

UTILIZAÇÃO DAS CINCO DISCIPLINAS DE PETER SENGE DURANTE O PROCESSO DE ENSINO

Francimário Venâncio de Oliveira
Departamento de Ciências Administrativas – UFRN
Kallyane Pequeno de Araújo
Departamento de Ciências Administrativas – UFRN

RESUMO

A pesquisa promove uma abordagem da utilização das cinco disciplinas de Peter Senge durante o processo de ensino. Durante a realização do trabalho procurou-se analisar a utilização o conceito das cinco disciplinas para melhorar o processo educacional. A metodologia utilizada envolve a revisão bibliográfica da literatura que trata do processo de ensino e das cinco disciplinas de Peter Senge, além de pesquisa observacional em sala de aula. A partir das leituras e da observação percebeu-se que as disciplinas são pouco utilizadas e conhecidas, e que podem melhorar o desempenho de professores e alunos em sala de aula desde que eles conheçam adequadamente os conceitos e reflitam sobre eles. Chegou-se a conclusão que através do conhecimento das idéias de Senge e conseqüentemente da sua aplicabilidade, pode-se obter aulas mais participativas, tanto pelos docentes, como pelos discentes; e que deve-se incentivar o contínuo aprendizado e utilização dessas idéias através de seminários e mini-cursos, divulgando e aprimorando os conceitos e prováveis resultados.

PALAVRAS-CHAVE: Pensamento Sistêmico, Aprendizagem Organizacional, Cinco Disciplinas, Processos de Ensino.

1. INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, o sistema educacional no Brasil e no mundo tem sofrido uma forte influência do modelo mecanicista científico e industrial da história recente. Esta herança estabelece no sistema escolar uma visão de mundo como construído por componentes discretos, em que se encaixam como partes de uma máquina.

Neste contexto, o conhecimento é abordado de maneira fragmentada, em disciplinas separadas sem relacionamentos relevantes entre elas. Além disso, as informações e os alunos são tratados de maneira padronizada, onde a ênfase da aprendizagem está no professor, ao invés daquele que efetivamente deve aprender,

resultando em alunos inertes neste processo educacional, no qual exercem pouca influência.

Esta passividade torna-os cada vez menos interessados no ambiente escolar, qual passa grande parte do tempo, por não haver, na maioria das vezes, um alinhamento entre suas experiências, aspirações e sonhos e o sistema educacional ao qual estão vivenciando. Conseqüentemente, crianças enquanto alunos passam por um condicionamento educacional durante toda idade escolar, sendo treinados e educados para tornarem-se reducionistas especialistas quando adultos. Aprender em ambientes externos à escola é mais significativo do que exercitar este aprendizado na própria escola. Machado (2005) ressalta o impacto desta visão nos discursos dos alunos, que muitas vezes, abordam questões complexas de maneira simplista, demonstrando a ausência de uma visão mais abrangente em sua forma de ver o mundo.

2. Justificativa

Pretende-se, estimular o pensamento sistêmico possibilitando que os alunos entendam como é determinado o comportamento do sistema e como suas decisões em uma parte específica do sistema impactam em outras partes, no tempo e no espaço. Com isso, caminha-se em direção a uma prática pedagógica baseada em uma educação sistêmica em que alunos possam não apenas assimilar conceitos, mas interagir com estes conceitos, questionar seus pressupostos e decisões.

3. Referencial Teórico

3.1. Pensamento Sistêmico

O Pensamento Sistêmico é uma área emergente de pesquisa que procura compreender a complexidade e as mudanças, que são à base do ambiente de negócios, da economia e das ciências e sistemas sociais. O Pensamento Sistêmico é uma área emergente de pesquisa que procura compreender a complexidade e as mudanças, que

são à base do ambiente de negócios, da economia e das ciências e sistemas sociais. Tem três dimensões (MAANI e CAVANA, 2000, p. 7-8):

- a) Paradigma – modo de pensar a respeito e descrever as relações dinâmicas que influenciam o comportamento dos sistemas. Apóia-se em três conceitos: dinâmica, que reconhece que o mundo não é estático e a mudança uma constante; estrutura, que compreende p “físico” das operações e como as coisas realmente trabalham; o feedback, que reconhece que causa e efeito não são lineares e que muitas vezes o fim (efeito) pode influenciar o meio (causa);
- b) Linguagem – recurso para compreender a complexidade e dinâmica da tomada de decisão;
- c) Técnica – em que as ferramentas de modelagem podem ser usadas para compreender as estruturas dos sistemas, as interconexões entre seus componentes e de que maneira mudanças em qualquer parte do sistema podem afeta-lo como um todo e “as demais partes ao longo do tempo”.

3.2 Aprendizagem Organizacional

SENGE (2002) converte as diferentes instituições em profícuas e verdadeiros locais onde se aprende e todos são aprendizes, as “learning organization”. Afirma que o progresso das instituições tem mais a ver com a capacidade de aprender dos indivíduos, do que com os recursos materiais, naturais ou com as competências tecnológicas. Mas para que escolas, famílias, empresas, se constituam em “learning organization” é necessário que aprender não signifique reproduzir comportamentos ou memorizar conteúdos determinados, mas antes se constitua capacidade de reflexão e conseqüente auto-transformação.

Neste sentido, para mudar as escolas, as coletividades, as famílias, etc., é preciso que as mudanças necessárias não ocorram apenas nas organizações, ou em cada outro que está ao nosso lado, mas dentro de cada um de nós. “Temos uma profunda tendência para ver as mudanças que precisamos efetuar como estando no mundo exterior, não no nosso mundo interior.” (SENGE, 1990/1998, p. 23).

3.3 As Cinco Disciplinas

Assim aprender é um processo de crescimento integrado e integrante do indivíduo e das suas vizinhanças. Este processo implica, por parte dos sujeitos, o desenvolvimento de técnicas de aprendizagem “organizacional” agrupadas por SENGE em cinco “disciplinas”.

As “disciplinas” são práticas de aprendizagem, que modificam o indivíduo através da aquisição de novas habilidades, conhecimentos, experiências e níveis de consciência de si. “Quando desenvolvidas em conjunto podem ter um impacto significativo e mensurável sobre o nosso desempenho. Os esforços para desenvolver capacidades de aprendizagem misturam mudanças “comportamentais” e “técnicas”...” (SENGE 1990/1998, p.25). Neste sentido, quando estamos a aprender algo de novo, estamos também a pôr-nos em causa, a trabalhar dentro dos nossos pressupostos e idéias feitas.

As cinco “disciplinas” intitulam-se: Domínio Pessoal, Modelos Mentais, Visão Compartilhada, Aprendizagem em Grupo e Pensamento Sistêmico.

Algumas das “disciplinas” encerram métodos e teorias conhecidas de todos nós. A novidade de Senge está no seu desenvolvimento em conjunto e na formulação do “Pensamento Sistêmico” como a disciplina que contém todas as outras, ao mesmo tempo em que está contido em cada uma.

3.3.1 Domínio Pessoal

A primeira disciplina relaciona-se com a tomada de consciência e desenvolvimento das nossas capacidades para obter aquilo que desejamos para nós.

Esta atitude de aprendizagem é um misto de auto e hetero-conhecimento. Pressupõe uma atitude reflexiva, de reconhecimento dos limites pessoais, das virtudes e dificuldades de forma a compreender, quanto podemos e o todo que somos.

SENGE (1990/1998) sugere que substituamos a tensão emocional (estado sentido face aos obstáculos, gerador de tristeza, angústia, preocupação e consequentemente percepção de fracasso) pela tensão criativa.

O indivíduo empenhado na aprendizagem destas técnicas compromete-se com os acontecimentos e assume a sua quota-parte de responsabilidade nos mesmos, aumentando a consciência das realidades e estruturas que lhes subjazem.

3.3.2 Modelos Mentais

A todo o momento cada um de nós faz diferentes leituras e interpretações do mundo, das pessoas e das situações, baseadas em pressupostos que modelam o nosso modo de agir, as nossas percepções da realidade (diferentes de indivíduo para indivíduo), “...o meio através do qual nós e o mundo interagimos” (SENGE 1990/1998, p.23). Pretende-se que deixemos aflorar, chamemos à consciência, os nossos modelos mentais de forma a podermos repensar. Apela-se à capacidade de se pôr em causa e de dar o benefício da dúvida. As pessoas e as relações não são a preto e branco, têm cambiantes de cor. Há que estar consciente dos pensamentos que estão por trás das nossas decisões. (SENGE 1990/1998, p.42) diz:

“O trabalho com modelos mentais começa por virar o espelho para dentro, aprender a desenterrar as nossas imagens internas do mundo, a levá-las à superfície e mantê-las sob rigorosa análise... Implica também a capacidade de realizar conversas... que equilibrem indagação com argumentação, em que as pessoas exponham de forma eficaz os próprios pensamentos e estejam abertas à influência dos outros.”

“... É desafiante pensar que, enquanto reconhecemos as estruturas das nossas organizações, precisamos de reconhecemos também as estruturas internas dos nossos “modelos mentais”.” (SENGE 1990/1998, p.23).

3.3.3 Visão compartilhada

Num grupo, seja ele o dos colegas de trabalho, a família, a turma, os professores, a escola, é necessário que haja objetivos comuns que a todo o momento nos lembra o “que nos faz correr” e nos ajuda a carregar as baterias, porque estamos todos comprometidos e porque cada um está comprometido. O espaço ao “salve-se quem puder” deixa de ter lugar, porque se parte de uma necessidade comum que é preciso alcançar. Como sugere Senge a “visão compartilhada” pressupõe que as pessoas dão tudo de si e aprendem não porque são obrigadas, mas porque querem.

3.3.4 Aprendizagem em grupo

Impulsiona ao diálogo em detrimento da discussão. Importa mais encontrar a solução, misto das várias soluções, do que saber quem tinha a melhor solução. Treinam-se competências como: saber ouvir, diminuir o grau de defesa, saber expor os seus pontos de vista, entre outras.

3.3.5 Pensamento sistêmico

Essa é a quinta disciplina que consiste em perceber o mundo como um conjunto integrado de acontecimentos e relações. Neste sentido é muito importante conhecer bem o todo antes de nele fazer qualquer intervenção, pois uma alteração num sistema afeta necessariamente a sua globalidade e as suas vizinhanças. O pensamento sistêmico impede que as outras disciplinas não passem de meros truques pontuais de aparente mudança. Opõe-se a pensamento estático, do aqui e agora, refém do momento.

4. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa pode ser entendida como a descrição minuciosa de como o trabalho será desenvolvido. De acordo com Vergara (2003), ela está associada aos caminhos, formas e procedimentos utilizados para atingir determinado fim. Para a elaboração desse trabalho foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o Pensamento Sistêmico, Aprendizagem Organizacional e as Cinco Disciplinas. E observação em sala de aula

5. RESULTADOS

A aplicação das cinco disciplinas possibilita uma nova visão aos alunos, que muitas vezes, abordam questões complexas de maneira simplista, demonstrando a ausência de uma visão mais abrangente em sua forma de ver o mundo.

Chegou-se a conclusão que através do conhecimento das idéias de Senge e conseqüentemente da sua aplicabilidade, pode-se obter aulas mais participativas, tanto pelos docentes, como pelos discentes; e que deve-se incentivar o contínuo aprendizado e utilização dessas idéias através de seminários e mini-cursos, divulgando e aprimorando os conceitos e prováveis resultados.

6. CONCLUSÃO

A aplicação das cinco disciplinas possibilita aos estudantes, não apenas, conhecer conceitos e sim buscar compreender as relações entre as conseqüências das decisões tomadas. A aplicação do Pensamento Sistêmico através das idéias de Senge objetiva mapear a complexidade e as mudanças, que são à base do ambiente de negócios, da economia e das ciências e dos sistemas sociais.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. MAANI, K. E.; CAVANA, R.Y **System Thinking and Modelling: Understanding Change and Complexity**. New Zealand: Pearson Education New Zealand Limited, 2000. 262 p.

2. MACHADO, Virginia Maria. **Definições de prática pedagógica e a didática sistêmica: considerações em espiral.** Revista Didática Sistêmica, Volume 1, 2005.
3. SENGE, P. M. (1998) **A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização de Aprendizagem**, (2nd ed.), São Paulo: Editora Best Seller Círculo do Livro. (trabalho original publicado em 1990).
4. SENGE, P. M. *A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização que Aprende*. 10ª. Ed. São Paulo: Best Seller, 2002. 443 p.
5. VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2003