

ENCONTRO DAS COMISSÕES

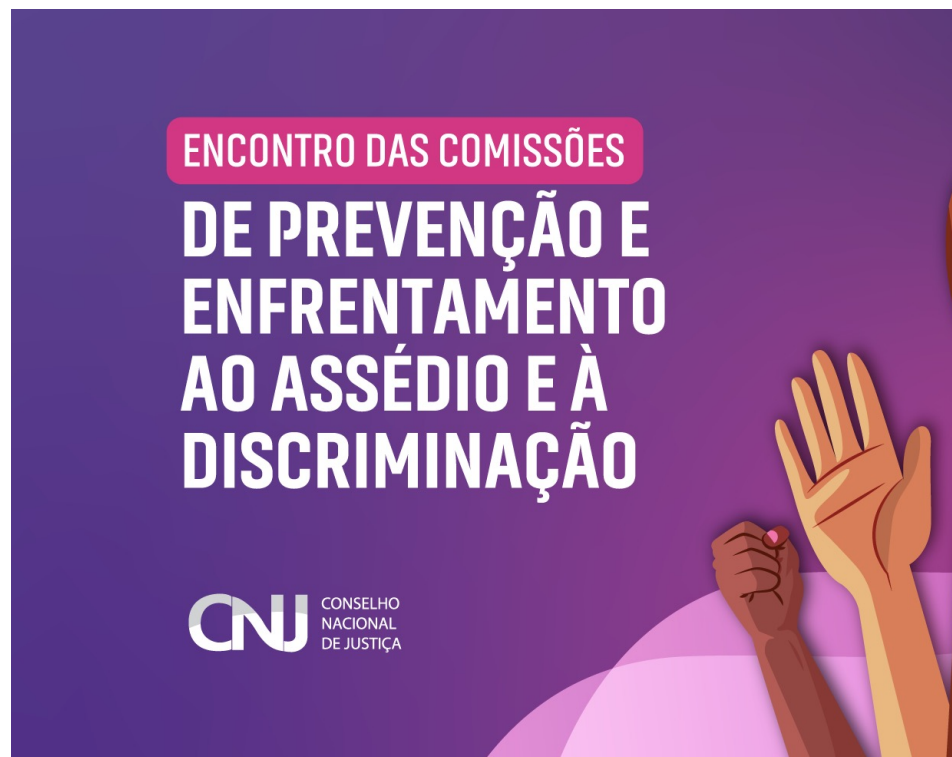
DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

CNU CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA



METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZAGEM NO CONTEXTO CORPORATIVO

FÁBIO LOPES FERNANDES



Fábio Lopes Fernandes – Quem sou?

Formado em Pedagogia pela Universidade de Brasília, com especialização em Educação e Tecnologias pela UFSCar e atualmente curso mestrado em Políticas Públicas pela UCB. Atuo há mais de 10 anos em Educação Corporativa. No CNJ, sou analista judiciário com foco em pedagogia e chefe da Academia Nacional de Polícia Judicial (ANPJ/DNPJ).





O QUE É EDUCAÇÃO?

- A educação é um **processo social, cultural e político, fundamental** para o desenvolvimento humano e para a transformação social
- A educação vai além da simples transmissão de conhecimentos
- A educação deve considerar o contexto histórico, político e cultural dos educandos, respeitando suas realidades e promovendo um processo educativo que seja significativo e relevante

EDUCAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Educação é um processo de desenvolvimento de competências que empoderem os colaboradores para que não só desempenhem suas funções com eficiência, mas também se tornem agentes de mudança dentro da organização.



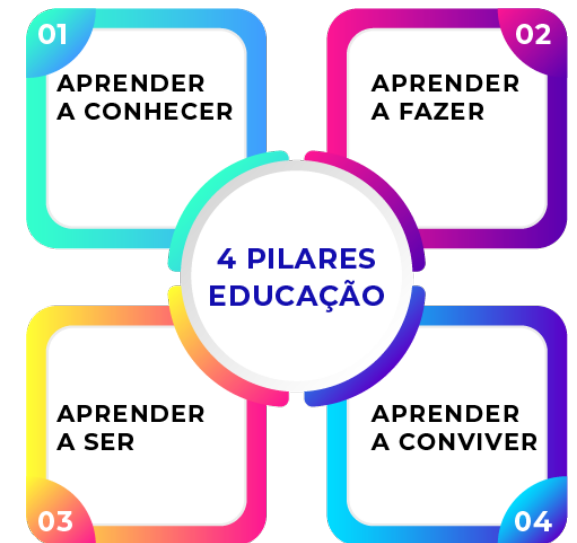
APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES

- A aprendizagem organizacional é o processo pelo qual uma organização, como um coletivo, acumula, compartilha e utiliza o conhecimento para melhorar suas práticas e alcançar seus objetivos estratégicos
- A aprendizagem organizacional envolve mecanismos como a formação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores, o estímulo à troca de experiências, a criação de ambientes de trabalho colaborativos e a implementação de sistemas de gestão do conhecimento



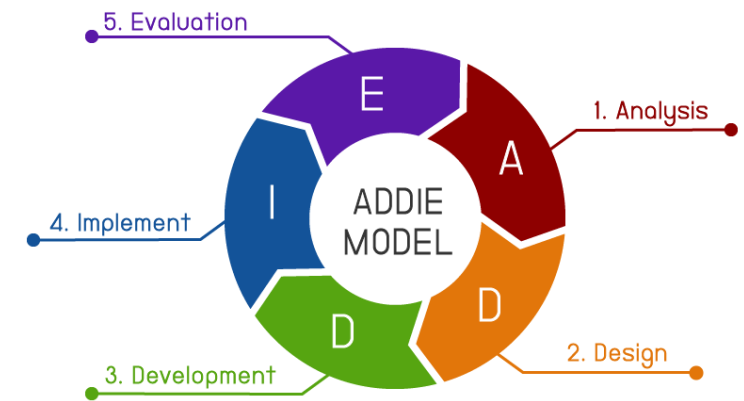
OS QUATRO PILARES PARA EDUCAÇÃO

- Esses pilares — **aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser** — proporcionam uma abordagem abrangente para a educação ao longo da vida, promovendo não apenas o crescimento técnico, mas também o desenvolvimento humano e social.
- **Aprender a conhecer:** Esse pilar refere-se ao desenvolvimento do conhecimento e das habilidades cognitivas. No ambiente organizacional, aprender a conhecer significa estimular a curiosidade e a capacidade de adquirir e processar informações novas.
- **Aprender a fazer:** Este pilar está relacionado ao desenvolvimento de habilidades práticas e competências técnicas. No contexto organizacional, aprender a fazer implica oferecer oportunidades para que os colaboradores coloquem seus conhecimentos em prática, desenvolvendo habilidades específicas que são essenciais para o desempenho de suas tarefas.
- **Aprender a conviver:** No ambiente de trabalho, a capacidade de conviver harmoniosamente com os outros é crucial para o sucesso organizacional. Esse pilar enfatiza o desenvolvimento de habilidades interpessoais e a capacidade de trabalhar em equipe, o que é vital em ambientes organizacionais colaborativos. Aprender a conviver significa promover a empatia, o respeito às diferenças, a resolução de conflitos e o trabalho colaborativo.
- **Aprender a ser:** Esse pilar é o mais amplo e abrange o desenvolvimento pessoal e ético, incluindo autoconhecimento, autorreflexão e desenvolvimento de valores e propósito.



DESENHO DE CURSO – MODELO ADDIE

- O modelo **ADDIE** é um modelo de design instrucional amplamente utilizado para desenvolver programas de treinamento e educação de forma eficaz e organizada.
- Ele é composto por cinco etapas sequenciais: **Análise, Design, Desenvolvimento, Implementação e Avaliação**.
- Cada etapa é fundamental para criar experiências de aprendizado alinhadas às necessidades e aos objetivos dos aprendizes e da organização



DESENHO DE CURSO – MODELO ADDIE

ETAPAS DO MÉTODO ADDIE:

- **Análise:** Essa etapa inicial envolve a identificação das necessidades de treinamento, dos objetivos de aprendizado e do perfil dos aprendizes. Inclui uma análise do conteúdo necessário, dos recursos disponíveis e das restrições (como tempo e orçamento). A fase de análise define o que será abordado e fornece uma base sólida para o design do curso.
- **Design:** Aqui, o curso é estruturado. Definem-se os objetivos específicos de aprendizado, a sequência de conteúdos, as metodologias e os tipos de avaliação que serão usados. A etapa de design também envolve a criação de um plano detalhado para a execução do curso, especificando atividades, recursos e ferramentas que apoiarão o aprendizado.
- **Desenvolvimento:** Nessa etapa, o conteúdo é produzido com base no planejamento anterior. Criação de materiais didáticos, como slides, vídeos, exercícios, estudos de caso e recursos adicionais. É também nessa fase que se desenvolvem protótipos e se realiza a verificação dos materiais, garantindo que estejam prontos para a etapa de implementação.
- **Implementação:** O curso ou treinamento é lançado e aplicado aos aprendizes. Nessa fase, monitora-se a experiência de aprendizado, observando possíveis ajustes necessários. A implementação envolve a preparação dos instrutores e o uso das plataformas e ferramentas planejadas para garantir que os participantes possam acessar e interagir com o conteúdo.
- **Avaliação:** Essa última etapa analisa a eficácia do curso em alcançar os objetivos estabelecidos. Pode incluir a avaliação do desempenho dos aprendizes (avaliação formativa e somativa) e feedback sobre o conteúdo e a metodologia. A avaliação final permite identificar o que funcionou bem e o que pode ser aprimorado para futuras formações.

PERSPECTIVA DE CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO

Jean Piaget - Construtivismo



- **Aprendizado é um processo ativo e contínuo**, onde o indivíduo constrói conhecimento a partir de experiências e do confronto com novos desafios.
- **Equilibração e Desequilíbrio**: o aprendizado ocorre quando existe um desequilíbrio entre o que a pessoa sabe e uma nova informação ou experiência.
- O aprendizado deve fazer sentido para o sujeito indivíduo, algo essencial para os adultos, que buscam aplicações práticas e diretas de seu aprendizado.
- Criar contextos que sejam relevantes, como cenários reais ou ligados à prática profissional dos aprendizes, facilita o engajamento e a retenção dos conteúdos aprendidos.
- É fundamental criar **situações de aprendizagem que desafiem o pensamento existente**, incentivem a **resolução de problemas** e ofereçam um contexto significativo que se relacione com a experiência e os objetivos profissionais e pessoais dos participantes.

PERSPECTIVA DE CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO

Lev Vygotsky- Sociointeracionismo



- Enfatiza a importância das interações sociais e da mediação para o desenvolvimento cognitivo
- A aprendizagem é um processo coletivo e que ocorre por meio de interações com outras pessoas e com o ambiente cultural
- Vygotsky define a ZDP como a distância entre o que o indivíduo pode fazer sozinho e o que pode alcançar com ajuda de um mediador, como um instrutor ou colegas
- **Aprendizagem Colaborativa e Interação Social:** Vygotsky enfatiza que a interação com outros é fundamental para a aprendizagem
- Atividades colaborativas, como discussões em grupo, estudos de caso, simulações e projetos em equipe, são valiosas para compartilhar experiências, construir conhecimentos coletivos e desenvolver novas habilidades
- **Mediação e o Papel do Instrutor:** Segundo Vygotsky, o mediador (ou instrutor) desempenha um papel fundamental na facilitação da aprendizagem. No caso dos adultos, o instrutor atua mais como facilitador, ajudando os aprendizes a fazer conexões com seu conhecimento prévio e aplicá-lo a novas situações
- O aprendizado é profundamente influenciado pelo contexto cultural e social. Na educação de adultos, isso implica que os programas de aprendizagem devem considerar a experiência de vida e as vivências culturais dos participantes
- Adultos são motivados por desafios reais e precisam de autonomia para explorar o conteúdo de acordo com suas necessidades. O instrutor pode criar um ambiente onde os adultos são incentivados a buscar novas informações e a resolver problemas por meio de apoio colaborativo.

PERSPECTIVA DE CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO

- **David Ausubel - Teoria da Aprendizagem Significativa**
 - O aprendizado ocorre quando novas informações são ancoradas no conhecimento prévio do aluno. Enfatiza a importância dos organizadores prévios (estruturas conceituais que ajudam a integrar novas informações) e defende que o conhecimento se constrói de forma mais eficaz quando é significativo para o aluno.
- **Jerome Bruner – Construtivismo**
 - Defende que o aprendizado é um processo de descoberta, onde o aluno constrói conhecimento por meio da exploração. Desenvolveu o conceito de "aprendizagem por descoberta".
- **John Dewey – Pragmatismo**
 - Enfatiza a aprendizagem experiencial e o papel da educação na preparação para a vida democrática. Acredita que o aprendizado ocorre através da experiência prática e da resolução de problemas. Defende uma educação que seja relevante, colaborativa e conectada com as necessidades do indivíduo e da sociedade.

PRINCÍPIOS ANDRAGÓGICOS

- Os princípios andragógicos, desenvolvidos por Malcolm Knowles, orientam a educação de adultos, reconhecendo suas características e necessidades específicas.
- **Necessidade de saber:** Adultos aprendem melhor quando entendem por que precisam aprender algo e como isso impacta sua vida ou trabalho. Saber o propósito aumenta a motivação.
- **Autonomia e autodireção:** Adultos preferem ter controle sobre o processo de aprendizado, valorizando oportunidades para decidir o que e como aprender.
- **Experiência prévia:** Adultos trazem um rico histórico de experiências que influencia e enriquece o aprendizado. Métodos que valorizem essa bagagem, como discussões e estudos de caso, são eficazes.
- **Prontidão para aprender:** Adultos aprendem mais facilmente quando o conteúdo é relevante para seus papéis sociais ou profissionais atuais, especialmente em situações de mudança ou novos desafios.
- **Orientação para a aplicação prática:** Adultos preferem aprender conteúdos que possam aplicar de forma imediata. O aprendizado focado na resolução de problemas é mais eficaz.
- **Motivação intrínseca:** Embora possam ser influenciados por recompensas externas, os adultos geralmente são motivados internamente, buscando o aprendizado para crescimento pessoal, satisfação e realização.

IMPORTANTE: esses conceitos são aplicáveis tanto a aprendizagem de adulto quanto à aprendizagem de crianças.

AULA INVERTIDA

A aula invertida, ou **flipped classroom**, é um modelo de ensino em que o aprendizado tradicional é “invertido”: o conteúdo teórico é estudado pelos alunos antes da aula, permitindo que o tempo presencial ou síncrono seja dedicado a atividades práticas, discussões e resolução de problemas. (Jonathan Bergmann e Aaron Sams)

As vantagens da aula invertida na aprendizagem organizacional incluem:

- 1. Maior engajamento:** Colaboradores chegam à sessão com uma base teórica, tornando o tempo de treinamento mais interativo e dinâmico.
- 2. Aplicação prática e imediata:** Ao concentrar o tempo de treinamento em atividades práticas, os colaboradores podem experimentar como o conteúdo se aplica diretamente ao seu trabalho, promovendo uma compreensão mais profunda e aplicável.
- 3. Aprendizado ativo e colaborativo:** Esse modelo favorece a troca de ideias e o aprendizado colaborativo, pois o tempo de encontro permite que os colaboradores aprendam com a experiência e o conhecimento uns dos outros.
- 4. Autonomia e flexibilidade:** Os colaboradores podem estudar o conteúdo teórico no seu próprio ritmo, o que é conveniente e respeita diferentes estilos de aprendizagem.

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS (ABP)

- A **aprendizagem baseada em problemas (ABP)** é uma abordagem em que os aprendizes desenvolvem conhecimento e habilidades ao resolverem problemas complexos e realistas, em vez de apenas receberem informações teóricas.
- No contexto corporativo, a ABP é uma ferramenta poderosa para capacitar os colaboradores a lidar com desafios reais da empresa, desenvolvendo competências práticas e a capacidade de pensar criticamente.
- Na prática, a ABP aplicada ao ambiente corporativo envolve a apresentação de um problema relacionado ao trabalho — como uma situação de crise ou um processo ineficiente — que os colaboradores devem resolver em equipe. O processo típico inclui etapas de pesquisa, análise do problema, geração de soluções e, muitas vezes, a aplicação dessas soluções no ambiente de trabalho.

APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS (ABP)

As vantagens da ABP no contexto corporativo incluem:

1.Desenvolvimento de habilidades práticas: Os colaboradores aprendem a aplicar conhecimentos diretamente relacionados ao seu trabalho, o que facilita a retenção e a utilidade das competências adquiridas.

2.Estímulo ao pensamento crítico e à inovação: Ao resolver problemas reais, os colaboradores são incentivados a pensar de forma crítica e criativa, habilidades essenciais para a inovação e a tomada de decisão.

3.Trabalho em equipe e colaboração: A ABP geralmente é feita em grupos, o que promove a troca de ideias e a colaboração, essenciais para ambientes de trabalho dinâmicos e colaborativos.

4.Engajamento e motivação: Resolver problemas reais e relevantes para o contexto de trabalho aumenta a motivação dos colaboradores, pois o aprendizado é imediatamente aplicável e faz sentido para eles.

5.Desenvolvimento de liderança e responsabilidade: Colaboradores aprendem a assumir papéis ativos na resolução de problemas, desenvolvendo habilidades de liderança e assumindo responsabilidade por suas decisões e ações.

MÉTODO DO CASO

O **método do caso** é uma abordagem de aprendizagem que utiliza a análise de situações reais ou simuladas para desenvolver habilidades de tomada de decisão, resolução de problemas e pensamento crítico.

No contexto corporativo, o método do caso permite que colaboradores examinem desafios práticos e tomem decisões com base em cenários que simulam situações de trabalho.

Vantagens do Método do Caso na Aprendizagem Organizacional

- **Desenvolvimento de habilidades práticas:** O método do caso proporciona uma experiência prática, permitindo que os colaboradores apliquem conhecimentos teóricos em situações realistas e relevantes para seu trabalho.
- **Aprimoramento da capacidade de decisão:** Ao analisar cenários complexos, os colaboradores desenvolvem habilidades de tomada de decisão, considerando diferentes fatores e suas consequências.
- **Estímulo ao pensamento crítico:** O método incentiva os participantes a analisarem informações, questionarem premissas e formularem soluções criativas para problemas desafiadores.
- **Fortalecimento do trabalho em equipe:** Geralmente, o método do caso é aplicado em grupo, promovendo discussões e a troca de pontos de vista, o que contribui para a colaboração e o respeito por diferentes perspectivas.
- **Conexão com o ambiente organizacional:** Analisar casos semelhantes aos desafios reais enfrentados pela empresa torna o aprendizado diretamente aplicável, aumentando o engajamento e a relevância do conteúdo.

MÉTODO DO CASO

Etapas do Método do Caso

O método do caso pode ser estruturado em algumas etapas-chave, que permitem uma análise aprofundada e a construção coletiva de soluções. As principais etapas incluem:

- **Introdução e leitura do caso:** Os participantes recebem um cenário detalhado (real ou fictício) que descreve um problema específico. Essa etapa envolve a leitura atenta e a compreensão dos fatos, personagens e contexto.
- **Identificação e análise do problema:** Após a leitura, os colaboradores identificam o problema central do caso. Aqui, analisam-se as informações disponíveis, destacando pontos críticos e potenciais causas do problema.
- **Discussão em grupo:** A troca de ideias entre os participantes permite explorar diferentes perspectivas e potenciais soluções. Essa etapa é essencial para incentivar a colaboração e o pensamento coletivo, enriquecendo a análise.
- **Proposição de soluções:** Com base na análise e na discussão, os colaboradores desenvolvem soluções possíveis para o problema. É importante que considerem a viabilidade e os potenciais impactos de cada solução.
- **Tomada de decisão e justificativa:** Nesta etapa, o grupo escolhe a melhor solução e justifica sua decisão, explicando por que essa opção é a mais adequada para resolver o problema.
- **Reflexão e feedback:** Após a decisão final, o grupo reflete sobre o processo de análise e decisão. Essa etapa permite que os participantes identifiquem o que aprenderam, as habilidades que desenvolveram e o que poderiam fazer de forma diferente.

MUITO OBRIGADO!

Fábio Lopes Fernandes
Analista Judiciário – Pedagogia
Chefe da Academia Nacional de Polícia Judicial
ANPJ/DNPJ/CNJ

Contato: fabio.fernandes@cnj.jus.br
619911-98813



