

Planejamento Instrucional das Ações de Capacitação Desenvolvidas na Justiça Militar da União

Introdução

O processo de capacitação da Justiça Militar da União (JMU) encontra-se alinhado ao Planejamento Estratégico e ao modelo de Gestão por Competências da Organização. Nesse contexto, as capacitações são desenhadas para promover o desenvolvimento das competências gerenciais, transversais (comuns a todos os servidores) e técnicas da JMU.

O processo é cíclico e dividido em 5 (cinco) etapas: a) Mapeamento das Competências; b) Análise das Lacunas de Competências; c) Planejamento Instrucional; d) Execução; e) Avaliação de Impacto.

A proposta do presente trabalho, entretanto, é detalhar apenas os procedimentos referentes à terceira etapa, que é o planejamento instrucional das ações de capacitação desenvolvidas no âmbito da JMU, prática adotada desde o ano de 2017, ou seja, há 2 (dois) anos. Recomenda-se que as demais etapas sejam detalhadas em estudos futuros.

1. Planejamento Instrucional

De acordo com Meneses, Zerbini & Abbad (2010), entre as principais explicações para o retorno insatisfatório dos investimentos organizacionais em programas de treinamento, destaca-se a ineficiência dos processos de análise de necessidades de capacitação e de planejamento instrucional das ações educacionais.

A realização de treinamentos muitas vezes ocorre a partir da apresentação, por parte das áreas da organização, de demandas pontuais de cursos, cabendo à unidade de educação corporativa analisar e selecionar os treinamentos a serem realizados em determinado período, levando-se em consideração a disponibilidade orçamentária e demais fatores de ordem administrativa.

Esse formato de atuação reduz drasticamente as possibilidades de obtenção de resultados positivos da capacitação no desenvolvimento de competências. Nesse sentido, o planejamento instrucional, alinhado ao modelo de competências, é fundamental para potencializar a aplicação, no contexto de trabalho, dos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) adquiridos no treinamento. Na JMU, a etapa de planejamento instrucional é dividida em 2

(duas) fases: a) redação dos objetivos de aprendizagem; b) desenho instrucional - *design* dos conteúdos programáticos, da metodologia e dos critérios de avaliação de aprendizagem da capacitação.

1.1. Redação dos objetivos de aprendizagem

Os objetivos de aprendizagem são redigidos a partir da descrição da competência, respondendo a seguinte pergunta: para expressar bem a competência, o servidor deve ser capaz de quê? Para a redação, são utilizadas as taxonomias de objetivos de aprendizagem de *Bloom* (domínios cognitivo e afetivo) e de *Simpson* (domínio psicomotor).

1.2. Desenho Instrucional

Após a redação dos objetivos de aprendizagem, passa-se à atividade de desenho instrucional, ou seja, o *design* dos conteúdos programáticos, da metodologia e dos critérios de avaliação de aprendizagem da capacitação.

A JMU tem utilizado, nessa atividade, a metodologia *Trahentem* de *Design* de Aprendizagem com uso de Canvas, desenvolvida pela professora Flora Alves, **com adaptações, no intuito de atender as necessidades específicas da organização**. A metodologia permite realizar o desenho instrucional de forma participativa, envolvendo as demais áreas da Organização, tornando o processo mais célere, visual, colaborativo e efetivo.

1.2.1. Breve relato da Metodologia *Trahentem*

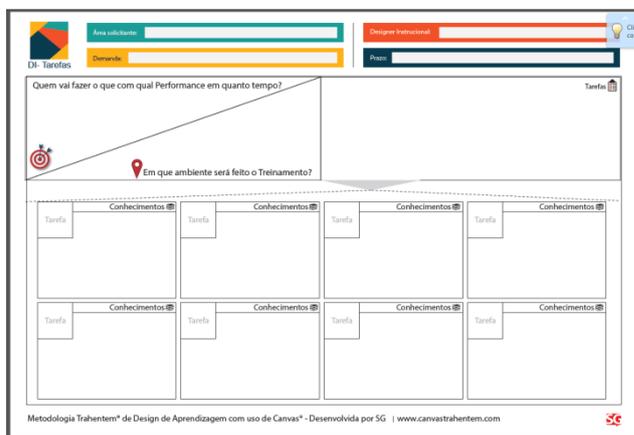
Trata-se de uma ferramenta para o desenho de soluções de aprendizagem, elaborada para facilitar o processo de diagnóstico, a seleção de conteúdos e o *design* de capacitações focadas no modo como as pessoas aprendem e na *performance* dessas pessoas.

De acordo com Alves (2016), a metodologia possui 7 (sete) características: é visual; colaborativa; investigativa; propositiva; experimental; ágil; e simples. Ela ajuda o *designer* a fazer a organização, sistematização e encadeamento intencional de conteúdo, de modo a facilitar o aprendizado das pessoas.

A metodologia é composta por 3 (três) modelos de Canvas, denominados: DI-Empatia; DI-Tarefas e DI-Ropes. A JMU tem utilizado o DI-Empatia na etapa de mapeamento de competências; e o DI-Tarefas, na etapa de planejamento instrucional. O DI-Ropes não tem sido utilizado na Organização.

Por meio do DI-Tarefas, é possível, a partir de atividade de *brainstorming*, viabilizar, de forma visual e participativa, a proposição de conhecimentos e conteúdos a serem desenvolvidos em determinada ação educacional.

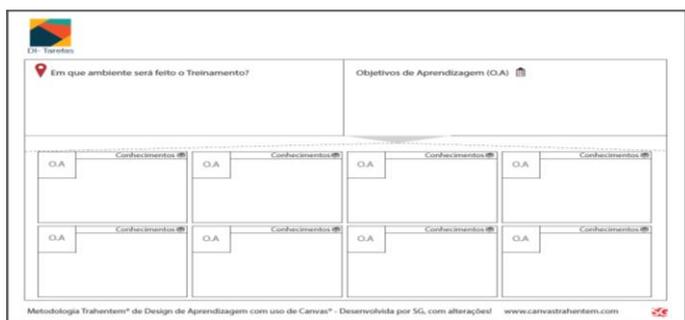
Figura 1 – DI-Tarefas



1.2.1.1. Adaptações ao DI-Tarefas

A JMU promoveu adaptações ao DI-Tarefas, no intuito de atender as necessidades específicas da Organização, são elas: a) no quadrante superior esquerdo, retirou o campo “Quem vai fazer o que com qual Performance em quanto tempo?”; b) no quadrante superior direito, substituiu o campo “Tarefas” por “Objetivos de Aprendizagem (O.A)”.

Figura 2 – DI-Tarefas com adaptações



1.2.2. Oficina de Desenho Instrucional

Será detalhada, a seguir, a metodologia de condução da Oficina de Desenho Instrucional, cujo propósito é, a partir dos objetivos de aprendizagem, desenhar os conteúdos programáticos, a metodologia e os critérios de avaliação de aprendizagem da capacitação, utilizando o DI-Tarefas adaptado. A Oficina é realizada com grupos de 10 (dez) a 20 (vinte) servidores.

O facilitador da Oficina é servidor da própria JMU, tendo já participado de 3 (três) formações em *Designer Instrucional* com a professora Flora Alves.

Não houve custos adicionais para a Organização. Nas Oficinas, são utilizados os seguintes recursos: impressão do Canvas DI-Tarefas em formato de *banner*, *post-its* e canetas.

Metodologia

Apresentação – 10 a 15 minutos

a) apresentação, pelo facilitador, de forma sintética, das etapas anteriores, do tema da capacitação a ser trabalhada e da dinâmica a ser desenvolvida na Oficina.

Preenchimento do DI-Tarefas Adaptado – 40 a 50 minutos

a) colar, no campo “Objetivos de Aprendizagem (OA)”, *post-its* com todos os objetivos de aprendizagem que servirão de base para a definição dos conteúdos; e colar, nos campos “OA”, *post-it* com cada um dos objetivos de aprendizagem contidos no item anterior;

b) explicar como se dá o preenchimento dos campos do Canvas DI-Tarefas:

- todas as informações devem ser colocadas no Canvas por meio de *post-its*;
- colocar, no campo “Em que ambiente será feito o Treinamento?”, sugestões de plataformas que podem ser utilizadas para a capacitação dos servidores (exemplo: vídeos; apostilas; videoaulas; *moodle*; manuais; cartilhas; filipetas; sala de aula etc.);
- colocar, no campo “Conhecimentos”, os conteúdos (conhecimentos, habilidades e/ou atitudes) que podem ser trabalhados na capacitação, com vistas a alcançar o objetivo de aprendizagem proposto;
- dicas: 1) utilizar um *post-it* para cada contribuição; 2) nada é definitivo, acolham as ideias e depois avaliem para validar; 3) escreva de forma legível nos *post-its*; 4) não pense demais; quando o Canvas estiver pronto, analise a coerência e elimine o que não considerar relevante.

c) solicitar que os participantes iniciem a atividade.

Encerramento – 10 a 15 minutos

a) solicitar que os participantes apresentem o resultado do trabalho para os demais colegas.

Tratamento dos dados

a) tratamento dos dados dos *post-its* e elaboração do projeto básico da capacitação.

Figura 3 – Foto de participantes durante 1 (uma) oficina



2. Resultados e benefícios obtidos com a metodologia

- celeridade no desenho das ações de capacitação com maior envolvimento dos servidores;
- conteúdos programáticos mais aderentes às reais necessidades de capacitação dos servidores da JMU;
- maior probabilidade de alcançar resultados positivos na avaliação de impacto da capacitação, na medida em que os conteúdos são customizados às necessidades específicas de cada área;
- Elaboração do Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos e do Plano de Capacitação da 1ª Instância, utilizando a metodologia;
- Avaliação de impacto positiva do curso Questões Práticas de Cálculo de Passivos na JMU, sendo que os participantes alcançaram a nota máxima em relação ao desempenho esperado.

Referências

MENESES, P; ZERBINI, T & ABBAD, G. Manual de Treinamento Organizacional. Editora Artmed, Porto Alegre/RS, 2010.

ALVES, F. Design de Aprendizagem com uso de CANVAS – TRAHENTEM. Editora DVS, São Paulo/SP, 2016.

FREITAS, I.A; BORGES-ANDRADE, J.E; ABBAD, G & PILATI, R. Medidas de Impacto de TD&E no Trabalho e nas Organizações, *in* BORGES-ANDRADE. J.E; ABBAD, G; MOURÃO, L; e colaboradores. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Editora ARTMED, Porto Alegre/RS, 2006; p. 489-504.