

4º PRÊMIO TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO METROFERROVIÁRIOS

CATEGORIA (2)

Programa de Desenvolvimento de Educadores Internos

AUTORES

(Vanessa Cristina de Souza Jorge)

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento e aplicação de cursos é uma das estratégias adotadas pelo Metrô para registrar e disseminar conhecimento, configurando-se, desse modo, uma estratégia de Gestão do Conhecimento- GC.

Embora existam variadas estratégias para GC nas organizações, formais e informais, a elaboração dos cursos é, entretanto, uma das estratégias formais mais importantes para disseminar e manter vivo o conhecimento no Metrô SP. Para atingir seus objetivos, é necessário sistematizar o processo, estabelecer um padrão de registro de cursos e, sobretudo, desenvolver adequadamente os profissionais que irão atuar como Educadores na companhia.

O Educador interno é um agente da gestão do conhecimento, desempenhando fundamental papel nas práticas de GC. Além de reunir, organizar e transferir conhecimentos, exerce influência na equipe em que atua, colaborando com o desenvolvimento da carreira dos colegas e com o compartilhamento dos conhecimentos nas áreas. Cada Educador contribui para renovar e perpetuar o Conhecimento do Metrô.

Por serem propulsores da aprendizagem organizacional, com atuação direta em cursos, e indireta, em ações cotidianas e informais de aprendizagem, os Educadores Internos motivaram a Universidade do Metrô a projetar um programa específico para eles. Foram feitos estudos investigativos prévios, considerando tanto as práticas internas como as de outras universidades corporativas no tocante a gestão de educadores e cursos internos.

Visando atualizar a metodologia pedagógica do corpo de Educadores da empresa Visando atualizar a metodologia pedagógica do corpo de Educadores da empresa Visando atualizar a metodologia pedagógica do corpo de Educadores da empresa

DIAGNÓSTICO

A metodologia usada para diagnosticar o processo de elaboração e aplicação de treinamentos e o perfil do educador atuante, baseou-se na aplicação de pesquisas e entrevistas, perfazendo um total de aproximadamente 400 respostas. Já, para tomada de referências do processo educacional em outras universidades corporativas do país, foram feitas visitas in loco e mapeamento comparativo.

Foram detectadas na empresa expectativas por definições acerca do papel do educador, por melhorias no processo e ferramentas de trabalho, e também por aprimoramento nas competências de instrutoria e valorização do papel, ainda que constatada ampla voluntariedade para tal. Em outras universidades, notou-se heterogeneidade na gestão dos educadores no tocante à concomitância de atribuições e também às formas de reconhecimento.

Também foram considerados dados do contexto atual, com requisitos voltados a uma nova forma de aprendizagem organizacional, que leve em conta:

- As diferenças geracionais dos funcionários da empresa manifestam estilos de aprendizagem distintos, portanto pedem múltiplas formas de aprendizagem.
- A multiplicidade de tecnologias instaladas e os sistemas de gestão e de informação demandam maior dinamismo e agilidade tanto na aprendizagem como na absorção dos upgrades.
- A retenção e disseminação dos conhecimentos adquiridos pela organização (tanto técnicos, tecnológicos como empresariais) são fundamentais à perpetuidade da organização e do seu know how.
- A adequação do tempo de ensino presencial frente a real disponibilidade das equipes e organização.

SOLUÇÃO PROPOSTA

Mediante as informações apuradas no diagnóstico e cenário, desenhou-se um Programa voltado aos Educadores internos da companhia, estruturados por 4 eixos, a saber: Desenvolvimento, Processo, Infra Estrutura e Valorização, com ações específicas a serem implantadas. Falaremos de cada um a seguir:

Desenvolvimento

O desenvolvimento dos educadores foi modelado em forma de trilha de aprendizagem, considerando os níveis básico, intermediário e avançado.

Na formação básica, o colaborador, recém-indicado para assumir o papel de Educador, faz uma imersão presencial aprofundando-se em conteúdos de educação corporativa, aprendizagem de adultos, estilos de aprendizagem, modelo instrucional adotado pela empresa, metodologias de análise de necessidade de cursos, de elaboração de projetos de curso, técnicas de ensino aprendizagem e técnicas de mediação em sala de aula, perfazendo uma carga horária de 40 horas.

Na formação intermediária, o Educador aprende utilizar o ambiente virtual de aprendizagem da empresa e desenvolver ações educacionais virtuais ou híbridas.

Já na formação avançada, aprende a coordenar projetos educacionais multidisciplinares. Simultaneamente aos estágios de sua formação, pode acessar oficinas para desenvolvimento de habilidades específicas para as demandas educacionais que estiver designado, como manipulação de multimídia, desenvolvimento de recursos didáticos diversos e aplicação de técnicas de ensino mais dinâmicas.

Figura 1 – Trilha de Aprendizagem



Processo

Referem-se às ações de estruturação e monitoramento do processo educacional na empresa, da indicação do educador até a aplicação das ações educacionais, com destaque às interações interpessoais e construção de parcerias Unimetro/Educador/Gestor do Educador.

Infraestrutura

Refere-se ao provimento de recursos físicos, tecnológicos e administrativos necessários à performance educacional e multiplicação de conhecimentos, com destaque ao Portal do Educador.

Valorização

Referem-se às ações de reconhecimento dos profissionais metroviários que acumulam o papel de Educador em prol da gestão do conhecimento na empresa.

IMPLANTAÇÃO

A implantação do Programa iniciou em 2015, pela trilha de desenvolvimento e atualização do quadro de educadores. Cada ação implantada, assim foi feita em caráter piloto, justamente por se entender que ajustes seriam necessários e benéficos em prol da aderência junto à realidade da empresa.

A metodologia definida pela Unimetro está baseada no Modelo ADDIE de Desenho Instrucional. O eixo pedagógico está firmado na Andragogia, Construtivismo e Interacionismo. O foco das ações está na aprendizagem dos alunos, e o paradigma está em trazer melhor desempenho aos colaboradores e às Áreas, redundando em ganhos de aprendizagem organizacional.

A Unimetro adotou o termo “design instrucional” por entender estar adequado às atribuições e responsabilidades dos nossos elaboradores de cursos e/ou atividades de ensino dentro da Cia. do Metrô. Design instrucional pode ser assim definido:

"A ação intencional e sistemática de ensino que envolve o planejamento, o desenvolvimento e a aplicação de métodos, técnicas, atividades, materiais, eventos e produtos educacionais em situações didáticas específicas, a fim de promover, a partir dos princípios de aprendizagem e instrução conhecidos, a aprendizagem humana." FILATRO, 2008, p.3

O ADDIE foi desenhado pela Florida State University para curso dos soldados do Exército Norte Americano e posteriormente, para atendimento à indústria. O conceito principal é finalizar cada etapa antes de iniciar a próxima. Ao longo do tempo foram introduzidas revisões e variações no modelo, visando torná-lo mais dinâmico e interativo. Na década de 1980 o modelo se transformou na versão mais próxima da que é aplicada atualmente.

O Modelo ADDIE (Analyse, Design, Development, Implement, Evaluate), amplamente usado pelas corporações e que prevê 5 etapas na construção de uma ação educacional: ANÁLISE (diagnóstico de necessidades, contexto, público-alvo, objetivos e restrições), DESENHO (o projeto da ação educacional com vistas a atingir os objetivos detectados no diagnóstico, DESENVOLVIMENTO (produção dos recursos didáticos previstos no projeto do curso, IMPLANTAÇÃO (aplicação do curso piloto e teste do projeto, materiais e instrutor), AVALIAÇÃO (avaliação de cada etapa e ajustes necessários).

As três primeiras etapas do ADDIE estão ligadas à concepção do projeto educacional e, portanto, envolvem o Elaborador. As demais etapas do ADDIE estão ligadas à execução do projeto educacional e, portanto, envolvem o instrutor.

O Modelo ADDIE concebe-se como um PDCA de ações educacionais.

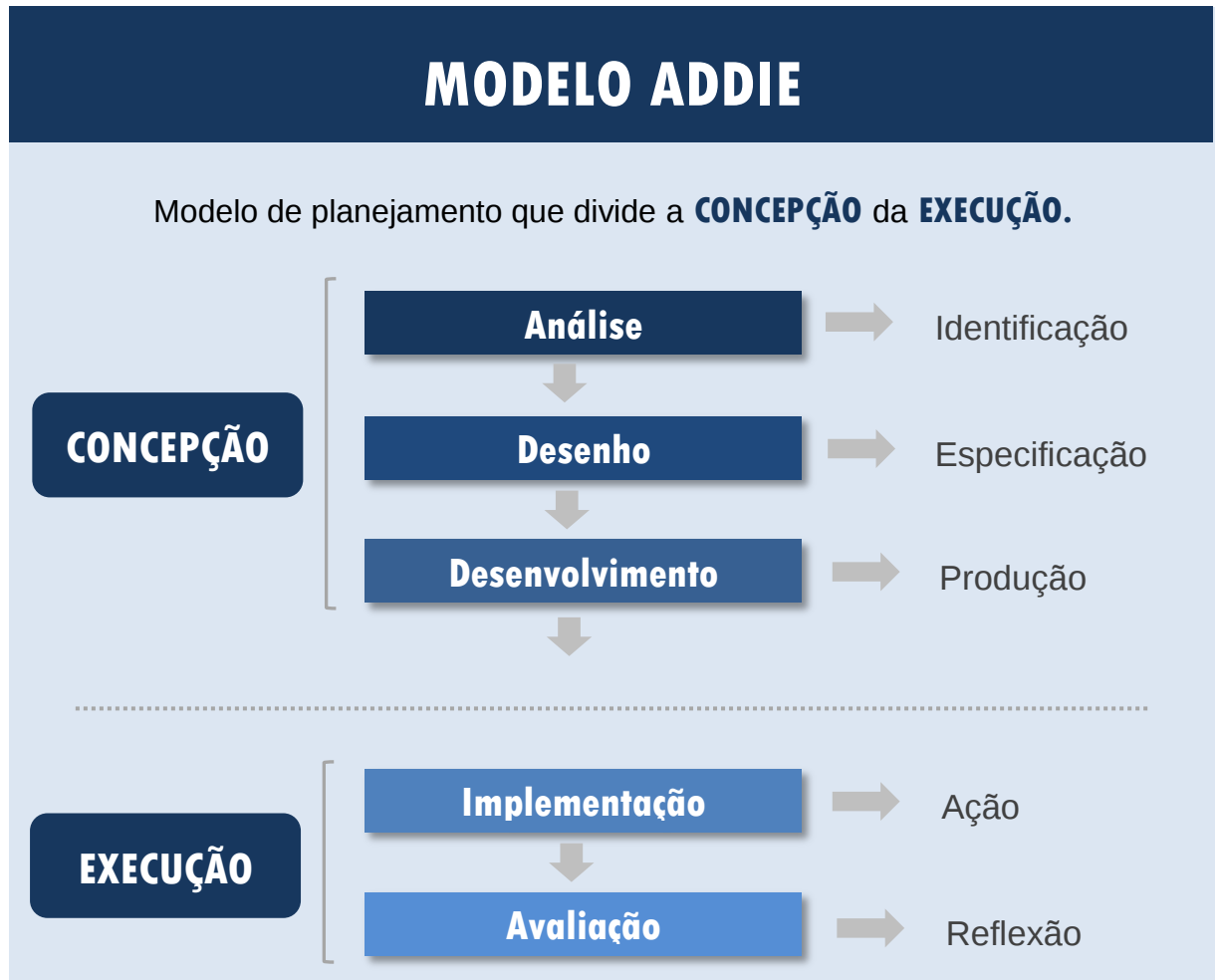


Figura 2

RELEVÂNCIA E IMPACTO

O ponto de maior relevância dentro do Programa, tanto pela complexidade de implantação como na virtude dos resultados obtidos, está no reposicionamento da metodologia pedagógica e no modelo instrucional adotados, os quais suscitaram impacto direto na performance dos educadores.

Os dados de diagnóstico e de contexto apontaram para uma necessidade de modernização das práticas de aprendizagem organizacional, a fim de que se tornassem mais participativas, coletivas, contínuas, com um foco na obtenção de resultados.

Se antes, o modelo instrucional estava mais calcado em conteúdos e centrado no instrutor, a transposição proposta pelo Programa traz uma abordagem educacional mais voltada às objetivas necessidades de aprendizagem em virtude dos desempenhos esperados, na construção coletiva de conhecimentos centrada no aluno.

Nessa nova perspectiva, o Educador, torna-se mais analítico frente às necessidades e resultados de performance a serem conquistados por meio de uma ação educacional, considerando em seus projetos de cursos, técnicas e recursos didáticos que mais favoreçam a aprendizagem e instalação de competências. Já no papel de Instrutor, assume-se uma postura mais facilitadora e consciente de que cada um, não só o instrutor, traz consigo conhecimentos prévios e experiências profissionais, que quando extraídas e somadas no ambiente de aprendizagem, maximizam o envolvimento, a interação e por consequência, os resultados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Ao longo de 2 anos de Programa, foram realizados 5 ciclos de formação básica corporativa, 4 ciclos de formação básica customizada, perfazendo um total aproximado de 146 capacitados no novo modelo instrucional da empresa. Foram 2 ciclos de formação intermediária, com um total aproximado de 30 educadores capacitados em desenvolvimento de cursos no ambiente virtual da empresa (plataforma Moodle). Juntos, desenvolvendo aproximadamente 80 novos cursos para a companhia do Metrô.

CONCLUSÕES

A Educação Corporativa vem mostrando ser uma missão de todos aqueles que compõem a cadeia de aprendizagem da organização: universidade, educadores, gestores, facilitadores, colaboradores. E quando exercida em bases de parceria e corresponsabilidade, mostra-se ser um caminho para estabelecer diferenciais competitivos através da educação, impulsionando a aprendizagem organizacional.

"Educação não transforma o mundo.

Educação muda as pessoas.

Pessoas transformam o mundo." (Paulo Freire).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, Flora - Design de Aprendizagem

Filatro, Andrea - Design Instrucional

Senge, Peter - A Quinta Disciplina

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS