



# Princípios de Andragogia para Facilitadores

Paulo R. Käfer e Jaqueline C. Mikulski

MKaPlus

# Índice Remissivo

Sobre o material	3
Direitos Autorais	4
Mudando o mundo	5
Por que a Andragogia é importante para Multiplicadores ...	7
Os fatores cruciais para a aprendizagem	10
Princípios de Andragogia	12
Como criar um ambiente propício à aprendizagem	18
Agradecimentos	20
Quer ir bem mais longe?	21
O BLOG da MKAPLUS	22

# Sobre o material

A versão mais recente desse material pode ser sempre encontrada em [www.mkaplus.com.br](http://www.mkaplus.com.br).

Este material é fornecido gratuitamente, porque um dos nossos propósitos enquanto Treinadores Empresariais é difundir conhecimento de excelente qualidade.

No entanto, existe uma maneira de juntos compartilharmos ainda mais esse conhecimento.

Você pode nos ajudar!

Entre em [nossa página no Facebook](#) e curta-nos para receber mais informações sobre Formação de Multiplicadores, facilitadores e como realizar treinamentos fantásticos.



# Direitos Autorais

Autores

**[Paulo R. Käfer e Jaqueline C. Mikulski]**

Editor

**[MKAPLUS]**

Copyright © 2014 [MKAPLUS]

Todos os direitos reservados à MKaPlus. Lei 9610 de 19/02/1998.  
Proibida a cópia ou reprodução.

# Mudando o mundo

Olá!

Bem vindos à MKaPlus.

Nós somos [Paulo R. Käfer](#) e [Jaqueline C. Mikulski](#).

Somos apaixonados por Desenvolvimento Humano e Treinamentos Empresariais. Estamos no negócio de Educação de Adultos há mais de uma década e já conduzimos centenas de treinamentos pela MKaPlus, fundada em 2004. Já realizamos cursos abertos e também treinamentos em várias Organizações públicas e privadas.

Em 2011, com o objetivo de ajudar os instrutores e multiplicadores a fazerem treinamentos bacanas, que fujam da monotonia e da chatice e para dividir tudo que aprendemos sobre ministrar treinamentos, criamos o curso: [Formação de Multiplicadores de Treinamento - Facilitador Coach©](#).

Desde então, viajamos o Brasil com o propósito de mudar o mundo através da educação empresarial.

Sim! Acreditamos que instrutores, facilitadores e multiplicadores podem inspirar as pessoas a melhorar suas vidas, trabalhar de forma mais engajada e viver de forma mais significativa. Por isso, escolhemos trabalhar com Formação de Multiplicadores e Facilitadores.



E para isso usamos muitos recursos, como o coaching, a nossa experiência e também, os princípios de Andragogia, que apresentaremos nessa breve obra.

Nessa obra, optamos por ir direto ao ponto e não fazer rodeios, pois sabemos que seu tempo é valioso. Se você não conhece nada sobre Andragogia, esse material será uma belíssima porta de entrada para o tema. Se você já conhece, poderá revisar alguns tópicos e acrescentar uma nova forma de olhar os Treinamentos Empresariais sob a luz da Andragogia.

Esperamos que nossas palavras cheguem até sua mente e também ao seu coração e lhe ajudem a ser um Facilitador conectado com uma nova forma de conduzir cursos, promovendo aprendizagem, impulsionando talentos e mudando o mundo dos negócios.

Boa leitura,

[Paulo R. Käfer e Jaqueline C. Mikulski](#)

Se você quiser saber mais sobre nosso currículo, [clique aqui](#).

# Por que a Andragogia é importante para Multiplicadores do Conhecimento?

O termo andragogia vem do grego:

**andros=adulto**

**e**

**gogos=educar**

Andragogia é a arte e ciência de auxiliar adultos a aprender, definição creditada a Malcolm Knowles, na década de 1970.

Conhecer os princípios da andragogia é uma maneira de entender como adultos aprendem. E isso é extremamente importante para que facilitadores, multiplicadores e instrutores possam criar experiências de aprendizagem condizentes com os princípios andragógicos.

## **Construir treinamentos com metodologia andragógica pressupõe:**

- Utilizar técnicas e estratégias de aprendizado adequadas para a construção do conhecimento.
- Dar enfoque aos participantes e suas necessidades, ao invés de focar o conteúdo.
- Entender que absorver conteúdos não gera aprendizagem. Gera apenas uma mente cheia de informações.

Nas palavras de Michel de Montaigne:

**“Uma cabeça bem-feita vale mais do que uma cabeça cheia”.**

Quando a gente compreendeu essa ideia, nossos treinamentos ficaram bem mais interessantes.

E quer saber? Aprender tem mais a ver com esvaziar do que encher!

Há uma bela história que ilustra bem isso.

Um renomado professor de uma das mais importantes Universidades do mundo foi encontrar-se com um grande sábio que morava nas montanhas.

O professor queria aprender mais sobre o zen e iniciou um longo e exaustivo discurso intelectual sobre seus conceitos e teorias.

O Mestre ouviu-o pacientemente em silêncio e depois disse:

- Pareces cansado, viestes de um lugar longínquo. Deixa-me primeiro servir-te uma xícara de chá.

O Mestre fez o chá. E o professor, impaciente com muitas perguntas e dúvidas, esperou.

Quando o Mestre serviu o chá, encheu a xícara do seu visitante e continuou a enchê-la. A xícara transbordou e o chá começou a cair do pires até que o seu visitante gritou:

- Pára. Não está percebendo que a xícara está cheia?

O mestre calmamente, respondeu:

- É exatamente assim que te encontras. A tua mente está tão cheia de perguntas, opiniões e de conceitos, que mesmo que eu responda, não tens nenhum espaço para a resposta. Sai, esvazia tua xícara e depois volta, se queres aprender algo.

Em termos práticos, a andragogia nos faz entender que cursos e treinamentos para adultos precisam focar mais o processo (metodologia) e menos o conteúdo. O Facilitador deve atuar no planejamento efetivo dos cursos e treinamentos, criando estratégias de aprendizagem adequadas ao público que vai participar e de acordo com os objetivos de aprendizagem.

Estratégias como estudos de casos, dramatizações, simulações e autoavaliação são mais úteis.

Para Galileu Galilei:

**“Não se pode ensinar tudo a alguém. Pode-se apenas ajudá-lo a encontrar por si mesmo”.**





Sendo assim, os Instrutores e Multiplicadores adotam um papel de FACILITADOR da aprendizagem e talvez um dos fatores mais importantes para que isso seja possível é o relacionamento entre o facilitador e o participante.

De acordo com um provérbio chinês:

**“Se queres colher em três anos, planta trigo. Se queres colher em dez anos, planta uma árvore, mas se queres colher para sempre desenvolve um homem.**

# Os fatores cruciais para a aprendizagem

O treinamento empresarial é um processo de aprendizagem. E aprender é essencialmente expandir a capacidade de ação efetiva.

## Experiência e Reflexão

Para que haja aprendizagem é preciso que a pessoa passe pela experiência. Portanto é necessário que o Facilitador propicie estrategicamente experiências de aprendizado aos seus treinandos. Uma experiência de aprendizado geralmente decorre de atividades práticas altamente selecionadas e elaboradas durante o planejamento do treinamento.



Tais práticas precisam estar absolutamente relacionadas com tema em questão, mas mais do que isso: precisam estar conectadas fortemente com o objetivo de aprendizagem.

Mas para ir além e gerar transformação, é necessário que o Facilitador saiba promover reflexões sobre a experiência. Nesse caso, perguntas inteligentes podem ser as portas de entrada para um salto de consciência.

## Mudança e Transformação pessoal

Assim, um treinamento precisa alavancar mudanças. Mas toda mudança nasce a partir da mudança de mentalidade.

Uma pequena ampliada no modelo mental e voilà: a pessoa começa a enxergar o mundo de forma diferente. E quando muda o modo como percebe o mundo, muda também sua forma de agir no mundo. Portanto, seu desempenho muda e conseqüentemente, ela passa a colher resultados melhores.



Perceba que a simples transmissão de conteúdo, por mais interessante e bem apresentado que seja, sem a experimentação e a reflexão, é insuficiente para produzir mudanças. Sem incorporação dos conhecimentos no cotidiano, não haverá aprendizagem e muito menos transformação pessoal.

Acreditamos que Albert Einstein resumiu de forma brilhante toda essa questão:

**"Aprendizagem é experiência, todo o resto é informação".**

# Princípios de Andragogia

A andragogia está centrada em 6 princípios relacionados a como adultos aprendem.

Os 6 princípios estão descritos abaixo:

## 1. Propósito

Os participantes de qualquer curso ou treinamento tem algumas perguntas básicas em sua mente, tais como:

- **O que aprenderei nesse treinamento?**
- **Porque aprender isso é importante?**
- **Como a aprendizagem será conduzida?**
- **Afinal de contas, isso serve para quê?**
- **O que eu faço com essas informações?**



Então, uma das primeiras tarefas dos responsáveis pela educação corporativa é deixar bem claro a resposta a essas perguntas e ajudar os participantes a tomar consciência da necessidade de aprendizagem. Isso

poderá ser feito antes do curso por meio de comunicação adequada e convites amistosos. Também pode ser feito durante o treinamento através de ferramentas que ajudem o participante a tomar consciência de que aqueles ensinamentos serão úteis em sua vida pessoal e profissional e estão ligados a um propósito válido.

Situar os participantes sobre o tema do curso, sua importância na vida e no trabalho, ajudam a fazer essa conexão e a haver um sentido em aprender.

Antes de prosseguir, recomendamos a leitura do texto: [Como engajar os colaboradores nos treinamentos empresariais no blog da MKAPLUS](#) para complementar seu aprendizado sobre esse tema.

## 2. Autonomia

Adultos tem necessidade de ser responsáveis pelas próprias decisões, de dirigir a si mesmo e ter autonomia. E podem resistir às situações em que alguém imponha a sua vontade a eles.



Eles querem ter liberdade de escolha. Escolher se vão participar ou não, escolher de que forma vão fazer as atividades, etc...

A metodologia dos cursos e treinamentos precisa ser pensada em termos de experiências de aprendizagem condizentes com essa

necessidade.

Lembrando as palavras de Peter Senge:

**"As pessoas não resistem a mudanças, resistem a ser mudadas."**

Na prática: crie oportunidades para que o treinando possa exercer sua criatividade, pensar por si mesmo em relação ao tema proposto e procure gerar espaços onde ele possa se manifestar, dialogar e propor soluções. Adultos aprendem mais e melhor quando sentem-se mais livres e autônomos e não apenas dirigidos.

### 3. Bagagem

Adultos possuem experiências e modelos mentais pré-formados sobre a vida, o mundo, o trabalho e como as coisas funcionam.

É necessário que o facilitador seja hábil para construir experiências de aprendizagem que utilizem a experiência e a bagagem vivencial dos participantes. É preciso estabelecer uma conexão (ponte) entre o tema a ser aprendido e a experiência prévia do participante.



O Facilitador também deve construir cenários de reflexão que possibilitem que a mente do participante vislumbre novas ideias e novas possibilidades descongelando opiniões pré-existentes que não estejam



mais apropriadas.

Antes de prosseguir, recomendamos a leitura do texto: [Como despertar a atenção da plateia](#) no tópico Promova Reflexões no blog da MKAPLUS para complementar esse tema.

## 4. Ânimo

A vontade de aprendizagem num adulto é disparada quando ele precisa aprender algo pontual, específico e que resolva alguma situação ou desafio do dia a dia que criou a necessidade de um novo aprendizado ou conhecimento.



Exemplos: Um líder recém promovido está com um novo desafio no trabalho e isso pode ocasionar uma iniciativa de aprender mais sobre liderança. Um novo instrutor interno, movido pela necessidade de replicar seus conhecimentos pode ficar ávido por aprender sobre andragogia.

Além disso, a disposição para aprender é fortemente influenciada pela fase da vida em que a pessoa se encontra. Cada transição, leva a uma nova fase que cria uma nova motivação para aprender.

Assim, conheça bem o seu público, saiba em que fase de vida eles estão e adapte seus treinamentos em função disso.

## 5. Utilidade

Os adultos aprendem melhor quando o curso ou treinamento é centrado

em situações do cotidiano relacionadas a vida e ao trabalho e que apresentem ferramentas ou métodos para enfrentamento dessas situações.



A pergunta "como eu faço isso?" está na mente do participante e quando respondida ajuda ele a aprender e colocar em prática.

O adulto aprende melhor quando há alguma aplicação e utilidade. Ou seja, ele tem disposição para aprender o que dá resultado claro e, preferencialmente, imediato. Dessa maneira, é fundamental demonstrar a aplicação e a utilidade.

Uma dica: fazer a conexão do tema ou assunto com a vida pessoal do participante dá muito resultado. Ele vê utilidade imediata em aplicar na vida em família e na sociedade. E aplicando, isso se traduz em mudança de hábitos que com certeza irão reverberar na empresa.

## 6. Automotivação

A automotivação é uma força poderosa que impulsiona as pessoas a ação. Uma chama que move o ser humano na busca de realização. Uma pessoa automotivada realiza feitos notáveis e quando está empolgada em adquirir novos conhecimentos, a probabilidade de real aprendizado aumenta muito. Ao contrário, uma pessoa indiferente e desmotivada tem menores chances de aprendizado.





A aprendizagem de adultos pode ser motivada por fatores externos (melhores empregos, promoções, melhores salários, etc...), mas os fatores internos são os mais poderosos impulsionadores do aprendizado (desejo de autoestima, desejo de satisfação no trabalho, desejo de qualidade de vida, etc...).

Educação Corporativa é algo estratégico. Portanto, ao iniciar o evento, e até mesmo no convite, é sempre importante ressaltar os benefícios que aquele treinamento irá proporcionar aos participantes, sejam ligados a fatores externos bem como internos.

Dessa forma, as pessoas ficam mais motivadas a prestar atenção e participar ativamente dos debates e das atividades. E claro facilita a aprendizagem, que é o verdadeiro foco do treinamento.

# Como criar um ambiente propício à aprendizagem



Adultos aprendem melhor em ambientes informais, confortáveis e flexíveis.

O facilitador desempenha um papel fundamental na criação do clima e da atmosfera de aprendizado.

Ele pode fazer isso de diversas formas:

- Selecionando conteúdos relevantes. Relevância está relacionada com utilidade, aplicabilidade e solução de problemas cotidianos.
- Fornecendo situações desafiadoras e que permitam aumentar a autoconfiança e iniciativa dos participantes.
- Recepcionando calorosamente os participantes para que se sintam confortáveis e acolhidos desde o primeiro momento.
- Respeitando cada um em sua própria singularidade ou individualidade.
- Valorizando a participação de todos.
- Dando aos participantes alguma responsabilidade na escolha dos métodos e recursos.
- Tornando divertido o aprendizado.

- Criando oportunidades para praticar.

As pessoas aprendem, não apenas pelas explicações que recebem, mas, principalmente, pelas oportunidades que lhes são oferecidas para praticar o que lhes está sendo ensinado.

Esta é a razão da importância das atividades realizadas durante o treinamento. Elas irão criar esta oportunidade para o participante praticar, além de permitir ao Facilitador verificar se o que foi explicado, foi entendido.

Estas atividades são meios facilitadores da aprendizagem, e devem ser muito bem pensadas pelo Multiplicador ao planejar o treinamento.

Se quiser encontrar a atividade ideal para o seu treinamento, conheça o nosso [E-book As 50 melhores atividades para treinamentos](#).

# Agradecimentos

Esperamos que esse material seja útil e te ajude a realizar treinamentos utilizando os princípios andragógicos.

Se você acha que esse conteúdo foi útil, fique de olho no seu e-mail, que temos mais novidades chegando.

Ou inscreva-se em nosso blog [www.mkaplus.com.br/blog](http://www.mkaplus.com.br/blog) e receba nossas atualizações em seu e-mail.

Até breve!

[www.formacaodemultiplicadores.com.br](http://www.formacaodemultiplicadores.com.br)

# Quer ir bem mais longe?

Gostou?

Quer ir ainda mais longe?



Temos um curso que ensina você a Multiplicar conhecimento de forma efetiva, atuando como um facilitador da aprendizagem: [Formação de Multiplicadores de Treinamento – Facilitador Coach©](#) com várias turmas realizadas pelo Brasil.

**O curso ensina o método de facilitação exclusivo dos 4 passos do facilitador coach©, uma metodologia alinhada com a moderna andragogia e com o que há de melhor na área de desenvolvimento humano e coaching.**

Use o código de promoção “andragogia” e ganhe 100 reais de desconto no curso. Envie email para [mkaplus@mkaplus.com.br](mailto:mkaplus@mkaplus.com.br).

[Clique aqui e acesse o site do curso agora!](#)

Faça parte das próximas turmas!

[www.formacaodemultiplicadores.com.br](http://www.formacaodemultiplicadores.com.br)

# O BLOG da MKAPLUS

Os textos do [blog da MKaPlus](#) são originais e todos são escritos com muito empenho e dedicação.

Nosso propósito é levar às pessoas, ensinamentos relevantes e mensagens inspiradoras. Queremos realmente fazer a diferença e contribuir para um mundo mais humano.



Estamos muito felizes com os comentários e os agradecimentos que são postados no próprio blog, através de e-mails ou nas redes sociais.

Para nós, estes comentários são muito importantes, pois nos fazem acreditar que estamos no caminho certo.

Se você acredita que podemos usar todo nosso potencial, viver uma vida significativa e mudar o mundo para melhor, você não está sozinho. Acreditamos nisso também e é isso que nos move.

Convidamos você a visitar [nosso blog](#) e se cadastrar para receber nossas atualizações. Se você puder participar, comentando os textos e compartilhando, melhor ainda.

Que a paz visite sua mente, que o amor preencha seu coração e que a

felicidade seja sua parceira nessa bela viagem, chamada VIDA!

Paulo R. Käfer e Jaqueline C. Mikulski

[BLOG DA MKAPLUS](#)