



**TEAM BUILDING**  
**BRASIL**



**VOCÊ SABE O QUE É  
APRENDIZAGEM  
EXPERIENCIAL?**

- 04** **Introdução**
- 06** **O que é aprendizagem experiencial?**
- 08** **Quais são os preceitos dessa metodologia?**
- 10** **Como facilitar um processo de aprendizagem experiencial?**
- 12** **Quais os resultados da aprendizagem experiencial?**
- 14** **Conclusão**
- 16** **Sobre a Team Building Brasil**





# INTRODUÇÃO





Desde pequenos a maioria de nós fomos inseridos em um modelo de aprendizagem que envolvia escutar, entender e replicar o que foi assimilado. Mas quanta informação é lembrada após uma prova na escola? Por outro lado, quem, por exemplo, ajudou a avó a fazer um bolo, dificilmente se esquecerá da receita. Qual é a diferença entre essas duas formas de aprendizagem? Vamos explicar.



**O QUE É**

**APRENDIZAGEM  
EXPERIENCIAL?**



Quando uma avó envolve o neto no processo para fazer um bolo, está proporcionando **uma experiência na qual ele é o agente construtor**. Com isso, a criança explora, experimenta, cria, descobre e interage com os ingredientes, desenvolve habilidades e qualidades, relaciona-se. O mesmo acontece quando fazemos na infância brincadeiras ao ar livre, jogos imaginativos ou criamos um tipo de música ou dança. Sem perceber, aprofundamos laços de amizade, aumentamos a nossa confiança a cada desafio superado e fomentamos a nossa criatividade. Podemos dizer que **as nossas vivências mais especiais e inesquecíveis são frutos de experiências com uma forte valência emocional**.

Ao longo da vida, continuamos experimentando uma série de coisas que nos ensinam algo importante, a cada desafio superado edificamos um elemento no nosso nível de maturidade e desenvolvimento. Foi isso o que David A. Kolb (respeitado teórico educacional e Doutor pela Harvard University) percebeu e o levou a criar o **ciclo de aprendizagem de Kolb, conhecido como CAV** (ciclo de aprendizagem vivencial).







**QUAIS SÃO OS PRECEITOS  
DESSA METODOLOGIA?**





De acordo com o seu livro “Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development”, Kolb demonstrou que **aprender é muito mais do que assimilar conhecimentos abstratos**. Antes da etapa educacional que envolve teorias e conceitos, é importante vivenciar e refletir. Por exemplo, um profissional pode escutar uma palestra sobre a importância do conceito de colaboração na empresa. No entanto, ele tende a aprender melhor por uma experiência que exija o trabalho em equipe para entender o que é um espírito colaborativo. Outro aspecto essencial para a aprendizagem é o **desenvolvimento de habilidades e atitudes** — algo que vai além do conhecimento intelectual. Voltando ao exemplo citado, o profissional, ao vivenciar uma tarefa em equipe, compreende como pedir ajuda, ter paciência e se comunicar melhor. Por fim, **a aprendizagem experimental se encaixa em vários perfis de aprendizes**. Cada um com seu ritmo e forma de absorver o ensinamento, concluem o ciclo de aprendizagem tomando consciência de “gaps” e oportunidades processadas a partir da experiência, e definem como colocar em ação e aplicar o aprendido na prática.



# Como facilitar um processo de **APRENDIZAGEM** **EXPERIENCIAL?**





# O CICLO DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL DIVIDE-SE EM CINCO ESTÁGIOS:

- **VIVENCIAR** — experiência estruturada na participação em uma atividade planejada para desenvolver determinadas qualidades e competências;
- **REFLETIR E RELATAR** — envolve ponderar sobre a experiência para entender o que foi visto, sentido ou pensado;
- **PROCESSAMENTO** — análise do que ocorreu durante a experiência, avaliação dos padrões de desempenho e o nível de interações;
- **GENERALIZAR** — comparações e analogias da experiência com a realidade o dia-a-dia de trabalho, o aprendiz identifica aplicações na vida real;
- **APLICAR** — é o momento aplicar o que foi aprendido nas próximas experiências e em seu trabalho.





# QUAIS OS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL?







Atualmente as organizações têm mostrado preferência por um programa de treinamento e desenvolvimento de colaboradores baseado na aprendizagem por meio das experiências. Em vez de uma longa série de aulas teóricas, os participantes aprendem por meio de:

- **Jogos;**
- **Experiências de cocriação em grupos;**
- **Atividades ao ar livre;**
- **Atividades artísticas, esportivas, storytelling, design think, dentre outras.**

Durante o treinamento, líderes e colaboradores **tomam consciência** de elementos que impactam na performance, resultados, clima, dentre outros aspectos. Podem também perceber por que certas ações produzem determinadas consequências. Assim, conectam as lições aprendidas aos desafios do ambiente corporativo.

Além disso, os **participantes podem descobrir forças, qualidades, habilidades e competências que desejam desenvolver.** Sem falar da facilidade de adaptação do processo de aprendizado com o perfil do indivíduo, pois na aprendizagem experiencial, **quem constrói o aprendizado é próprio indivíduo.**



# CONCLUSÃO

---





Um antigo trecho de Confúcio (551 - 479 A.C.) diz: **“Diga-me, e eu esquecerei. Mostre-me, e eu lembrarei. Envolve-me, e eu entenderei”**. De fato, as experiências que vivemos são marcantes. Elas fazem parte da nossa história e de quem realmente somos. Por isso, a aprendizagem experiencial é uma das metodologias mais eficientes no treinamento e desenvolvimento de pessoas e equipes.







# TEAM BUILDING BRASIL

A **Team Building Brasil** acredita que desenvolvendo pessoas e times de alta performance — vibrantes, confiantes e engajados — é possível impactar positivamente o nosso planeta e construir um mundo melhor. Apresentamos opções de atividades e programas para treinar e desenvolver os talentos de seus colaboradores e fortalecer o espírito de equipe da sua empresa.







# TEAM BUILDING BRASIL



(11) 94002-4776 | (11) 97137.9914  
contato@teambuildingbrasil.com.br

[teambuildingbrasil.com.br](http://teambuildingbrasil.com.br)

OBRIGADO