



EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS: ESTUDOS DIFERENCIAIS SOBRE A AUTO-APRENDIZAGEM E O AUTO-CONCEITO DE COMPETÊNCIA COGNITIVA

Paulo RURATO

Universidade Fernando Pessoa

Luísa FARIA

Universidade do Porto

Nelson LIMA SANTOS

Universidade Fernando Pessoa

RESUMO

Actualmente, somos confrontados com uma série de mudanças, entre as quais são de realçar, no âmbito da nossa investigação, as que têm ocorrido nos domínios da formação e das competências profissionais, que já não se adquirem para toda a vida e apenas com a formação inicial, pois exigem atualização e desenvolvimento ao longo das trajetórias individuais e profissionais de cada um.

Este trabalho tem como objectivos estudar a competência de auto-aprendizagem, enquadrando-a no contexto global da Educação e Formação de Adultos, e relacionando-a com o auto-conceito de competência cognitiva, enquanto condição fundamental que resulta na confiança de cada um, para lidar com os acontecimentos e desafios quotidianos, de modo a prosseguir e a concretizar com sucesso e eficácia as metas que se propõe atingir. Assim, desenvolveu-se uma investigação com uma amostra de 503 trabalhadores, com características diversificadas e diferenciados em função de variáveis individuais, organizacionais e sócio-organizacionais, tendo sido confirmadas as hipóteses de trabalho, que previam manifestações diferenciadas na auto-aprendizagem e no auto-conceito de competência cognitiva.

Os resultados são discutidos à luz de uma nova concepção da educação e formação de adultos, mais centrada na aprendizagem do que no ensino, salientando o papel fundamental do aprendiz no processo formativo.

Palavras-chave: auto-aprendizagem; auto-conceito de competência cognitiva; educação e formação de adultos; estudos diferenciais.

1. INTRODUÇÃO

A missão da educação e formação de adultos, na sociedade actual, em mudança permanente, deverá orientar-se para a preparação de indivíduos mais competentes e mais capazes de aplicar os seus conhecimentos em condições de mudança.

Neste contexto de mudança e de mudanças, emerge como compromisso fundamental e como competência nuclear a auto-aprendizagem, enquanto dimensão promotora e facilitadora da aprendizagem ao longo da vida, melhor dizendo, da aprendizagem contínua ou da aprendizagem permanente.

Deste modo, no âmbito da nossa temática, parece-nos de realçar:

- A *educação de adultos*, como processo através do qual os indivíduos se tornam conscientes do significado e da importância da experiência, constituindo-se assim como forma específica de aprendizagem, caracterizada por cinco pressupostos axiais, acerca da aprendizagem de adultos (Lindeman, 1926, *in* Knowles, Holton III & Swanson, 1998), a saber:
 - (i) A sua motivação para aprender funda-se nos interesses e necessidades que a aprendizagem satisfará;
 - (ii) A aprendizagem orienta-se para responder ao quotidiano e centra-se na vida;
 - (iii) A experiência é o recurso mais significativo enquanto fonte de aprendizagem;
 - (iv) A necessidade de se auto-dirigir na aprendizagem é fundamental;
 - (v) A idade faz aumentar as diferenças inter-individuais;
- A competência de *auto-aprendizagem*, como processo que incide sobre a capacidade dos indivíduos em aprender, considerando a diversidade de situações com que se confrontam, acaba por ser uma questão de saber utilizar cada uma das oportunidades de aprendizagem para realmente aprender: na verdade, a capacidade implicada na competência de *auto-aprendizagem* pode ser definida como uma capacidade activa, inerente ao próprio indivíduo, que o impele a empenhar-se continuamente em todas as suas experiências, de modo a compreender e dominar as mesmas (Nyhan, 1996);
- A importância do *auto-conceito de competência*, como processo que se prende com a capacidade para a auto-exploração e com o desejo de preservar e alcançar a autonomia, torna-se mais relevante na fase adulta do ciclo de vida e, até, no actual contexto sócio-laboral, porque é exigido aprender a usar de forma eficaz os recursos pessoais e saber rendibilizar os recursos do meio, através de uma utilização mais flexível das capacidades cognitivas, sociais e de criatividade. De facto, não serve de muito pensar na competência como algo que se tem, mas sim como algo que se pode usar em benefício do próprio e dos outros (Sternberg, 1993, *in* Lima Santos & Faria, 1999).

Em síntese, a função essencial da *educação e formação de adultos* é a de desenvolver a sua capacidade de *auto-aprendizagem*, no sentido do aprender a aprender, como recurso essencial para a aprendizagem contínua, para a aprendizagem permanente.

2. OBJECTIVOS

Os principais objectivos deste estudo são:

- Analisar a competência de *auto-aprendizagem*, enquanto qualificação-chave nuclear dos indivíduos, no actual contexto sócio-laboral;
- Analisar o *auto-conceito de competência* cognitiva, enquanto esteio facilitador do desenvolvimento da autonomia e da responsabilidade face à aprendizagem;

- Observar as possíveis variações de ambos os construtos, em função de variáveis diferenciais de tipo *individual* (sexo, idade e grau de escolaridade), *organizacional* (antiguidade na empresa e na função, nível da função, sector/unidade fabril e número de funções desempenhadas) e *sócio-organizacional* (média de dias de formação por ano);
- Propor alternativas de promoção da *auto-aprendizagem* e do *auto-conceito de competência* cognitiva, enquadradas em modos de ensino/aprendizagem de adultos, de tipo desenvolvimental.

3. METODOLOGIA

3.1 População e amostra

QUADRO 1 – População e Amostra do Estudo

Sector/Unidade Fabril	Nº de Colaboradores	Nº de Inquiridos	Percentagem de Inquiridos
Serviços Gerais	50	39	78%
Corte/Costura	542	217	40%
Fabrico Metálico	401	162	40,3%
Moldados e Estofos	124	85	68,5%
Total	1117	503	45%

QUADRO 2 - Distribuição da Amostra em Função do Sexo e da Idade

Sexo		Idade					Total
		até 25 anos	dos 26 aos 35 anos	dos 36 aos 45 anos	dos 46 aos 55 anos	56 ou mais anos	
Total	Feminino	67	77	74	44	6	268
	Masculino	49	53	54	57	22	235
		116	130	128	101	28	503

QUADRO 3 - Distribuição da Amostra em Função do Sexo e do Grau de Escolaridade

Sexo		Grau de escolaridade				Total
		Até 4ª classe	até ao 9º ano	até ao 12º ano	bacharelato ou licenciatura	
Total	Feminino	99	104	52	13	268
	Masculino	67	83	50	35	235
		166	187	102	48	503

3.2 Instrumentos

Neste estudo foram usados dois instrumentos, um para avaliar a *Auto-Aprendizagem* (Lima Santos, 1998) e o outro para avaliar o *Auto-Conceito de Competência Cognitiva* (Faria & Lima Santos, 1998).

O questionário utilizado para avaliar a *Auto-Aprendizagem* é constituído por 3 subescalas, sendo composto por 24 itens, avaliados através de uma escala de *Likert* de 6 pontos, que varia entre “Discordo Totalmente” (1) e “Concordo Totalmente” (6); cada item é cotado numa escala de 1 a 6, indicando 1 “baixa competência de *auto-aprendizagem*” e 6 “elevada competência de *auto-aprendizagem*”. As subescalas designam-se por:

- (i) “*Aprendizagem activa ou aceitação da responsabilidade pessoal pela aprendizagem*” (12 itens) - avalia a percepção da capacidade para aprender em várias situações e com os outros e a acei-

tação da responsabilidade pessoal pelo processo de aprendizagem (ex: “Procuro aprender em todas as situações”);

- (ii) “*Iniciativa na aprendizagem e orientação para a experiência*” (6 itens) - avalia a orientação da aprendizagem para a experiência e para os problemas concretos, bem como a iniciativa na escolha das aprendizagens (ex: “Tenho em conta a minha experiência quando escolho novas aprendizagens”);
- (iii) “*Autonomia na aprendizagem*” (6 itens) - avalia a autonomia nas aprendizagens em função das necessidades pessoais (ex: “Tenho vontade de aprender por mim mesmo”).

O questionário para avaliar o *Auto-Conceito de Competência Cognitiva* é constituído por 3 subescalas, sendo composto por 24 itens. As subescalas designam-se por:

- (i) *9Resolução de problemas* (8 itens) - avalia a percepção de competência no domínio das aprendizagens, da resolução de problemas e da aplicação dos conhecimentos à prática, bem como a percepção da evolução da competência neste domínio (ex: “Encontro facilmente o essencial dos assuntos”);
- (ii) *Motivação para aprender* (8 itens) - avalia a percepção de competência no domínio do investimento e da motivação na aprendizagem, bem como a percepção da evolução da competência neste domínio (ex: “Procuro valorizar-me investindo na minha formação”);
- (iii) *Prudência na aprendizagem* (8 itens) - avalia a percepção de competência no domínio da precisão e profundidade na aprendizagem, bem como a percepção da evolução da competência neste domínio (ex: “Preparo-me cuidadosamente para realizar as minhas actividades”).

Os itens são avaliados através de uma escala de *Likert* de 6 pontos, que varia entre “Discordo Totalmente” (1) e “Concordo Totalmente” (6); cada item é cotado numa escala de 1 a 6, indicando 1 “baixo *auto-conceito de competência*” e 6 “elevado *auto-conceito de competência*”.

3.3 Procedimento

Para administrar os questionários procedeu-se da seguinte forma: em local cedido pela Empresa, à medida que os colaboradores iam chegando, era-lhes feita uma breve apresentação do estudo e dos seus objectivos, sendo também dadas as instruções quanto à forma de responder aos questionários, pondo-se em evidência o facto dos questionários serem de resposta voluntária e a necessidade de lerem atentamente as instruções, todos os itens e de não omitir nenhuma resposta, bem como para o facto de não haver respostas certas ou erradas, interessando apenas a opinião sincera e espontânea de cada um. Foi ainda esclarecido que os dados eram anónimos e confidenciais e que estávamos disponíveis para o esclarecimento de qualquer dúvida. Após o preenchimento, os sujeitos depositaram o seu questionário num envelope preparado para o efeito.

O questionário principal era acompanhado de um pequeno questionário sócio-demográfico constituído por nove itens, que avaliavam características individuais dos trabalhadores (sexo, idade e grau de escolaridade), aspectos organizacionais (antiguidade na empresa, antiguidade na função, nível da função, sector/unidade fabril e número de funções já desempenhadas) e aspectos sócio-organizacionais (média de dias de formação por ano).

A duração máxima do tempo de resposta aos questionários foi de 25 minutos, a mínima foi de 10 minutos e a média foi sensivelmente de 15 minutos.

4. RESULTADOS

O estudo das diferenças na *auto-aprendizagem* e no *auto-conceito de competência cognitiva*, em função dos factores de diferenciação seleccionados, foi realizado através de análises de variância multifactoriais. Os factores de diferenciação considerados foram o sexo, a idade, o grau de escolaridade, o sector de actividade, o nível da função, a antiguidade na função, a antiguidade na empresa, as funções que já desempenhou e a média de dias de formação por ano. Sempre que as fontes de variância dos resultados, entre mais de dois grupos, apresentaram valores significativos, foi utilizado o teste *post-hoc* LSD (Fisher's *least significant difference*), tendo em vista a análise mais precisa das diferenças. Não foram observados quaisquer efeitos de interacção significativos, o que quer dizer que as variações têm em geral um carácter aditivo. Assim, só serão apresentados os resultados significativos para cada factor.

4.1 Auto-aprendizagem

A análise do sentido das diferenças, nos factores de diferenciação comuns às várias subescalas de *auto-aprendizagem*, revelou que:

- (i) Os indivíduos com a 4ª classe apresentam menor competência de *auto-aprendizagem* nas dimensões de “Aprendizagem activa ou aceitação da responsabilidade pessoal pela aprendizagem” ($F(3,502)=13,25$; $p<0,0001$), “Iniciativa na aprendizagem” ($F(3,502)=6,84$; $p<0,0001$) e “Autonomia na aprendizagem” ($F(3,502)=8,11$; $p<0,0001$) do que os que possuem graus de escolaridade superiores (Figura 1);

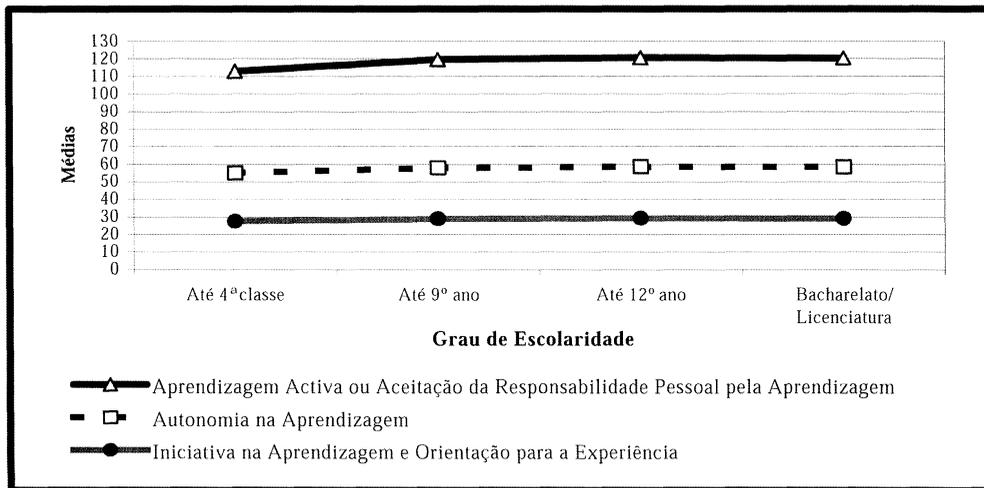


Figura 1 – Auto-Aprendizagem em Função do Grau de Escolaridade

- (ii) Os indivíduos de grupos etários mais jovens apresentam maior competência de *auto-aprendizagem* nas dimensões de “Aprendizagem activa ou aceitação da responsabilidade pessoal pela aprendizagem” ($F(4,502)=3,03$; $p<0,02$) e “Autonomia na aprendizagem” ($F(4,502)=2,42$; $p<0,05$) do que os de grupos etários mais velhos (Figura 2);

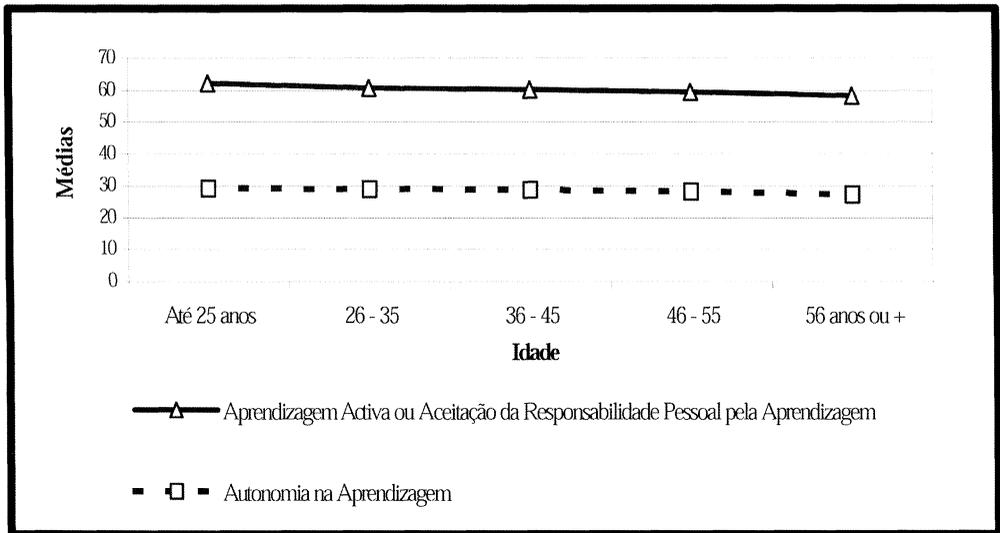


Figura 2 – Auto-Aprendizagem em Função da Idade

(iii) Os indivíduos do sector de “serviços gerais” apresentam maior competência de *auto-aprendizagem* nas dimensões de “Aprendizagem activa ou aceitação da responsabilidade pessoal pela aprendizagem” ($F(3,502)=4,00$; $p<0,008$) e “Autonomia na aprendizagem” ($F(3,502)=3,59$; $p<0,01$) do que os indivíduos dos restantes sectores; os do sector “moldados/estofos” apresentam menor *auto-aprendizagem* na dimensão de “Aprendizagem activa ou aceitação da responsabilidade pessoal pela aprendizagem” do que os indivíduos dos restantes sectores (Figura 3).

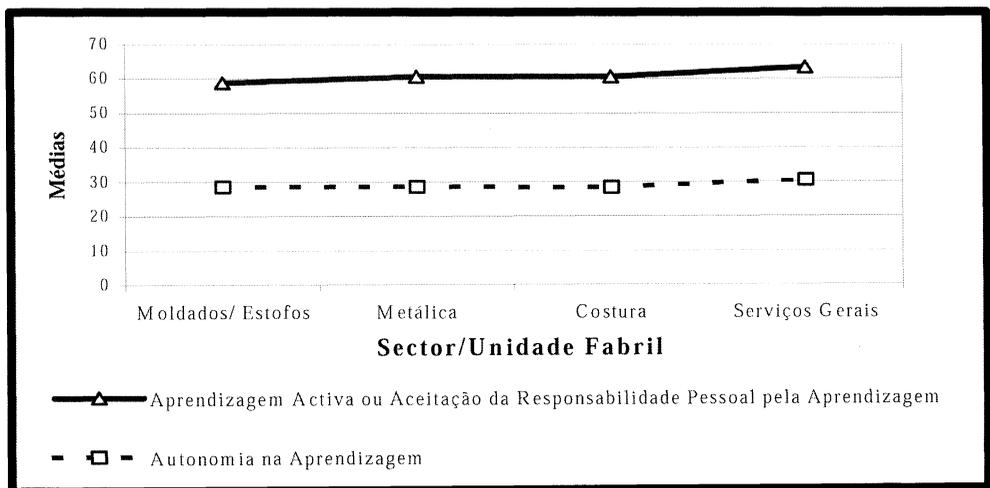


Figura 3 – Auto-Aprendizagem em Função do Sector/Unidade Fabril

4.2 Auto-conceito de competência cognitiva

A análise do sentido das diferenças, nos factores de diferenciação comuns às várias subescalas de *auto-conceito de competência cognitiva*, revelou que:

(i) Os indivíduos com graus de escolaridade inferiores (4ª classe e 9º ano) apresentam valores inferiores de *auto-conceito de competência cognitiva* nas subescalas de “resolução de problemas”

($F(3,502)=15,52$; $p<0,0001$), “motivação para aprender” ($F(3,502)=21,37$; $P<0,0001$) e “prudência na aprendizagem” ($F(3,502)=3,18$; $p<0,002$), quando comparados com o que têm graus de escolaridade superiores (Figura 4);

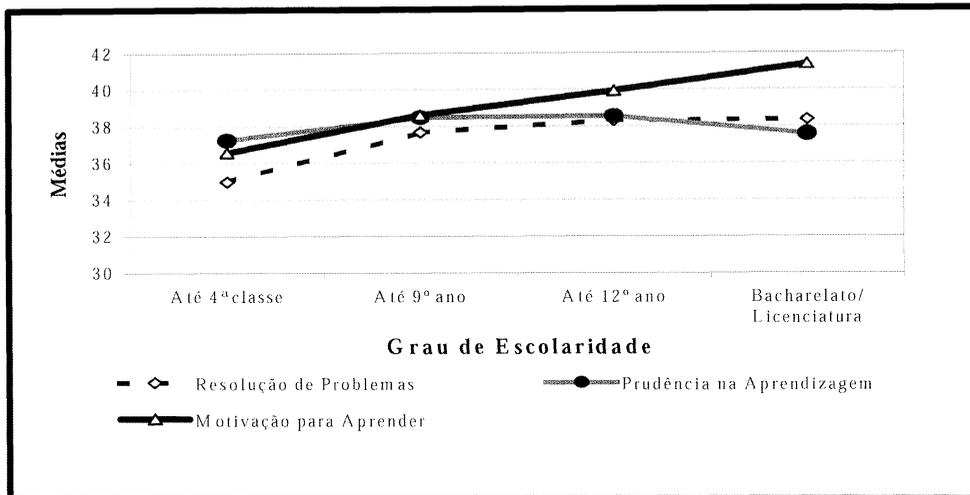


Figura 4 – Auto-Conceito de Competência Cognitiva em Função do Grau de Escolaridade

(ii) Os indivíduos do sector de “serviços gerais” apresentam maior auto-conceito nas dimensões de “resolução de problemas” ($F(3,502)=3,04$; $p<0,03$) e de “motivação para aprender” ($F(3,502)=3,45$; $p<0,02$) do que os indivíduos dos restantes sectores de actividade (Figura 5);

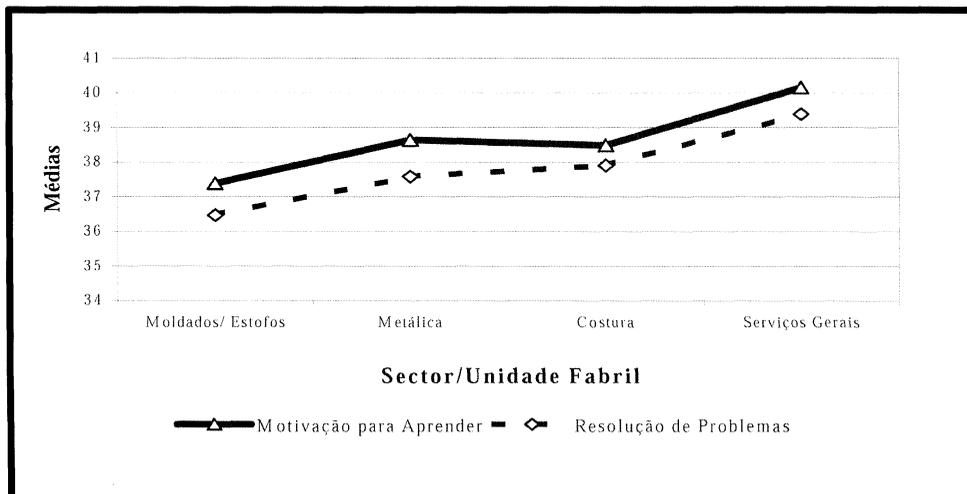


Figura 5 – Auto-Conceito de Competência Cognitiva em Função do Sector/Unidade Fabril

(iii) Os indivíduos com “ausência de dias de formação” apresentam menor auto-conceito nas dimensões de “resolução de problemas” ($F(3,502)=2,89$; $p<0,04$) e de “motivação para aprender” ($F(3,502)=3,47$; $p<0,02$) do que os que fizeram formação (Figura 6);

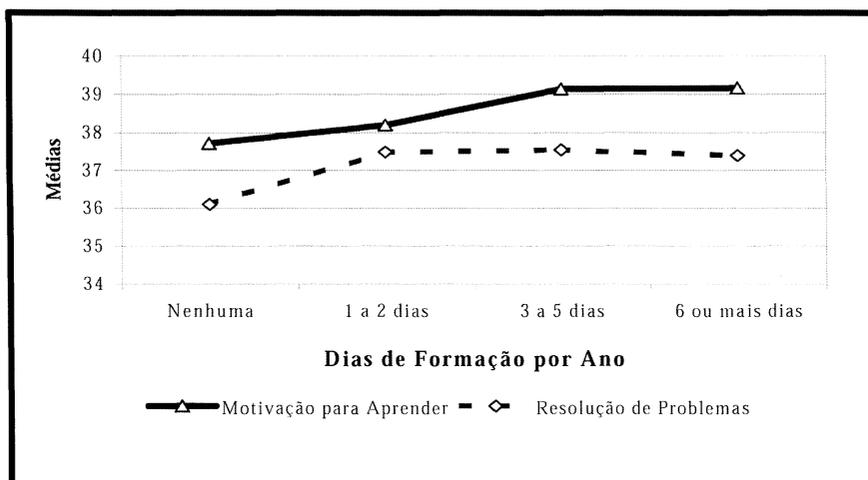


Figura 6 - Auto-Conceito de Competência Cognitiva em Função da Média de Dias de Formação por Ano

(iv) Os “executantes” apresentam menor auto-conceito nas dimensões de “resolução de problemas” ($F(4,502)=2,97$; $p<0,02$) e de “motivação para aprender” ($F(4,502)=6,31$; $p<0,0001$) do que os restantes níveis da função (Figura 7);

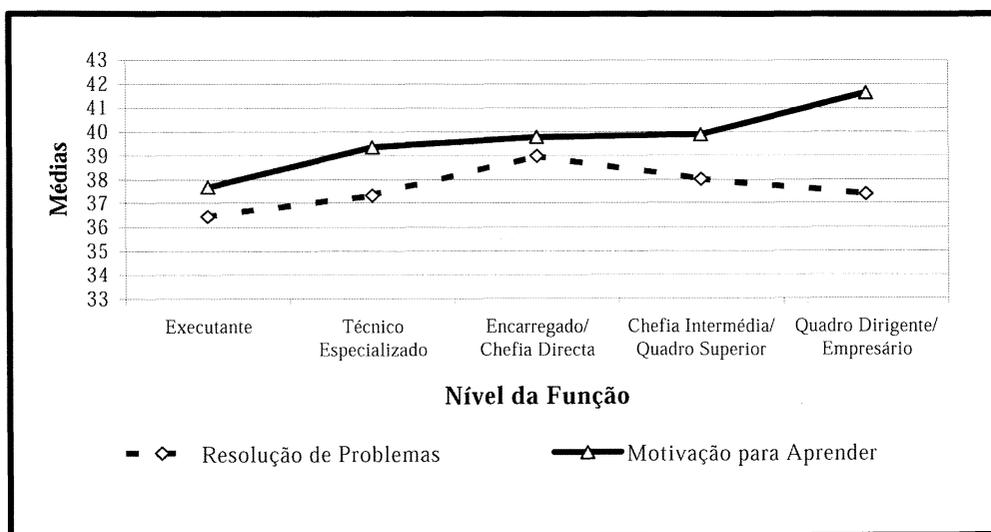


Figura 7 – Auto-Conceito de Competência Cognitiva para o Nível da Função

(v) Aqueles que apenas desempenharam “uma função” têm menor auto-conceito nas dimensões de “resolução de problemas” ($F(4,502)=4,44$; $p<0,02$) e de “motivação para aprender” ($F(4,502)=3,47$; $p<0,008$) do que os que já desempenharam um maior número de funções (Figura 8).

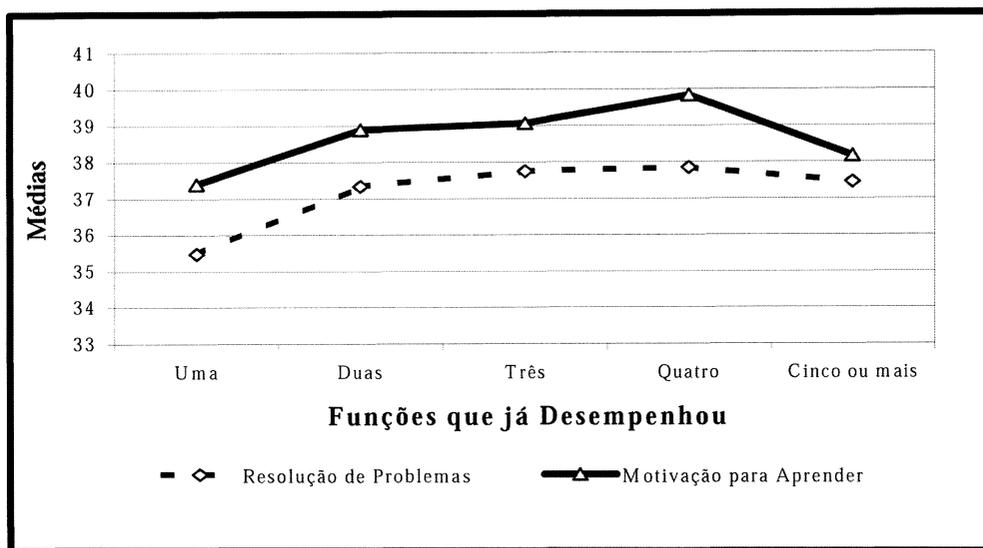


Figura 8 – Auto-Conceito de Competência Cognitiva para as Funções que já Desempenhou

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Face aos resultados apresentados, podemos concluir que a uma menor formação inicial parecem estar associadas percepções de menor competência cognitiva e de menor competência de auto-aprendizagem, pelo que existe a necessidade de investir na formação inicial, anterior à entrada no mundo do trabalho.

No sector “serviços gerais”, onde há níveis mais elevados de auto-conceito e de auto-aprendizagem, exige-se aos trabalhadores o exercício de funções que apelam à conceptualização, à organização, ao relacionamento interpessoal e à gestão de conflitos, o que promove o auto-conceito e a auto-aprendizagem. No sector de “moldados/estofos” passa-se o contrário, já que os trabalhadores apresentam menos escolaridade, menos formação contínua e exercem funções essencialmente de execução.

Assim, globalmente, é possível afirmar que a participação em actividades de formação pode ser promotora do sentimento de competência e eficácia pessoais, no que se refere à capacidade para resolver problemas no desempenho das suas funções e na motivação para continuar a aprender.

Podemos ainda afirmar que é a diversidade, a polivalência e a qualidade das funções desempenhadas, e não a quantidade de tempo despendido no desempenho da função, que promovem o sentimento de competência e a auto-aprendizagem nos indivíduos: é o primado da qualidade sobre a quantidade.

6. CONCLUSÃO: PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Em jeito de conclusão, parece-nos de salientar que a promoção da Auto-aprendizagem e do Auto-conceito de competência cognitiva não pode deixar de passar por uma intervenção sobre dimensões individuais, organizacionais e sócio-organizacionais, enquanto sistemas facilitadores da aprendizagem activa e do sentimento de eficácia e competência pessoal.

Assim, e de acordo com Rurato (1999), no âmbito dos modos de ensino/aprendizagem de adultos, de tipo desenvolvimental, parece-nos de propor a adopção das seguintes estratégias:

- Promover a criação de sistemas de formação abertos, em que cada um possa aprender ao seu próprio ritmo e no nível que lhe for mais apropriado;
- Promover a aprendizagem experiencial, utilizando métodos em que se aproveita e opera sobre a actividade real;
- Fomentar a capacidade e o gosto pela aprendizagem a nível dos sistemas de formação inicial e contínua;
- Valorizar os conhecimentos anteriores dos formandos, bem como as suas necessidades e as suas expectativas, quando se criam e constroem programas;
- Desmistificar o acto de aprendizagem, apresentando-o como um processo natural de exploração, análise e desenvolvimento, associado às actividades quotidianas;
- a polivalência nas funções desempenhadas, substituindo a quantidade pela qualidade/diversidade;
- Transformar as tradicionais aulas ou centros de formação em centros de “auto-formação” e “auto-aprendizagem”, transformando, também, o “formando-consumidor” em “formando-actor”.

BIBLIOGRAFIA

- Faria, L. & Lima Santos, N. (1998). Escala de avaliação do auto-conceito de competência: Estudos de validação no contexto universitário. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 3 (2), 175-184.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (1998). *The adult learner: The definitive classic in adult education and resource development* (5th Edition). Houston, Texas: Gulf Publishing Co.
- Lima Santos, N. (1998). *Escala de avaliação da competência de auto-aprendizagem*. Porto: Edição do autor.
- Lima Santos, N. & Faria, L. (1999). O contexto universitário e a promoção do auto-conceito de competência. *Revista da UFP*, 4, 175-188.
- Nyhan, B. (1996). *Desenvolver a capacidade de aprendizagem das pessoas: Perspectivas europeias sobre a competência de auto-aprendizagem e mudança tecnológica*. Caldas da Rainha: Eurotecnet.
- Rurato, P. (1999). *Auto-aprendizagem, auto-conceito de competência cognitiva e educação e formação de adultos: Estudo numa empresa do Norte de Portugal*. Tese de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos no ISCTE. Lisboa: Edição do Autor.