvolvido e os resultados alcançados.

A metodologia utilizada para elaborar o artigo foi qualitativa, baseando-se em pesquisa bibliográfica, análise documental e entrevistas com pessoas que participaram do projeto. Os entrevistados foram: no Brasil, Helda Abumanssur, coordenadora do projeto no país; Maria Amália Munaretti, representante do Centro de Voluntariado; Simone Levisky, representante do Centro de Voluntariado e uma das editoras da publicação sobre o projeto; Beloyanes Monteiro, representante da Fundação SOS Mata Atlântica; e no Canadá, Janet Honsberger, consultora e facilitadora canadense do TC, especialista em Educação de Adultos.¹

A experiência realizada com aprendizagem de adultos no Treinamento de Capacitadores, no âmbito da educação não formal, com base na *Experiential Learning Theory*, fomenta a possibilidade de se revisitar a EJA na perspectiva de uma teoria da aprendizagem do aluno adulto que seja capaz de responder aos desafios e às possibilidades de se trabalhar com diferentes perfis de público.

2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS: TEORIA DA APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

Para a elaboração do “Treinamento de Capacitadores” (*Train the trainers*, no original em inglês) foram utilizadas várias teorias de aprendizagem de diferentes teóricos como David Kolb (1939), David Bohm (1917-1992), Paulo Freire (1921-1997), David Cooperrider (1954) e Mary Catherine Batson (1939). Escolhemos para este artigo David Kolb, que criou a *Experiential Learning Theory* (Teoria Experiencial de Aprendizagem) e o modelo de Estilos de Aprendizagem. Especificamente dentro do Modelo Experiencial de Aprendizagem, iremos focar no Ciclo de Aprendizagem de Adultos, muito utilizado na concepção, elaboração e execução do “Treinamento de Capacitadores”. Presente na estrutura básica do curso, do primeiro ao último módulo, os participantes vivenciaram o Ciclo de Aprendizagem de Adultos baseado na experiência, nas atividades e nas dinâmicas conduzidas.

A educação de adultos na qual o TC estava inserido está relacionada à educação não formal, desenvolvida por instituições do terceiro setor para seus funcionários, voluntários e usuários. Entende-se

¹ Os entrevistados autorizaram a exposição de seus nomes e do conteúdo das entrevistas.

adulto sob a ótica da faixa etária, (a partir de 18 anos, segundo o Art. 5º do CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO (2002)) como fase de desenvolvimento. Todo o material do TC foi elaborado para ser aplicado para adultos de diferentes faixas etárias e níveis de escolaridade, que participavam voluntária ou profissionalmente dos espaços de ensino e aprendizagem na área de educação não formal. A metodologia foi criada para um contexto flexível, para adultos de baixa à elevada escolaridade, por meio de processos de colaboração entre os participantes.

Para este artigo, será utilizado também o conceito de educação não formal bem definido por Maria da Glória Gohn:

A cultura sociopolítica e cultural de um indivíduo, sua mentalidade, é construída por reelaborações contínuas, confrontações, resultando em ressignificações de conteúdos e produção de saberes, quase que num processo de autoaprendizagem. Para nós o campo desse processo é o da educação não formal (GOHN, 2004, p.39).

David Kolb (1939), Ph.D. na Harvard University em psicologia social, é um educador norte-americano, professor de Comportamento Organizacional da Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio.

Em 1970, Kolb, junto com o educador Ron Froy, criou o *Experiential Learning Model (ELM)*, Modelo de Aprendizagem Experiencial. Para desenvolver o ELM, Kolb pesquisou e se baseou em várias teorias de aprendizagem de diversos estudiosos, tais como Goldstein e Scheerer, Tolman, Bruner, Harvey, Hunt e Schroeder e Flavell, Lewin, Rogers, Kagan, Moss e Siegel, Guilford, Singer, Dewey, Piaget, Maslow, Jung. Para este estudo, focamos as principais contribuições para a teoria de Kolb que vieram do filósofo em Educação John Dewey, do psicólogo Kurt Lewin e do filósofo de aprendizagem Jean Piaget.

Ao falar sobre a escolha da experiência na aprendizagem como ponto de partida para elaboração do Modelo de Aprendizagem Experiencial e das principais influências, Kolb explica que:

Esta perspectiva sobre a aprendizagem é chamado de “experiencial” por duas razões. O primeiro é para vinculá-lo claramente às suas origens intelectuais no trabalho de Dewey, Lewin e Piaget. A segunda razão é para enfatizar o papel central que a experiência desempenha no processo de aprendizagem. (KOLB: 1984, p. 20)

Kolb publicou, em 1984, o livro *Experiential learning: experience as the source of learning and development* com os princípios de sua teoria.

2.1. Breve aproximação às teorias de base de Kolb

Kolb desenvolveu sua teoria utilizando teorias de base de diferentes teóricos. Destacamos três deles: John Dewey, Kurt Lewin e Jean Piaget.

Filósofo em Educação, o norte-americano John Dewey (1859-1952) deixou um legado importante para

a educação americana com seus postulados baseados na democracia e no pragmatismo.

O pragmatismo foi um pensamento filosófico que surgiu no final do século XIX, em meio às mudanças tecnológicas, ao surgimento da industrialização e ao aumento da urbanização, momento em que se olhava para as possibilidades do futuro. Um mundo efervescente e cheio de possibilidades. O pragmatismo veio como um pensamento filosófico prático e busca compreender o significado dos fenômenos e suas consequências para esse novo mundo em movimento e vibrante com o foco no futuro. Para Dewey, a filosofia deveria ter “uma utilidade prática na vida das pessoas, em vez de ser uma atividade puramente intelectual” (DEWEY, 1916 (1980) apud ILLERIS, 2013, p. 94).

Dewey reviu o conceito de experiência e a colocou como uma prática de aprendizagem pragmática que, utilizada de forma orientada, leva à produção de conhecimento pois ajuda a orientar as incertezas que ocorrem na experiência.

Para Dewey, a experiência é tanto objetiva quanto subjetiva e orientada para o futuro e abrange teorias e conceitos que levam ao conhecimento.

Bente Elkjaer, ao falar sobre Dewey, no artigo “Pragmatismo. Uma teoria de aprendizagem para o futuro”, do livro “Teorias Contemporâneas da Aprendizagem”, organizado pelo educador Knud Illeris, que afirma que:

Os sujeitos têm experiências por causa da maneira como vivem suas vidas e por causa da maneira como criam relações entre sujeitos e mundos. É impossível evitar as experiências. Todavia, é somente por meio da cognição e da comunicação que a experiência pode ser tornar experiência de aprendizagem. (ILLERIS, 2013, p. 101).

Segundo uma frase conhecido de John Dewey, “a educação é um processo social, é desenvolvimento. Não é a preparação para a vida, é a própria vida”. A concepção de experiência como processo de aprendizagem se dá de forma consciente:

Aprender com a experiência é fazer uma conexão para frente e para trás entre o que fazemos com as coisas e o que desfrutamos ou sofremos com as coisas como consequência. Nessas condições, fazer se torna tentar; um experimento com o mundo para descobrir como ele é; a experiência se torna instrução- a descoberta da conexão entre as coisas. Isso leva a duas conclusões importantes para a educação: (1) a experiência é uma questão principalmente ativa-passiva; ela não é principalmente cognitiva. Mas (2) a *medida do valor* de uma experiência está na percepção de relações e continuidades a que ela leva. (DEWEY, 1916 (1980) apud ILLERIS, 2013, p. 100).

O psicólogo Kurt Lewin (1890 a 1947) é fundador da psicologia social americana. Para Lewin, o aprendizado acontece quando se une a teoria à prática em uma tensão dialética. Ele mostrou a importância da experiência pessoal subjetiva na aquisição do aprendizado.

Ao pesquisar o comportamento humano, Lewin levou em conta o que se chama de campo psicológico

ou espaço vital que influencia o comportamento do indivíduo, ou seja, sua família, escola, trabalho, igreja, entre outros.

A experiência subjetiva é um componente fundamental para a aprendizagem. A partir de uma experiência concreta, as reflexões são feitas. Essas reflexões levam à elaboração de conceitos abstratos e, após isso, os conhecimentos são colocados em prática. Sobre o Modelo Lewiniano, Kolb escreve:

Dois aspectos deste modelo de aprendizagem é notável em especial. Primeiro é a sua ênfase na *experiência concreta* no *aqui-e-agora* para validar e testar conceitos abstratos. A experiência pessoal imediata é o ponto focal para a aprendizagem, dando vida, textura e significado pessoal subjetivo para conceitos abstratos e, ao mesmo tempo, proporcionando algo concreto, um ponto de referência compartilhada publicamente para testar as implicações e a validade das idéias criadas durante o processo de aprendizagem. (KOLB:1984, p. 21)

Jean Piaget (1896-1980) foi um epistemólogo e pensador suíço que estudou, entre vários temas, como a inteligência se desenvolve. Foi o criador dos testes de inteligência e estava mais interessado no processo que nas respostas. Ele concluiu que a inteligência é moldada pela experiência e que não é uma característica interna inata, mas sim resultado da interação entre a pessoa e seu ambiente:

Para Piaget, as dimensões da experiência e conceito, reflexão, e forma a ação continua fundamental para o desenvolvimento do pensamento adulto, Desenvolvimento desde a infância até a idade adulta se move de uma visão fenomenal do mundo concreto para uma visão abstrata construcionista, a partir de uma visão egocêntrica ativa para um modo internalizado reflexivo de saber. (KOLB, 1984, p. 23)

A partir dos conceitos de experiência de aprendizagem, Kolb elaborou a Teoria de Aprendizagem Experiencial. Para Kolb, o ponto de partida para a aprendizagem experiencial é o conhecimento adquirido e o conhecimento atual. O homem aprende a partir da sua experiência no momento em que reflete sobre ela. O processo de aprendizagem tem um fluxo de ação e reflexão. Portanto, nem toda experiência produz conhecimento:

O processo por onde o conhecimento é criado através da transformação da experiência. Esta definição enfatiza... que o conhecimento é um processo de transformação, sendo continuamente criado e recriado... A aprendizagem transforma a experiência tanto no seu caráter objetivo como no subjetivo. Para compreendermos aprendizagem, é necessário compreendermos a natureza do desenvolvimento, e vice-versa. (KOLB, 1984, p. 38).

O conhecimento ocorre na interação com o ambiente, a aprendizagem é uma ação sobre esse ambiente. Ambos se modificam, o homem e o ambiente,

ao se atribuir significado à experiência. Portanto, o conhecimento não está apenas nos canais oficiais como os livros, mas na elaboração e interpretação dos significados. A aprendizagem é cultural e se dá de forma interativa.

Para Kolb é importante o objetivo ou o propósito da aprendizagem. O indivíduo precisa de motivação para aprender. Essa motivação define o processo e faz da experiência uma oportunidade de aprendizagem. Para o autor, o processo de aprendizagem no adulto é consciente, pois exige tempo e esforço concentrado.

Em síntese, o Modelo de Lewin, com a premissa da experiência concreta e as reflexões advindas dela, foi precursor do modelo desenvolvido por Kolb. De Piaget, Kolb absorveu o processo desenvolvimento da inteligência, do olhar baseado no concreto na infância ao abstrato e reflexivo no adulto. De Dewey, apropriou-se do conceito de aprendizagem pela experiência, fazendo a interligação entre saberes passados e projeções para o futuro.

2.2. Ciclo de Aprendizagem

Kolb desenvolveu um modelo de aprendizagem baseado na experiência. É o Ciclo de Aprendizagem de Adultos (CAA), muito utilizado para educação de adultos e educação profissional no Canadá (e em outros países). No Brasil, durante o levantamento bibliográfico, foram encontradas poucas referências de trabalho com a metodologia de Kolb.

Os artigos e estudos encontrados eram relativos à educação profissional. Como o contraponto de referência é o Canadá, utilizaremos as referências deste país.

O Ciclo começa com a experiência ou fenômeno novo, a partir daí o adulto reflete sobre ela e a interpreta com base em suas experiências passadas e situações atuais. O ciclo é baseado nas premissas desenvolvidas por Lewin, Piaget e Dewey.

O Ciclo consiste em 4 fases distintas: Experiência concreta, pela qual o aluno vivencia um novo aprendizado; Observação reflexiva, em que ele faz as conexões

entre a nova experiência e seus valores, experiências e crenças anteriores; Conceituação abstrata, na qual se dá a formação de conceitos abstratos e generalizações; Experimentação ativa, momento em que o educando testa implicações de conceitos em situações novas.

Segundo Kolb:

Para serem efetivos, os aprendizes precisam de quatro tipos diferentes de capacidades- ligadas à experiência concreta, à observação reflexiva, à conceituação abstrata e à experimentação ativa. Ou seja, eles devem ser capazes de se envolver plenamente, abertamente e sem preconceitos em novas experiências. Devem ser capazes de refletir e observar suas experiências a partir de muitas perspectivas. Devem ser capazes de criar conceitos que integrem suas observações em teorias logicamente sólidas de usar suas teorias para tomar decisões e resolver problemas. (KOLB, 1984, apud ILERIS, p. 104)

A construção do conhecimento pode ser iniciada com a experiência concreta, vivencia consciente, seguindo no processo do ciclo a compreensão da experiência por meio da observação reflexiva, da análise com foco no objetivo da aprendizagem, não só a experiência pela experiência. É nesse momento que a análise da experiência pode conduzir, ou ser conduzida, como no caso de uma atividade em sala, para um momento de apreensão e transformação. A partir dessa fase, é possível elaborar e descobrir hipóteses, princípios, regras para serem aplicados em uma nova experiência e, assim, quando a experiência é vivenciada ou orientada para a aprendizagem, são compreendidos e projetados conhecimentos a partir dela; é possível fazer diferentes escolhas e testá-las em novas situações de aprendizagem. A partir da experimentação das hipóteses ou teorias elaboradas, o ciclo se renova.

Para Kolb, a aprendizagem é um processo contínuo, nele acontece a invenção e elaboração de conhecimento e, com a formulação das hipóteses, os elementos intangíveis se tornam tangíveis por meio das ações e experimentações. Há espaço para a criatividade e transformação da realidade. O indivíduo influencia e modifica a realidade e é modificado por ela.

O Ciclo de Aprendizado de Kolb possibilita uma ampla utilização na educação de adultos, seja como base para elaboração da proposta de cursos, seja para a elaboração de uma atividade.

2 SURGIMENTO E DESEMPENHO DA PROPOSTA NO BRASIL

Aprendizagem colaborativa entre países. Esse foi o primeiro e principal objetivo da parceria de cooperação técnica entre o Brasil e o Canadá que começou a ser desenhada em 1996, em um encontro entre a então primeira dama Ruth Cardoso e Aline Chrétien, esposa do primeiro ministro canadense Jean Chrétien.



Figura 1 - Esquema das relações no Ciclo de aprendizagem de Adultos de Kolb.

Para entender melhor o momento em que o Brasil se encontrava quando essa proposta se iniciou e tomou corpo, é necessário compreender como os movimentos sociais estavam se organizando e o momento sociopolítico em que a sociedade civil questionava seu papel e os caminhos a seguir.

O cenário de atuação das instituições que atuavam no terceiro setor vinha se modificando e se atualizando conforme os acontecimentos sociais, políticos, culturais e econômicos no Brasil. Para este trabalho, vamos focar nos acontecimentos desde a década de 1960, e o auge do debate sobre os rumos do Terceiro Setor, que aconteceu na década de 1990, quando surgiu o projeto de cooperação técnica entre o Brasil e o Canadá. A década de 1990 foi o início da proposta da Comunidade Solidária que trazia no seu bojo a vontade de mudar o paradigma do assistencialismo no Brasil. Essas modificações aconteceram em diferentes áreas de atuação do terceiro setor, dentro do seu próprio sistema, dentro das instituições e dos movimentos sociais. Em paralelo, as ações de educação não formal também se modificavam no interior desses movimentos sociais.

Nas décadas de 1960 e 1970, em meio a questões políticas, com um regime de ditadura e uma forte desigualdade social, as instituições que desenvolviam trabalhos sociais realizavam projetos educativos de formação de cidadania:

A sistematização e a crítica dos programas e métodos de educação popular ocorreram na década de 70 (...). Mas a conjuntura política daqueles anos era de busca de alternativas para a saída do regime militar embrionário. Tudo o que estimulasse as energias da sociedade civil, o saber dos oprimidos, a fala do povo etc. era bem-visto e aceito como a alternativa política possível. A educação popular entrou na moda nos planos de discussões. (GOHN, 2012, p.52).

Havia a necessidade de fomentar o conhecimento e a valorização dos saberes locais utilizando metodologias críticas e de construção coletiva do saber, dentro do modelo de racionalidade crítica, com objeto da mudança social. Segundo Diniz-Pereira e Zeichner, que pesquisou sobre o programa de formação de educadores do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, MST:

Existe o que chamamos de modelo de racionalidade crítica, baseado na Teoria Crítica (Escola de Frankfurt) e na ciência sociocrática de Habermas, apresentando uma visão diferente da relação teoria-prática- uma visão crítica, em que o principal objetivo é a transformação da educação e da sociedade. (DINIZ-PEREIRA, ZEICHNER: 2008, p. 143).

Maria da Gloria Gohn complementa:

Nesse momento ocorreu, a nosso ver, uma ruptura entre a forma como a educação popular era concebida até então- como um programa previamente definido- como uma forma nova de prática social. Grupos e assessorias deixam de levar material já pronto e passam a estimular a produção daqueles materiais em conjunto com os próprios interessados. (GOHN, 2012, p.53).

Com a concepção da relevância do saber compartilhado como uma necessidade para a transformação social, a prioridade nos anos 1990, entre uma parte do terceiro setor, foi de se profissionalizar e assim qualificar sua participação na mudança social por meio de capacitações da sua equipe técnica para melhorar processos internos seja de gestão, seja de relacionamento e atuação junto à sociedade. Há de se considerar que essa profissionalização representava, entre várias questões postas na época e ainda presentes, a credibilidade do setor, frequentemente abalada pela imagem de instituição sem capacidade técnica de gerir recursos de forma ética. Por outro lado, o governo passou a exigir mais profissionalismo das instituições do terceiro setor para poder realizar as parcerias.

Essa década também representou a aproximação do terceiro setor com as instituições do setor privado e o uso de suas tecnologias, principalmente, na gestão dos processos administrativos, com o intuito de elevar o profissionalismo das organizações da sociedade civil. Nesse momento, surgiu o debate sobre o Marco Legal, a Lei do Voluntariado e o papel das instituições que agregavam empresas que tinham programas de responsabilidade social. Esse cenário foi propício para o surgimento e implantação da proposta descrita a seguir: da necessidade de capacitação para a participação política para mudanças revolucionárias no mundo, evidenciou-se a urgência de processos mais eficientes de gestão, a otimização de recursos, a capacitação de equipe técnica, novas tecnologias sociais e o compartilhamento de saberes:

Na segunda metade dos anos 90, novos ingredientes foram acrescentados, alterando ainda mais a dinâmica dos movimentos sociais em geral, e dos populares em particular. Começo citando a crise interna em movimentos populares e ONGs cidadãos que os levaram a repensar seus planos, seus planejamentos de ação, suas estratégias e forma de atuar, a elaborarem planejamento estratégicos, etc. (GOHN, 2012, p. 120)

A proposta de uma possível cooperação técnica de troca de conhecimento surgiu durante o encontro entre Chefes de Estado, ocasião em que Ruth Cardoso se reuniu com Aline Chrétien. Segundo Mary **Hardwick**, coordenadora canadense do projeto e uma das facilitadoras das oficinas. Elas discutiram a necessidade de mudanças no Terceiro Setor no Brasil e a relevância da experiência do Canadá neste setor para qualificar o cenário nacional²

Maria Amália Munaretti, na época representando o Centro de Voluntariado, cita: "Constatou-se que o Canadá, que tem os princípios da colaboração enraizados em sua cultura, poderia contribuir com o 3º Setor brasileiro naquele momento em que se buscava um novo padrão de relacionamento entre Estado e sociedade"(MUNARETTI, mimeo).

Para formalizar e estruturar a proposta alinhada naquele primeiro encontro, o Brasil havia firmado um termo de cooperação técnica como o Canadá. Segundo Janet Honsberger (2016), consultora e facilitadora do projeto:

² O histórico da negociação entre Brasil e Canadá está disponível em: < <https://portaldovoluntario.v2v.net/posts/447> >, Acesso em: 02 maio 2016.

Inicialmente A Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, (CIDA) desenvolveu um programa de cooperação bilateral no Brasil. O Fundo de Transferência de Tecnologia Inicial (TTF) foi aprovado em 1996. Ele foi projetado para multiplicar as ligações institucionais entre o Canadá e o Brasil. As áreas programadas incluídas como prioritárias foram: meio ambiente, o setor social e a reforma do setor público. Este programa bilateral no Brasil foi gerido através da Agência Brasileira de Cooperação (ABC). (HONSBERGER, mímeo).

Para dar continuidade ao projeto, **Hardwick** explica que:

na seqüência, a United Way do Canadá encontrou-se com organizações brasileiras em várias cidades. Um grupo de São Paulo decidiu continuar a se encontrar, criou o Grupo de Estudos do Terceiro Setor (GETS) e apresentou uma proposta de cooperação à Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA)³. (<https://portaldovoluntario.v2v.net/posts/447>)

3 IMPLANTAÇÃO DA PROPOSTA NO BRASIL

A ideia inicial de parceria de cooperação técnica entre Brasil e Canadá foi apresentada em um jantar, em São Paulo, para organizações do terceiro setor convidadas. Beloyanes Monteiro, na época Coordenador de Voluntariado da Fundação SOS Mata Atlântica, conta que durante o jantar as pessoas presentes tiveram a ideia de formar um grupo de organizações brasileiras para participar do projeto⁴. Nesse momento dá-se início ao GETS - Grupo de Estudo do Terceiro Setor (MOMTEIRO, mímeo).

Após esse primeiro contato foi formado um grupo com canadenses e brasileiros para desenhar a proposta de parceria.

O GETS foi formado por 7 instituições brasileiras: Programa Voluntários, Centro de Voluntariado de São Paulo, Fundação SOS Mata Atlântica, Fundação Projeto Travessia, Associação Brasileira de ONGs-Abong, Fala Preta Organização de Mulheres Negras e Pastoral da Criança (na fase inicial como organização líder) e por 1 canadense: a United Way do Canadá, organização internacional reconhecida pela habilidade no trabalho com voluntários, captação de recursos e desenvolvimento de conselhos diretores.

A princípio, a proposta foi estruturada por meio de oficinas e consultorias, com base em cinco temas prioritários para os brasileiros: Captação de Recursos, Gerenciamento de Voluntários, Planejamento Estratégico e Avaliação de ONGs, Treinamento de Capacitadores e Desenvolvimento Comunitário. Foram realizadas várias reuniões entre brasileiros e canadenses, visitas técnicas ao Canadá e, assim, a proposta foi sendo construída coletivamente, já sendo, nesse momento, utilizada na prática, uma metodologia colaborativa.

O projeto passou a se chamar "Capacitação no Setor Voluntário - Aprendizagem Colaborativa entre Organizações Brasileiras e Canadenses" e foi apoiado pela CIDA- Agência Canadense de Desenvolvimento

³ Idem

⁴ Informação obtida em entrevista realizada em: 11 maio 2016.

Internacional, ao longo de 4 anos.

Sobre o que representou o projeto de cooperação técnica, Maria Amália Munaretti resume:

Esta convivência de 4 anos com pessoas vindas de todas as regiões do país e também do Canadá, teve como resultado mais do que números, habilidades desenvolvidas, aprendizado sobre aprendizado, e o empoderamento de pessoas. O que tivemos foi a formação de uma grande equipe de brasileiros e canadenses comprometidos entre si e com as metas do projeto, que trabalhou de forma colaborativa para fortalecer as capacidades em ambos os países de encontrar soluções para questões sociais urgentes e que construíram um novo "jeito de fazer" com metodologia e instrumentais adequados a nossa área de atuação. (MUNARETTI, mímeo)

Para **Mary Hardwick**,

Nós aprendemos que, apesar do contexto social ser diferente nos dois países, muitas das questões são similares: pobreza e moradores de rua; inclusão social; construção de relações de colaboração entre os setores. Nós aprendemos, por exemplo, que os canadenses têm modelos e sistemas que oferecem um caminho lógico na aproximação do trabalho social e os brasileiros tem muita criatividade e paixão que vem de sua experiência⁵.

Além de oficinas, cursos, consultorias e visitas técnicas ao Canadá, tendo como norte os principais temas do 3º Setor naquele momento (Formação de Capacitadores; Aprendizagem Participativa; Voluntariado; Desenvolvimento e Captação de Recursos; Modelo Colaborativo; Planejamento e Avaliação), foi desenvolvido um Projeto Piloto de Intervenção Social, na comunidade do Cajuru, na cidade de Curitiba, Paraná, baseado nos princípios da abordagem colaborativa. Mary Hardwick comenta que

O projeto Cajuru usou como base as ideias do Desenvolvimento Comunitário Baseado em Potenciais, de John McKnight – uma proposta revolucionária de atuação em comunidades, que visa identificar e trabalhar com os recursos delas e não só com suas necessidades e problemas. Esta postura provoca uma mudança de postura das pessoas em relação a si mesmas, ao seu grupo e seu espaço⁶.

Além das atividades do projeto, a coordenadora cita, como resultado da proposta de compartilhamento do conhecimento, que foram produzidas três publicações: "Captação de Recursos – da teoria à prática"; "Facilitando Oficinas – da teoria à prática"; e "Modelo Colaborativo – experiência e aprendizados do desenvolvimento comunitário em Curitiba". As versões impressas foram distribuídas gratuitamente pelas instituições parceiras e atualmente estão disponíveis na internet.⁷

⁵ Informações obtidas no <<https://portaldovoluntario.v2v.net/posts/447>>. ⁶ Idem

⁷ Disponível em: <http://www.iteco.be/sites/www.iteco.be/IMG/pdf/Facilitando_oficinas.pdf>. Acesso em: 05 junho 2016.

4 “FACILITANDO OFICINAS”: UM MATERIAL APLICADO NO CONTEXTO BRASILEIRO

A proposta de “Treinamento de Capacitadores” começou em 1999 e foi realizado em 3 etapas, com duração de duas semanas. Nas oficinas introdutórias participaram 22 organizações e 80 pessoas. Nas oficinas de aprofundamento foram capacitadas 50 pessoas de 12 organizações. E no Curso avançado, 21 pessoas e 7 organizações.

O Treinamento de Capacitadores (TC) - o *Train the Trainer (TT)*, no original - foi um dos cursos prioritários devido à necessidade de aprimoramento da equipe das instituições e para a transmissão do conhecimento, tendo como viés a metodologia participativa e colaborativa. O treinamento foi estruturado com base em diversas teorias de aprendizagem de adultos de autores canadenses e norte-americanos. A princípio, todos que tivessem uma escolaridade mínima poderiam ser facilitadores e compartilhar seu conhecimento por meio de palestras, oficinas, cursos ou outra forma de apresentação oral. Os participantes das oficinas estavam vinculados às organizações do GETS. Eram colaboradores, voluntários ou membros de instituições parceiras.

A estrutura do TC foi desenvolvida no Canadá em parceria com os brasileiros. A coordenação do Canadá entrou em contato com vários especialistas em educação de adultos para troca de conhecimentos. Segundo Honsberger, “os representantes do GETS, as organizações e redes no Brasil expressaram a necessidade de saber mais sobre métodos interativos e envolventes para a realização de sessões de aprendizagem de adultos” (HONSBERGER, mimeo).

A metodologia utilizada no TC já havia sido aplicada nos treinamentos da United Way do Canadá no Programa de Liderança Interna da Instituição e na Hungria.

Na proposta de cooperação técnica, os elementos-chave ou princípios norteadores da metodologia que deveriam estar inseridos na proposta foram: Aprendizado interativo / participativo; Processo dinâmico; Abordagem institucional integrada; Identificação das necessidades dos brasileiros; Formação Multidisciplinar / formação de formadores; Abordagens baseadas em avaliação. Honsberger relata que, no momento da elaboração do treinamento, “algumas partes do currículo e recursos do Programa de Liderança Nacional voluntário canadense, oferecido pela *United Way Canada*, também foram utilizados porque tinha provado ser bem-sucedido”⁸.

Após a estruturação do curso no Canadá, as facilitadoras canadenses, Janet Honsberger, Mary Hardwick, Kathleen Stephenson e Linda George, vieram ao Brasil aplicar o treinamento, primeiro em São Paulo e depois em Curitiba, sempre acompanhadas de tradutores.

As facilitadoras trabalhavam em dupla, em sistema de co-facilitação. As oficinas foram baseadas em atividades interativas e participativas. Cada oficina tinha seu material específico. Todo o material do curso foi sintetizado em uma única publicação disponibilizada e compartilhada com instituições e pessoas interessadas no tema.

Na concepção de Honsberger,

Foi um programa muito bem-sucedido, muito bem recebido pelos participantes, organizações e redes que patrocinaram do programa. Havia muitos resultados positivos que foram alcançados pelo programa e ampliado de uma forma que não foram inicialmente previstas. Por exemplo, inicialmente havia apenas um *Train the Trainer* oferecido. Porque foi tão bem-sucedido, um programa de *Master Trainer* [Curso Avançado] foi desenvolvido para melhorar ainda mais a experiência de aprendizagem para os formadores. Um grupo de aprendizagem entre pares foi formado e os participantes do treinamento continuaram a apoiar uns aos outros em termos de partilha de recursos, metodologias e melhores práticas. (HONSBERGER, mimeo)

Após o final do Projeto Capacitação no Setor Voluntário - Aprendizagem Colaborativa entre Organizações Brasileiras e Canadenses, a Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA) criou um edital convocando as instituições do GETS a apresentarem projetos relacionados às temáticas desenvolvidas. A instituição Fala Preta! apresentou e desenvolveu o projeto *Disseminação*, que teve como objetivo multiplicar o *Train the Trainer* para as regiões Norte e Nordeste do Brasil, aplicando o treinamento no estados do Amapá, Pará, Maranhão e Amazonas.

5 O CICLO DE APRENDIZAGEM DOS ADULTOS: DA TEORIA À APLICAÇÃO NO BRASIL

A metodologia utilizada por consultores canadenses foi se transformando, à medida que o curso estava sendo aplicado, adaptando-se ao público brasileiro. Na elaboração inicial da proposta ainda havia dúvidas se a metodologia canadense funcionaria no Brasil. Porém, durante a sua aplicação, os consultores diagnosticaram bons resultados.

As premissas da *Experiential Learning Theory* de Kolb foram aplicadas na capacitação nas fases de planejamento, execução da proposta e desdobramentos. Neste artigo será analisado como foram aplicados os conceitos de Ciclo de Aprendizagem durante a capacitação, na etapa 1.

O Treinamento de Capacitadores foi aplicado em 4 etapas: 1- Treinamento de Capacitadores - *Train The Trainers*, de 18 a 22 de outubro de 1999; 2- Aprofundamento do Treinamento de Capacitadores, no dia 30 de setembro de 2000; 3- Aprofundamento do Treinamento de Capacitadores, de 10 a 12 de dezembro de 2001; 4- Treinamento de Capacitadores - Curso Avançado, de 24 a 28 de julho de 2002.

Os principais temas trabalhados nas oficinas foram: objetivos de aprendizagem, princípios-chave de aprendizagem, Ciclo de Aprendizagem, estilos de aprendizagem, aprendizagem participativa, co-facilitação, desenho de workshop, métodos de aprendizagem, feedback, aprendizagem em Espiral Duplo, aprendizagem entre pares, o papel do facilitador, planejamento e logística de workshop, preparação, apresentação e avaliação de workshop. Além das teorias e dinâmicas trabalhadas nas capacitações, os alunos tinham que preparar e apresentar as Oficinas de Ensaio.

8 Informações obtidas em entrevista em 12 abril 2016.

5.1 Oficinas de Ensaio e o Ciclo de Aprendizagem de Adultos

Uma das atividades principais do TC foi a Oficina de Ensaio. Todos os participantes, em dupla, deveriam preparar e apresentar uma oficina utilizando os conceitos e metodologias apresentadas no TC. O objetivo dessas Oficinas foi possibilitar que os participantes pudessem praticar o que foi aprendido e se apropriar dos conteúdos para posterior utilização. Os participantes foram agrupados em duplas para experimentar o processo de co-facilitação e assim elaborar, ou desenhar, a Oficina de Ensaio.

Os participantes escolhiam um tema específico de sua área de conhecimento e deveriam transformá-lo em uma pequena apresentação. Após a apresentação, a dupla era avaliada por dois alunos e pelos capacitadores do curso, que já tinham em mãos os critérios de avaliação. O feedback acontecia com base em duas questões: o que está bom e o que precisa melhorar. A partir daí, eram avaliados postura, dinâmicas, conteúdo, co-facilitação, aplicação da metodologia, administração do tempo, entre outros.

Todos os temas tratados eram trabalhados teoricamente e de forma prática por meio de dinâmicas, debates, estudos de caso e exercícios, inclusive o Ciclo de Aprendizagem de Adultos de Kolb que foi aplicado em diferentes momentos durante o Treinamento de Capacitadores.

Experiência Concreta

Os conceitos e metodologias trazidos pelas canadenses eram novidades para os participantes das instituições do GETS. Muitos já tinham experiência em processos de capacitações, alguns com experiência empírica, vivencial. A base teórica com preceitos possíveis de serem aplicados e inseridos nas metodologias já utilizadas pelas instituições foi um ganho significativo e está contabilizado como um dos resultados do projeto, citado no Relatório Final: "Técnicas canadenses foram incorporadas aos treinamentos das organizações do GETS e suas redes (destaque para a formatação de oficinas e técnicas de trabalho em grupo)" (United Way do Canadá, 2003, p35.).

O TC foi composto de várias atividades participativas. Durante seu desenvolvimento, novos conceitos eram apreendidos, e os participantes, após cada fase, incorporavam os conhecimentos adquiridos, em suas atividades dentro e fora das instituições.

Observação reflexiva

A troca de conhecimentos e os depoimentos dos alunos foram material rico trabalhado durante a capacitação. Alguns exercícios estimulavam a reflexão da aplicação prática com base na vivência em sala do aluno. Um dos primeiros exercícios, realizado na etapa 1, foi o *Sua Experiência de Aprendizado*, que consistia em escrever uma lista com duas colunas, de experiências de aprendizagem negativas e positivas que marcaram o participante durante sua vida

escolar. Após a elaboração da lista, os participantes compartilhavam as experiências e o mediador utilizava os exemplos durante a aula para contextualizar alguns conteúdos. Muito do que foi relatado pelos participantes se encaixava dentro das teorias de aprendizagem apresentadas.

Outros exemplos se seguiram com o objetivo de contextualizar os conceitos em ações práticas. Os trabalhos em grupo possibilitavam o compartilhamento de ideias, experiências e soluções para os desafios postos durante a capacitação. Em um dos exercícios, por exemplo, após a explicação sobre pressupostos teóricos, o grupo teve que criar uma curta apresentação adequada a um público com características específicas, como: analfabetos, portadores de deficiência visual, indígenas, entre outros.

Conceituação abstrata

Nas Oficinas de Ensaio, as duplas tinham que escolher os temas, planejar e preparar as apresentações. Cada escolha deveria refletir o aprendizado novo reelaborado e construído com base em experiências passadas e com os repertórios práticos e conceituais. As duplas escolhiam temas referentes à sua prática profissional ou temas que dominavam. O desafio era expor temas conhecidos por meio de técnicas e procedimentos metodológicos recém aprendidos:

Numa experiência de aprendizagem, unimos e selecionamos informações, aprimoramos procedimentos, separamos e elegemos procedimentos que a compõem, ordenamos esses elementos em sequências distintas, adicionamos novos. Há, portanto, diversas operações de pensamento antes mesmo de testarmos as hipóteses, que, inicialmente amórficas e nebulosas, são revistas, reelaboradas e aprimoradas, até se tornarem sólidas o suficiente para se generalizarem, servindo de referência a experiências futuras. (PIMENTEL, 2007.p. 161).

Experimentação Ativa

Na Experimentação ativa, o aprendiz pode testar o novo conhecimento colocando-o em prática, após refletir e reelaborar seus conceitos. Na metodologia do TC, após o planejamento e preparação, as duplas realizavam a Oficina de Ensaio para toda a turma. Os capacitadores previamente elaboravam uma tabela com horários, nome da dupla e seus temas, e os nomes dos avaliadores, que eram escolhidos entre os participantes. Assim, todos tinham a oportunidade de serem capacitadores em um momento e avaliadores em outro.

As duplas tinham um tempo determinado para apresentar e eram avaliados pelo desempenho e pela administração do tempo da oficina. Após a apresentação, os avaliadores faziam suas contribuições e logo depois os capacitadores. Nesse momento de feedback, havia uma troca de informações e a aprendizagem se tornava coletiva. Todos aprendiam com erros e acertos de todos, bem como aumentavam o repertório de ferramentas e aplicação dos conteúdos aprendidos.

Para exemplificar melhor o processo, o Ciclo de Aprendizagem de Kolb pode ser representado na Figura 2.

Produtos surgiram a partir do curso: publicações, grupos de aprendizagem, projetos de multiplicação do conhecimento.

Aplicação do Ciclo de Aprendizagem de Adultos de Kolb durante o Treinamento de Capacitadores

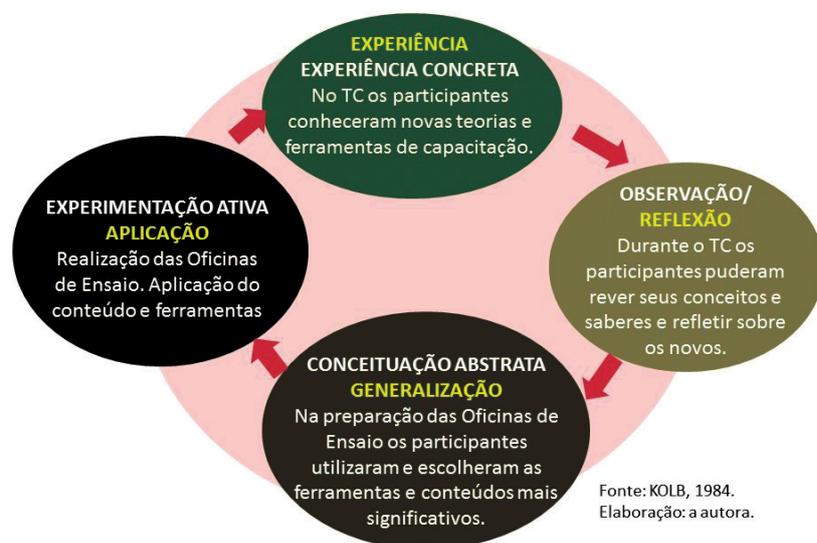


Figura 2 - Esquema representativo do Ciclo de aprendizagem durante o Treinamento de Capacitadores

Um dos pontos mais importantes das Oficinas de Ensaio foi poder experienciar o planejamento ou desenho da oficina, a estruturação do conhecimento por meio da definição dos objetivos de aprendizagem, a escolha do conteúdo e das ferramentas, definição de tempo e escolha da forma de avaliação. Em outras palavras, a oportunidade de utilizar a forma metódica de trabalhar do canadense com a criatividade e o empirismo brasileiro.

6 RESULTADOS

Segundo o Relatório Final do projeto, em que foram avaliadas as ações realizadas e seus resultados, o principal resultado do Treinamento de Capacitadores foi o aumento da capacidade dos indivíduos e organizações de realizarem treinamentos efetivos dentro de suas organizações e do projeto GETS. Quanto aos resultados da aprendizagem, o documento cita que "Conhecimentos chaves foram abraçados e recriados pelos brasileiros considerando sua cultura e as diferenças nas regiões e áreas de atuação" (United Way do Canadá, 2003, p.8) Referente ao alcance da aplicação da metodologia utilizada no treinamento, afirma que um "levantamento feito em outubro de 2000 mostrou que 1.120 pessoas participaram de oficinas formatadas a partir dos conceitos e metodologias propostas nos Treinamentos de Capacitadores, realizados em outubro de 1999 e abril de 2000".

Os resultados foram mensurados a partir de indicadores como: aumento de pessoas capazes de dar treinamentos; técnicas canadenses de treinamento incorporadas em treinamentos brasileiros; incorporação pelos canadenses do conhecimento brasileiro e aplicação no projeto e em seus trabalhos no Canadá.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação do "Treinamento de Capacitadores" no Brasil durante XXX possibilitou que fossem formados novos capacitadores e novos conhecimentos fossem compartilhados. Os enfoques foram: aprender com a experiência do outro; valorização do conhecimento ou saberes existentes; organização das experiências vivenciadas em conhecimentos; apropriação do conteúdo novo; valorização dos saberes existentes. Esses são alguns ganhos percebidos durante a capacitação e na aplicação do conhecimento adquirido na sala de aula. Para Simone Levisky, participante de todas as etapas do TC, "todos os trabalhos que desenvolvi depois desta experiência foram baseados na metodologia da publicação e no aprendizado de

todo o processo"(LEVISKY, mimeo).

O TC possibilitou a apropriação dos conteúdos transformando a maneira de aprender e ensinar do participante. A condução do treinamento permitiu que o participante desenvolvesse confiança com o que aprendeu descobrindo que tinha bagagem de conhecimentos, muitas vezes empíricos, que foram valorizados e estimulados pelas capacitadoras. Ele aprendeu a olhar e observar a sua atuação em sala de aula e a criar dinâmicas e ampliar seu repertório de ferramentas para usar em aula e em suas atividades.

O que essa experiência pode contribuir para a formação de professores de EJA? Primeiro, o público do ensino não formal é o mesmo que o do ensino formal, o que torna a metodologia replicável. Segundo, a metodologia aplicada é flexível de acordo com o contexto, currículo, formato e objetivo de aprendizagem, o que a torna adaptável. Terceiro, é uma aprendizagem colaborativa e participativa que possibilita flexibilidade, criatividade, respeito, e propõe criar um ambiente seguro de aprendizagem para o aluno que, no caso do público de jovens e adultos, na maioria das vezes, vem com inseguranças e experiências negativas de aprendizagem que acumulou durante a vida escolar. A proposta do TC é de uma aprendizagem colaborativa e inclusiva, de troca real de conhecimentos, em um ambiente seguro de aprendizagem.

REFERÊNCIAS

ABUMANSUR, Helda. Entrevista concedida a Mary Lima no dia 08/04/2016. (Mímeo).

DINIZ-PEREIRA, Júlio; ZEICHNER, Kenneth. **Justiça Social: Desafio para a formação de professores**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

GOHN, Maria da Glória. **Movimentos Sociais e Educação**. São Paulo: Cortez, 2012.

HONSBERGER, Janet. Entrevista concedida a Mary Lima no dia 12/04/2016. (Mímeo)

ILLERIS, Knud. **Teorias Contemporâneas da Aprendizagem**. LOCAL: Penso, 2013.

KOLB, David. **Experiential learning**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

LEVISKY, Simone. Entrevista concedida a Mary Lima, no dia 03/06/2016. (Mímeo)

MONTEIRO, Beloyanes. Entrevista concedida a Mary Lima, no dia 11/05/2016. (Mímeo)

MUNARETTI, Maria Amália. Entrevista concedida a Mary Lima no dia 12/04/2016. (Mímeo)

PIMENTEL, Alessandra. **A Teoria como Alicerce de Estudos sobre desenvolvimento profissional**. 2007. Disponível em: < <https://portaldovoluntario.v2v.net/posts/447> >.

Relatório Final. Projeto GETS-United Way do Canadá. Capacitação no Setor Voluntário: aprendizado colaborativo em organizações brasileiras e canadenses. Abril, 2003. United Way do Canadá. < http://www.iteco.be/sites/www.iteco.be/IMG/pdf/Facilitando_oficinas.pdf >.