



Comunicação a apresentar numa Oficina de Inovação e Desenvolvimento Profissional

“O professor como inovador. Uma visão construtivista da aprendizagem; como construir uma escola aprendente”.

Susana Margarida Marques do Vale
Mestranda na Universidade Católica Portuguesa – Porto
susanavalesinger@gmail.com

Resumo

Os seres humanos precisam de estar prontos para aprender ao longo da vida. O presente século XXI aponta para mudanças em todos os níveis, as quais contribuem para quebras de paradigmas. Na área da educação, essas mudanças impulsionam uma aprendizagem construtivista, assente numa interacção frequente aluno-professor, motivando os alunos a descobrir novos conhecimentos e a aplicar os já adquiridos, de maneira a que, alunos e professores, em conjunto, adquiram o saber, passo a passo. As organizações e a escola, enquanto tal, sentem-se continuamente impelidas para a aprendizagem, de forma a poderem enfrentar os novos desafios, como o saber aprender, com o objectivo daquela ser reconhecida como uma organização de extrema importância na sociedade.

Palavras-chave

Inovação, construtivismo, escola aprendente.

A prática educativa é um fenómeno social e universal, sendo uma actividade humana necessária à existência de todas as sociedades.

Compete à escola o papel de socializar o saber historicamente produzido. O trabalho do professor é, assim, uma parte integrante de um processo educativo mais generalizado, pelo qual os indivíduos são preparados para participar da vida social. A visão que se possui do professor no cenário educacional contemporâneo exige que a sua acção pedagógica seja inovadora, provocativa e reflexiva e que possibilite ao aluno a construção da sua aprendizagem crítica e orientadora da sua formação ética e cidadã, num ambiente de expressão, afectividade, confiança e respeito.

Em 2001, Bertrand, classifica as teorias da educação contemporânea em sete grandes correntes (citado por Orvalho, 2010): académicas; humanista espiritualista; humanista personalista; social, sociocognitivas; psicocognitivas e tecnológicas. A estratégia adoptada por Bertrand para fazer esta classificação encontra quatro aspectos polarizadores (Orvalho, 2010): o aprendiz/formando, beneficiário

da educação; a sociedade, em benefício da qual e em nome da qual se faz a educação e formação; os conteúdos, por intermédio dos quais se educa; e a interacção, seja ela presencial, à distância ou mista, formal ou informal, que unifica o acto educativo. Os quatro pólos da estratégia de Bertrand são aspectos que estão sempre presentes nas teorias de educação, porque são essenciais à análise, reflexão e apresentação de propostas de mudanças. De acordo com a ênfase dada a cada um dos pólos, teremos diferentes teorias e, conseqüentemente, diferentes práticas pedagógicas (Orvalho, 2010).

Uma vez que as teorias humanistas se prendem com o sujeito/aprendiz, verifica-se que esta grande corrente engloba a visão construtivista da educação, na medida em que o construtivismo é uma abordagem de ensino que procura dar ênfase aos alunos e à sua oportunidade de participar em experiências concretas nas quais eles podem descobrir padrões, levantar as suas próprias perguntas e construir os seus próprios modelos, conceitos e estratégias. Verifica-se que na abordagem construtivista o propósito essencial da educação baseia-se no facto do conhecimento não poder ser transmitido, mas sim construído pelo aprendiz através da busca de significados de experiência.

Segundo Libâneo (1994), a sala de aula é o lugar de partilha e troca destes significados, entre o professor e alunos e entre os próprios alunos. É o local da interlocução, de levantamento de questões, dúvidas, de desenvolver a capacidade de argumentação, do confronto de ideias. É o lugar onde, com a ajuda indispensável do professor, o aluno aprende autonomia de pensamento, realizando actividades com os colegas.

Neste sentido, escola deverá ser entendida como uma organização de aprendizes envolvidos em diálogos, actividades e reflexões de maneira a construírem novos conhecimentos.

De acordo com Rich e Alto (2001, p. 37),

(...) As organizações que aprendem são formadas por pessoas que expandem, continuamente, a sua capacidade de criar os resultados que desejam, onde se estimulam padrões de comportamento novos e abrangentes, a aspiração colectiva ganha liberdade, e as pessoas exercitam-se, continuamente, em aprender juntas.

Uma organização aprendente está atenta ao que se passa dentro e fora dela, ouve todos os seus colaboradores internos e externos e acompanha a evolução da sociedade. Nesta organização é eliminado o medo de tomar iniciativas e de cometer erros. Nela existe um ambiente de confiança e de respeito entre todos os membros da organização (Leite e Orvalho, 1995).

Convicto de que as organizações e, conseqüentemente, a escola são o produto de como os seus membros pensam e interagem, de que a aprendizagem envolve comunicação e interligação e de que a aprendizagem é conduzida por uma motivação ou visão, Peter Senge descreve uma Teoria das Organizações Aprendentes assente em cinco disciplinas de Aprendizagem (Rich e Alto, 2001, p. 37):

- Domínio pessoal - cada indivíduo deverá compreender o que lhe é realmente importante e viver ao serviço das suas aspirações;
- Modelos mentais - as percepções que temos de nós próprios e do mundo afectam o conhecimento que cada um de nós constrói;
- Visão compartilhada - a organização deve ter uma missão genuína para que as pessoas dêem o melhor de si e adoptem uma visão compartilhada, na qual prevalece o compromisso e o comprometimento;
- Aprendizagem em equipa - diálogo em vez de aceitação;
- Pensamento sistémico - esta é a quinta disciplina, a que integra todas as outras, o elo de ligação, fundindo-as num corpo coerente de teoria e prática. O pensamento sistémico ajuda-nos a olhar para as coisas como parte de um todo, não apenas como peças isoladas, bem como a criar e a mudar a realidade.

Estas disciplinas orientam a construção de organizações voltadas para a aprendizagem, onde as pessoas trabalham em equipa, permitindo-lhes ajustarem-se e responderem mais eficaz e rapidamente às transformações e exigências do ambiente que as rodeia. Uma aprendizagem sistemática e profunda constitui a essência de uma organização que aprende, assente no reforço das relações interpessoais, potenciando, não só, o desenvolvimento de novas capacidades mas também alterações fundamentais, tanto ao nível individual como colectivo.

A escola, como lugar de vida e trabalho, pode ser um local de repressão da inovação, mas também pode ser, pelo contrário, um catalisador dessa inovação (Cameira, s.d.). Por conseguinte, será possível criar uma organização aprendente através do desafio dos agentes educativos a estarem sujeitos a um processo de mudança e fortalecimento da instituição de ensino, utilizando o desenvolvimento conjunto, a interligação e a interdependência das cinco disciplinas.

Conclusão

Compreende-se que hoje o diagnóstico dos obstáculos à aprendizagem está razoavelmente completo e bem feito. Urge, portanto, a análise séria e aprofundada desses obstáculos. Parece ser consensual que uma instituição fechada à aprendizagem, hermética face às interrogações e alicerçada em rotinas, acabará por repetir inevitavelmente os mesmos erros e não aprenderá. As escolas devem percorrer os caminhos que conduzam a aprender a negociar, a gerir conflitos, divergências e interesses; a aprender a aceitar a diferença; e, acima de tudo, a aprender a conviver com a complexidade e a provisoriedade do conhecimento e da vida.

Referências Bibliográficas

Cameira, M.T.M. (2007) "Uma escola aprendente", *Correio da Educação*, n.º 310. Disponível em http://www.asa.pt/CE/Uma_escola_aprendente.pdf [consultado em 08/03/2011]

EQUIPA INTERNACIONAL DE PAÍSES PARTICIPANTES DO PROGRAMA PETRA II, Acção II (1995). *O Professor Aprendiz - criar o futuro*. Porto: DES.

Haetinger, M.G. Resumo parcial do livro "Didáctica, de José Carlos Libâneo, 1994"

ORVALHO, L. (2010). *As teorias contemporâneas da educação*. Porto: FEP/UCP (pdf)

Resumo parcial do livro " A quinta disciplina, de Peter Senge " (pdf)

RICH, G., A. e ALTO, Ricardo Monte (2001). *As organizações que aprendem, segundo Peter Senge: a quinta disciplina*. In Cadernos Discentes Coppead, Rio de Janeiro, nº9, pp.36-55. (pdf)