



I EQUITAE

7^{os}
ORGANIZAÇÃO:

**I ENCONTRO EQUILIBRIUM RURAL - INTERVENÇÕES
TRANSDISCIPLINARES ASSISTIDAS POR EQUINOS**

**04/09
2024**

Novas Perspectivas de Educação e Saúde

Aprendizagem Experiencial Assistida por Equinos - Projeto EQUilibrium Rural

Tayane Botelho dos Santos (UFRRJ)¹,
tayanebotelho@hotmail.com

Tatianne Leme Oliveira Santos Godoi (UFRRJ)¹,
tatiannegodoi@yahoo.com.br

Valéria Marques de Oliveira (UFRRJ)¹,
valeriamarques@ufrj.br

¹ Programa de pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

INTRODUÇÃO

O fenômeno da liderança é amplamente pesquisado nas ciências organizacionais, dada a sua importância. Santos, Porto e Borges-Andrade (2021) apontam a carência dos estudos atuais sobre um entendimento amplo acerca da liderança, levando em consideração aspectos contextuais e interacionais para práticas e treinamentos mais adequados.

Há, no ambiente de trabalho atual, um aumento de atividades complexas, altos níveis de mudança e grande competitividade (SCHEIN; SCHEIN, 2022). Embora existam muitos investimentos em treinamentos corporativos com objetivo de aprimorar as habilidades de liderança, as estratégias tradicionais parecem não corresponder às necessidades atuais (Craco; Bieglmeyer; Camargo, 2017).

A Aprendizagem Experiencial Assistida por Equinos (AEAE) apresenta uma modalidade de treinamento inovadora para trabalhar competências importantes para liderança. Baseia-se na metodologia da Aprendizagem Experiencial, desenvolvida por Kolb (1984) e atua através de atividades em grupo, ao ar livre, tendo cavalos como co-terapeutas. A AEAE é composta por uma série de atividades como observação, dinâmicas em grupo, exercícios com os cavalos e rodas de conversa.

Esta pesquisa, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) (CAAE: 76132423.3.0000.0311), buscou avaliar como se dá a aplicação de um treinamento de liderança longitudinal, através da AEAE, nos mediadores responsáveis por conduzir atividades de Aprendizagem Assistida por Equinos (AAE),

no projeto de pesquisa e extensão “EQUilibrium Rural: Intervenções Transdisciplinares Assistidas por Equinos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro”.

Esperava-se, através desta pesquisa, promover o desenvolvimento de habilidades essenciais para a liderança, como relacionamento intra e interpessoal, tomada de decisão, motivação, visão sistêmica e liderança humilde (Freitas Jr.; Klein; Fagundes, 2015; Schein; Schein, 2022)

MATERIAIS E MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e de intervenção. Dado o caráter inovador dessa temática, seu desenho margeia, em alguns momentos, a pesquisa exploratória.

O treinamento de liderança foi dividido em diferentes etapas, ao longo de um período letivo, com ações específicas para os mediadores e também com toda a equipe do projeto. A fase “a” consistiu o primeiro encontro com os mediadores, quando foi apresentada a pesquisa e os objetivos a serem trabalhados. A fase “b” contou com a presença de outros membros do projeto em um workshop geral, a fim de trabalhar a coesão e o aprofundamento das habilidades de liderança. A fase “c” foi a observação prática da pesquisadora nas atividades diárias das mediadoras. Na fase “d”, houve o segundo encontro entre a pesquisadora e os mediadores, no qual foram trabalhados os aspectos em que o grupo teve maior dificuldade. Na fase “e” a equipe dirigiu as atividades sem a presença da observadora e realizaram a autoavaliação. A fase “f” consistiu no terceiro encontro final entre a pesquisadora e os mediadores. Por fim, a fase “g” contou com o último workshop geral, com toda a equipe do projeto, para mais uma imersão no tema e o encerramento com todos os presentes.

Para coleta de dados, foram utilizados os instrumentos: diário de bordo da pesquisadora, Escala de Autorreflexão e Insight (Da Silveira; De Castro; Gomes, 2011), Instrumento para Autoavaliação de Liderança Adaptado (Freitas Jr., Klein E Fagundes, 2015), questionário aberto para Autoavaliação de Liderança e Instrumento de automonitoramento para as mediadoras

RESULTADOS

O público-alvo deste estudo contou, inicialmente, com seis participantes. No entanto, houve uma desistência. Foram todas mediadoras do sexo feminino e de diferentes cursos de graduação: zootecnia, biologia e medicina veterinária. Dentre as mediadoras, três eram veteranas no projeto. Houve maior participação e menos faltas daquelas mediadoras que já compunham a equipe há mais tempo e apresentavam constância nas suas atividades. Observou-se, através do diário de bordo, que a equipe de terça-feira, composta em sua maioria por mediadoras veteranas, aprofundou o conteúdo dos encontros nos atributos de liderança. Enquanto a equipe de quinta-feira apresentava maior insegurança acerca das suas atividades diárias, dificultando trazer o foco para o desenvolvimento de liderança.

Os instrumentos para coleta de dados foram aplicados em diferentes momentos do treinamento, buscando fazer uma avaliação pré e pós atividades. Como não há instrumentos específicos para avaliação desse tipo de treinamento, o questionário ficou extenso, o que dificultava a adesão e a concentração dos respondentes. Por isso, as pesquisadoras optaram por realizar um instrumento reduzido para ser aplicado no final das atividades.

Por se tratar de uma pesquisa longitudinal e com características exploratórias, foi necessária a adaptação ao longo de todo treinamento. Um encontro que foi planejado para ser presencial, foi

dividido na modalidade online (na fase “d”), pois muitas mediadoras faltaram. Também houve dificuldade em manter o ritmo nas respostas de autoavaliação na fase “e”, pois as mediadoras esqueceram de responder o questionário. Apenas uma mediadora participou de todas as atividades propostas.

Além dos atributos de liderança eleitos a partir dos referenciais teóricos, observou-se, na prática, a presença de mais uma característica importante para o exercício de liderança (Bateman; Crant, 1993), a proatividade. Essa competência se fez presente quando as mediadoras procuravam se antecipar a algum problema como observado no trecho do diário de bordo *“Ao perceber que a participante queria rasquear o outro lado do cavalo, a mediadora G. mudou a posição dele para manter a participante numa zona segura do animal”*.

No diário de bordo, observa-se diferentes momentos em que as mediadoras demonstraram nos seus comportamentos, os atributos de liderança trabalhados neste treinamento, como nos trechos a seguir: *“Hoje, segundo o cronograma, seria dia de banho, mas, por conta da chuva, a mediadora P. parou para refletir, tirar dúvidas com a coordenadora Tatianne e decidiu fazer a condução dos cavalos com obstáculos, demonstrando a “tomada de decisão” e exercitando a “resiliência/adaptação” aos acontecimentos.”*; *“A participante disse que preferia observar primeiro e a mediadora P. respeitou o limite dela, exercendo a liderança humilde.”*.

Durante o treinamento, as mediadoras trouxeram feedbacks positivos quanto às reflexões e atividades realizadas, como pode ser observado nas seguintes respostas ao instrumento aplicado após atividade: *“Pretendo levar para a vida o que foi dado e ensinado hoje pela equipe”* (depois do primeiro workshop); *“Esse workshop é sensacional. O trabalho e cuidado que vocês têm com os participantes é maravilhoso. Muito obrigada por me permitir ter esses momentos de reflexão e amizade”* (depois do segundo workshop).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O treinamento de liderança através da AEAE possibilitou abordar o tema na prática, envolvendo a mente e o corpo das mediadoras. Por ser longitudinal, proporcionou o acompanhamento mais aprofundado dos sujeitos, ampliando a possibilidade de aprendizado.

Os cavalos, por serem animais de grande porte e terem alta capacidade de observação e reação, refletiam o comportamento da equipe, oportunizando a reflexão acerca de suas emoções e linguagem corporal, bem como das habilidades que precisavam exercitar. O trabalho em grupo possibilitou a interação entre os membros da equipe, que compartilharam momentos e auxiliaram uns aos outros através de feedbacks. Percebe-se que mesmo sendo um treinamento longo, a maior parte das mediadoras participou do treinamento até o fim (mesmo que apenas uma tenha feito todas as atividades), apresentando um retorno positivo no decorrer das atividades.

Ainda existem muitos apontamentos que precisam ser aprofundados. Por exemplo, como seria o treinamento com outros públicos ou ainda como os estilos de aprendizagem propostos por Kolb (1984) influenciam no desenvolvimento de liderança através da AEAE. Também se observa a necessidade de um instrumento específico para avaliação do treinamento de liderança pela AEAE. Diante disso, aprofundar a compreensão dos benefícios dessa nova modalidade de treinamento, pode ser uma oportunidade de responder às lacunas das pesquisas e treinamentos atuais sobre o tema.

PALAVRAS - CHAVE: liderança; Aprendizagem Experiencial; Aprendizagem Assistida por Equinos

REFERÊNCIAS

BATEMAN, T. S.; CRANT, J. M..The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **Journal of Organizational Behavior**,v. 14, p. 103-118, 1993.

CRACO, T.; BIEGELMEYER, U. H.; CAMARGO, M. E. Aprendizagem experiencial uma forma inovadora na estratégia de ensino. **Revista Administração de Empresas**, Curitiba, v. 02, n. 20, p. 442-464, 2017.

DA SILVEIRA, A. da C.; DE CASTRO, T. G.; GOMES, W. B. Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. **PSICO**, Porto Alegre, v. 43, n. 2, p. 155-162, abr./jun., 2012.

FREITAS JR., J. C. S.; KLEIN, A. Z.; FARGUNDES, P. M. Uma proposta de instrumento quantitativo para autoavaliação de competências de liderança. **Revista de Administração da UNIMEP**, v.13, n.3, p. 1-27, Set/Dez, 2015.

KOLB, D. **Experiential learning**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

SANTOS, M. M.; PORTO, J. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Liderança: Revisão da Literatura Brasileira e Comparação com a Produção Estrangeira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 4, p. 1750-1757, 2021.

SCHEIN, E. H.; SCHEIN, P. A. **Liderança humilde**: o poder dos relacionamentos, da franqueza e da confiança na vida profissional. Tradução: Gilson César Cardoso de Sousa. São Paulo: Editora Cultrix, 2022.