



VII CONGRESSO MUNDIAL ESTILOS DE APRENDIZAGEM



Livro de Atas

Editores: Luísa Miranda, Paulo Alves, Carlos Morais

4, 5 e 6 julho 2016

Instituto Politécnico de Bragança, BRAGANÇA - PORTUGAL

ESTILOS DE APRENDIZAGEM: EDUCAÇÃO, TECNOLOGIAS E INOVAÇÃO

VII Congresso Mundial de Estilos de Aprendizagem: livro de Atas

Bragança, Portugal

04 a 06 de julho de 2016

Instituto Politécnico de Bragança

EDITORES

Luísa Miranda

Paulo Alves

Carlos Morais

Titulo: VII Congresso Mundial de Estilos de Aprendizagem: livro de Atas

ISBN: 978-972-745-205-7

Handle: <http://hdl.handle.net/10198/12934>



Os artigos submetidos ao VII Congresso Mundial de Estilos de Aprendizagem foram sujeitos a um processo de revisão pela Comissão Científica antes de serem aceites para publicação.

Estilos de Aprendizagem e o Gosto por Aprender de Profissionais Face ao Emprego

Maria Helena Ferreira Gonçalves
Mestranda em Educação Social, Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação
Bragança, Portugal
lecas8@hotmail.com

Graça Margarida Medeiros Teixeira e Santos
Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação
Bragança, Portugal
gmsantos@ipb.pt

Carlos Manuel Mesquita Morais
Instituto Politécnico de Bragança, CIEC - Universidade do Minho
Bragança, Portugal
cmmm@ipb.pt

Luísa Augusta Vara Miranda
Instituto Politécnico de Bragança, CIEC - Universidade do Minho
Bragança, Portugal
lmiranda@ipb.pt

Resumo

Neste artigo desenvolveu-se a problemática da importância do gosto por aprender no contexto da atividade profissional e a sua relação com os estilos de aprendizagem. Os principais objetivos do estudo foram avaliar a importância atribuída ao gosto por aprender e relacionar o gosto por aprender com os estilos de aprendizagem. No estudo participaram 90 sujeitos com situações profissionais distintas, sendo 30 empregados, 30 desempregados e 30 empregadores. Os dados foram obtidos por questionário, quer para avaliar o gosto por aprender, quer para identificar os estilos de aprendizagem, utilizando-se nesta situação o questionário CHAEA. Dos resultados salienta-se que todos os grupos atribuem muita importância ao gosto por aprender, nomeadamente para alcançar e manter emprego, e valorização profissional. Os três grupos apresentam níveis de preferência moderada em todos os estilos, com exceção do estilo teórico no qual os empregados e os empregadores apresentam nível de preferência alta.

Palavras-chave: aprendizagem, estilos de aprendizagem, empregado, desempregado, empregador.

1 Introdução

A aprendizagem implica agilizar a capacidade de responder aos desafios resultantes da interação diária com os outros e de um modo particular no contexto profissional. Acreditamos que o sucesso profissional depende do estilo de aprendizagem de cada pessoa e do modo como valoriza o gosto por aprender. Neste artigo dá-se particular importância à concretização dos

seguintes objetivos: avaliar a importância atribuída ao gosto por aprender e relacionar o gosto por aprender com os estilos de aprendizagem dos sujeitos que participaram no estudo, empregados, desempregados e empregadores.

1 Estilos de aprendizagem e o gosto por aprender

A aprendizagem é essencial para o desenvolvimento e constante adaptação a novas situações. Neves, Garrido e Simões (2015) referem que aprendemos conteúdos e competências que nos capacitam na utilização de ferramentas e de instrumentos técnicos para a execução das tarefas nos vários contextos, desde a escola ao local de trabalho. Não há idade limite para aprender e todas as pessoas aprendem. Alonso (2006) afirma que todas as pessoas têm capacidade para aprender ao longo da sua vida, desde que lhes sejam proporcionadas condições. Segundo Delors (1996) existem quatro pilares fundamentais para a educação (aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser), considerando-os fundamentais para uma aprendizagem sustentável ao longo da vida.

Existem várias formas de aprender que podem ser traduzidas em estilos de aprendizagem e que podem ser identificados através de diversos instrumentos construídos para o efeito. Gallego, Alonso e Barros (2015) questionam o motivo para que, em iguais circunstâncias, algumas pessoas aprendam e outras não. Segundo estes autores, a resposta reside na diferente reação dos indivíduos, explicada pelas diferentes necessidades sobre o modo como se expõem à aprendizagem e ao conhecimento, o que origina diferentes respostas e diferentes atitudes perante a aprendizagem. Cada pessoa tem características próprias, que se identificam mais com determinados estilos de aprendizagem do que com outros. Alonso, Gallego e Honey (1999), citados por Miranda e Morais (2008) referem que a aprendizagem se concretiza por via da experiência e relacionam-na com os estilos de aprendizagem do seguinte modo: “Estilo Ativo: Viver a experiência, Estilo Reflexivo: Reflexão, Estilo Teórico: elaboração de hipóteses e estilo Pragmático: Aplicação” (p. 74).

Para Moran (2015), o grande desafio da educação consiste em ajudar a desenvolver a curiosidade, a motivação e o gosto por aprender: “O gosto vem do desejo de conhecer e da facilidade em fazê-lo” (p. 43). A sociedade de hoje vive em rápida transformação e exige que cada vez mais as funções pessoais e profissionais sejam diversificadas. O gosto pela aprendizagem leva à construção do conhecimento e à consequente valorização da pessoa e do trabalho, aumentando as suas possibilidades de conhecimento e de autonomia. Para Freire

(1996), “O respeito à autonomia e à dignidade de cada um é um imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder a alguém” (p. 25). A pessoa deve ter autonomia para aprender e para desenvolver o gosto pela aprendizagem; essa autonomia leva à liberdade e à procura de uma melhoria constante. Ramos (2007) refere que aprendizagem ao longo da vida incide sobre todas as atividades desenvolvidas de forma continuada, com o intuito de melhorar conhecimentos, aptidões e competências. Para Ceitil (2007), o grande desafio que se coloca às pessoas é o de serem capazes de realizar aprendizagens, de modo contínuo e consistente, em contextos sociais e económicos, tendencialmente menos estruturados. A aprendizagem responsabiliza e envolve as pessoas no trabalho e nas empresas. Nas empresas, empregadores e empregados envolvem-se na construção do conhecimento necessário com vista ao alcance de maior produtividade, e conseqüente aumento da competitividade empresarial. Os empregados, desempregados e empregadores interagem no mercado de trabalho com uma situação diferente face ao emprego. Esta situação pode determinar o seu comportamento face à aprendizagem e ao gosto por aprender.

2 Metodologia

Atendendo aos objetivos da investigação o estudo pode ser considerado exploratório, atendendo ao reduzido tamanho da amostra, ao processo de seleção, amostra não probabilística por conveniência e à necessidade de identificar os estilos de aprendizagem dos sujeitos e indicadores relativos ao gosto por aprender, num contexto real de formação profissional que pode ter repercussões em contextos muito mais amplos. Esta abordagem investigativa permite a descoberta de percepções e terminologias novas que podem contribuir para melhorar a relação e a formação entre empregados, desempregados e empregadores. Atendendo aos procedimentos utilizados a investigação é experimental. Relativamente à natureza do estudo pode ser considerado de natureza mista, com aspetos quantitativos e qualitativos, embora com predominância da abordagem quantitativa. Como técnica de recolha de dados foi utilizado o questionário, pois esta técnica permite, entre outros aspetos, medir atitudes, opiniões e comportamentos. Foram utilizados dois questionários: um para avaliar a percepção dos sujeitos relativamente ao gosto por aprender, construído pelos autores do estudo, e no qual se utilizou uma escala de Likert de cinco pontos de 1 a 5, sendo, 1=discordo totalmente, 2=discordo, 3=sem opinião, 4=concordo, 5=concordo totalmente. Outro, o questionário CHAEA (Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje), para identificar os estilos de aprendizagem dos sujeitos, o qual é constituído por 80 itens, sendo 20 relativos ao estilo ativo,

20 ao reflexivo, 20 ao teórico e 20 ao pragmático. Os itens são colocados aleatoriamente, de modo a identificar o perfil de aprendizagem dos sujeitos nos estilos referidos e a classificar esse perfil em cada estilo em termos de preferência, que pode ser muito baixa, baixa, moderada, alta e muito alta. Para facilitar o tratamento de dados, codificámos os sujeitos do grupo de empregados de A1 a A30, os desempregados de B1 a B30 e os empregadores de C1 a C30. Participaram no estudo 90 sujeitos, sendo 30 empregados, 30 desempregados e 30 empregadores. Dos 90 sujeitos, 56,7% são do género feminino e 43,3% são do género masculino. A caracterização relativa à idade dos sujeitos é apresentada na Tabela 1.

Profissionais	Moda	Média	Mediana
Empregados (n=30)	30	34,62	34
Desempregados (n=30)	23	31,52	26
Empregadores (n=30)	35	42,23	41,5
Amostra (n=90)	26	36,19	35

Tabela 1: Caracterização dos sujeitos relativamente à idade em anos

Pela observação da Tabela 1, o grupo dos desempregados é o que apresenta idades mais baixas em todas as estatísticas, enquanto o grupo dos empregadores apresenta as idades mais elevadas em todas as estatísticas.

3 Resultados

Da aplicação do questionário CHAEA resultou a caracterização de cada grupo de sujeitos que participou no estudo, empregados, desempregados e empregadores, relativamente ao seu estilo de aprendizagem. Na Tabela 2 apresenta-se a distribuição das médias das pontuações obtidas por cada grupo em cada um dos estilos.

Profissionais	Ativo	Reflexivo	Teórico	Pragmático
Empregados (n=30)	11,3	16,1	14,3	13,1
Desempregados (n=30)	12,5	16,3	13,8	13,8
Empregadores (n=30)	12,6	15,6	14,1	13,8
Amostra (90)	12,1	16,0	14,1	13,6

Tabela 2: Distribuição das médias das pontuações obtidas por cada grupo em cada um dos estilos

Pela observação da Tabela 2, constata-se que no grupo dos empregados a média das pontuações variam de 11,3 no estilo ativo a 16,1 no estilo reflexivo 16,3; no grupo dos desempregados as médias das pontuações variam de 12,5, no estilo ativo a no estilo reflexivo; no grupo dos empregadores as médias das pontuações variam de 12,6 no estilo ativo a 15,6 no estilo reflexivo.

A média mais elevada das pontuações (16,3) verificou-se no estilo reflexivo, sendo o grupo dos desempregados o que atingiu essa média, enquanto a média mais baixa verificou-se no estilo ativo, no grupo dos empregados. Sobressai o valor muito próximo das médias das pontuações em cada estilo dos três grupos de profissionais.

O perfil do conjunto dos sujeitos da amostra relativamente à média das pontuações obtidas em cada estilo de aprendizagem é apresentado na Figura 1.

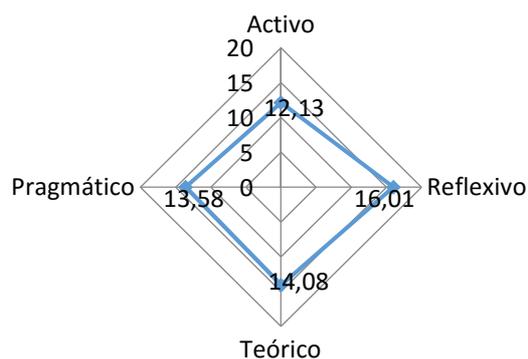


Figura 1: Perfil de aprendizagem dos alunos da amostra

Admitindo para cada estilo de aprendizagem os níveis de preferência propostos por Alonso, Gallego e Honey (1999), muito baixa (MB), baixa (B), moderada (M), alta (A) e muito alta (MA), constata-se que os três grupos apresentam níveis de preferência moderada em todos os estilos, com exceção do estilo teórico, relativamente ao qual os empregados e os empregadores apresentam o nível de preferência alta.

Considerando em cada grupo de sujeitos aqueles que possuem a preferência mais elevada num único estilo ou em vários, verifica-se que no grupo dos empregados existem 2 sujeitos com estilo ativo, 10 com o teórico, 2 no pragmático e 16 com o nível de preferência mais elevada em mais do que um estilo; nos desempregados existem 6 sujeitos com o estilo ativo, 5 com o teórico, 5 no pragmático e 14 com o nível de preferência mais elevada em mais do que um estilo; nos empregadores existem 4 sujeitos com o estilo ativo, 1 com o estilo reflexivo, 5 com o teórico, 3 no pragmático e 17 com o nível de preferência mais elevada em mais do que um estilo. É de assinalar o número elevado de sujeitos, em todos os grupos, com a preferência mais elevada em mais do que um estilo de aprendizagem, assim como o facto do número de empregados com o estilo teórico ser muito superior aos dos outros dois grupos.

Os resultados relativos à valorização do gosto por aprender foram obtidos, utilizando uma escala de Likert de cinco pontos, a partir da classificação pelos sujeitos da amostra das seguintes

afirmações: O gosto por aprender é essencial para alcançar um emprego; O gosto por aprender é essencial para manter o emprego; O gosto por aprender é essencial para valorizar profissionais; O gosto por aprender é essencial para ser um bom profissional.

Atendendo que cada sujeito tinha cinco opções de resposta, e que todas as afirmações manifestam um sentido positivo, podemos considerar que quanto mais elevado é a opção escolhida maior é a valorização do gosto por aprender em cada um dos aspetos referidos, ou seja nos aspetos: para alcançar um emprego, para manter o emprego, para valorizar profissionais e para ser um bom profissional. No sentido dos grupos poderem ser facilmente comparáveis nos aspetos salientados convencionamos atribuir pontuação a cada uma das opções de resposta da seguinte forma: não respondeu (NR) - 0, discordo totalmente -1, discordo 2, sem opinião - 3, concordo - 4, concordo totalmente - 5. Com a convenção adotada, é possível somar as opções manifestadas e atribuir a cada grupo uma pontuação que o permite comparar com os outros grupos.

Na Tabela 3, apresenta-se a distribuição das médias das pontuações obtidas pelos grupos, facilitando a sua comparação. Assim, constata-se que todos os grupos valorizam o gosto por aprender nas opções analisadas, sobressaindo no grupo dos desempregados a pontuação mais elevada na valorização do gosto por aprender para manter emprego. O grupo dos empregados constitui os que mais valorizam o gosto por aprender na valorização profissional, enquanto os empregadores são os que mais valorizam o gosto por aprender para alcançar emprego.

Média das pontuações atribuídas ao gosto por aprender			
O gosto por aprender é essencial para:	Empregados (n=30)	Desempregados (n=30)	Empregadores (n=30)
Alcançar um emprego	4,5	4,4	4,7
Manter o emprego	4,4	4,9	4,7
Valorizar profissionais	4,8	4,4	4,7
Ser um bom profissional	4,8	4,2	4,3

Tabela 3: Distribuição da média das pontuações relativamente ao gosto por aprender

Relativamente à relação dos estilos com o gosto por aprender, consideramos em cada grupo, apenas os sujeitos que apresentam a preferência mais elevada num único estilo, considerando

esse estilo o estilo predominante. A distribuição dos sujeitos com um único estilo predominante pelos grupos de profissionais é apresentada na Tabela 4.

Profissionais	Ativo (n)	Reflexivo (n)	Teórico (n)	Pragmático (n)
Empregados	2	0	10	2
Desempregados	6	0	5	5
Empregadores	4	1	5	3

Tabela 4: Distribuição dos sujeitos que têm um único estilo predominante

No sentido de estabelecer relações entre os estilos de aprendizagem e o gosto por aprender, analisa-se em seguida a relação dos sujeitos com um único estilo predominante de cada grupo e a avaliação que manifestaram relativamente ao gosto por aprender. Os resultados relativos ao grupo com o estilo predominante ativo são sintetizados na Tabela 5.

Média das pontuações atribuídas ao gosto por aprender			
O gosto por aprender é essencial para:	Empregados (n=2)	Desempregados (n=6)	Empregadores (n=4)
Alcançar um emprego	3,0	4,4	4,8
Manter o emprego	4,0	4,6	4,8
Valorizar profissionais	5,0	4,8	4,8
Ser um bom profissional	4,0	4,8	4,8

Tabela 5: Gosto por aprender dos sujeitos com estilo predominante ativo

Da Tabela 5 deduz-se que os sujeitos do estilo ativo, empregados, são os que menos valorizam o gosto por aprender para alcançar emprego, e os que mais valorizam o gosto por aprender para a valorização profissional. Os empregadores valorizam de forma idêntica todos os aspetos considerados. Com o estilo predominante reflexivo apenas foi identificado um sujeito no grupo dos empregadores cujas pontuações relativamente ao gosto por aprender foram: alcançar emprego (3), manter emprego (5), valorizar profissionais (5) e ser um bom profissional (5). A pontuação apresentada permite inferir que o sujeito, empregador, com o estilo predominante reflexivo atribui grande importância ao gosto por aprender para manter o emprego e valorização profissional. Com o estilo predominante teórico existem 10 empregados, 5 desempregados e 4 empregadores. A distribuição das pontuações sobre o gosto por aprender dos sujeitos com estilo predominante teórico é apresentada na Tabela 6.

Média das pontuações atribuídas ao gosto por aprender			
O gosto por aprender é essencial para:	Empregados (n=10)	Desempregados (n=5)	Empregadores (n=5)
Alcançar um emprego	4,6	3,8	4,4
Manter o emprego	4,3	4,0	4,6
Valorizar profissionais	4,8	4,5	5,0
Ser um bom profissional	4,8	4,8	4,8

Tabela 6: Gosto por aprender dos sujeitos com estilo predominante teórico.

Da observação da Tabela 6, deduz-se que os sujeitos desempregados com o estilo predominante teórico são os que menos valorizam o gosto por aprender para alcançar emprego enquanto os empregadores são os que mais valorizam o gosto por aprender para a valorização profissional.

Com o estilo predominante teórico existem 2 sujeitos no grupo dos empregados, 5 no grupo dos desempregados e 3 no grupo dos empregadores. Na Tabela 7 apresenta-se a distribuição das pontuações dos sujeitos com o estilo predominante teórico, relativamente à valorização do gosto por aprender.

Média das pontuações atribuídas ao gosto por aprender			
O gosto por aprender é essencial para:	Empregados (n=2)	Desempregados (n=5)	Empregadores (n=3)
Alcançar um emprego	4,5	4,4	4,3
Manter o emprego	3,5	4,6	4,7
Valorizar profissionais	4	4,4	4
Ser um bom profissional	4,5	4,4	4,3

Tabela 7: Gosto por aprender dos sujeitos com estilo predominante pragmático

Os dados da Tabela 7 indicam que os sujeitos do estilo predominante pragmático são os que menos valorizam o gosto por aprender para manter o emprego, enquanto os empregadores são os que mais valorizam o gosto por aprender para manter emprego. De um modo geral todos os

grupos valorizam o gosto por aprender, pois numa escala de 1 a 5, verificou-se que o valor mínimo encontrado na apreciação da valorização foi 3, no grupo dos empregados com o estilo predominante ativo, o que representa uma avaliação positiva.

Os dados apresentados incentivam a novas investigações, atendendo que apresentam indicadores que indiciam que o estilo predominante pode influenciar a valorização do gosto por aprender nos profissionais em situação de empregados, desempregados e empregadores.

4 Conclusão

Dos resultados do estudo salientamos: relativamente às pontuações dos sujeitos nos estilos de aprendizagem, a média mais baixa das pontuações verificou-se no estilo ativo e a mais elevada no estilo reflexivo. A média mais elevada das pontuações (16,3) verificou-se no estilo reflexivo, sendo o grupo dos desempregados o que atingiu essa média, enquanto a média mais baixa verificou-se no estilo ativo, no grupo dos empregados. Sobressai o valor muito próximo das médias das pontuações em cada estilo dos três grupos de profissionais. Admitindo para cada estilo de aprendizagem os níveis de preferência muito baixa (MB), baixa (B), moderada (M), alta (A) e muito alta (MA), constata-se que na maioria das situações, os três grupos de profissionais apresentam níveis de preferência moderada em todos os estilos, com exceção do estilo teórico, no qual os grupos de empregados e de empregadores apresentam um nível de preferência alta. Em todos os grupos a maioria dos sujeitos apresenta a preferência mais elevada em mais do que um estilo de aprendizagem. Foi analisada a importância dada ao gosto por aprender, por cada um dos grupos, relativamente a alcançar um emprego, manter o emprego, valorizar profissionais e ser um bom profissional. De um modo geral todos os grupos valorizam o gosto por aprender. Numa escala de 1 a 5, considerando a totalidade dos sujeitos, verificou-se que o valor mínimo de 4,2 se constatou no grupo dos desempregados, na questão valorização profissional, no mesmo grupo registou-se o valor de 4,9 na questão manter o emprego. Embora os dados apresentados não possam ser generalizados, constituem indicadores interessantes relativamente à valorização do gosto por aprender no contexto profissional, motivando novas investigações que tenham em consideração os estilos de aprendizagem dos profissionais, nomeadamente os empregados, desempregados e empregadores no sentido de promover o gosto por aprender ao longo da vida.

5 Referências

- Alonso, L. (2006). Formação ao longo da vida e aprender a aprender. Braga: Universidade do Minho.
- Ceitel, M. (2007). Gestão e Desenvolvimento de Competências, 2ª. ed. Lisboa: Edições Sílabo.
- Delors, J. (1996). Educação um tesouro a descobrir. Porto: Edições ASA.
- Freire, P. (1996). Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra.
- Gallego, D., Alonso, C., & Barros, D. (2015). Estilos de aprendizagem. In Desafíos Para Una Educación Inclusiva e Innovadora (1ª ed.). Santo Tirso: Whitebooks.
- Miranda, L., & Morais, C. (Abril de 2008). Estilos de aprendizagem: O questionário CHAEA Adaptado para língua portuguesa. Learning Style Review - Revista estilos de aprendizagem, nº 1. Vol 1,.
- Moran, J. M. (2015). A educação que desejamos: novos desafios e como chegar lá. (5ª ed.). Campinas: Papyrus.
- Neves, J., Garrido, M. V., & Simões, E. (2015). Teoria e Prática. In Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais. Lisboa: Sílabo, Lda.
- Ramos, M. (2007). Aprendizagem ao longo da vida. Instrumento de empregabilidade e integração social. Revista Portuguesa De Pedagogia, (41-3), p. 299-333. Acesso em de <http://impactum-journals.uc.pt/index.php/rppedagogia/article/view/1220>.