



CONTRIBUIÇÕES DO DESIGN INSTRUCIONAL PARA EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

PAULO RICARDO DA SILVA PEREIRA

RESUMO

Este trabalho buscar analisar as contribuições do Design Instrucional (DI) para condução e realização de experiências de aprendizagens com foco na educação corporativa, tendo como conjecturas de autores que refletem sobre papel do profissional dessa área de atuação nos mais constantes espaços onde se faz educação, seja ela presencial, a distância, híbrida ou corporativa. Os autores sugerem que a atuação do profissional de Design Instrucional (DI) nos espaços corporativos pode apresentar propostas inovadoras e resultados satisfatórios para o aprendizado dedicado ao trabalho. Está dividido em três seções. Damos início com a introdução da temática apoiada em autores que contribuem para contextualizar a necessidade das organizações em aderir a essa função, compreendendo as suas possibilidades. Seguimos a com a segunda seção, onde analisamos os materiais e métodos, a partir de referencial teórico, para identificar as possibilidades apresentadas pelos autores para a composição de estratégias e ações promovidas pela área de Design Instrucional em ambientes corporativos, esta seção está subdividida em outras três subseções, que abordam os campos de atuações do profissional nas organizações. Por fim, apresentamos uma conclusão referente às respostas propostas durante a investigação.

Palavras-chave: Design Instrucional; Educação Corporativa; Inovação; Experiências de Aprendizagem.

1. INTRODUÇÃO

“Ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo” (FREIRE, 2021, p. 95). A partir dessa reflexão proposta pelo Patrono da Educação, Paulo Freire, é possível pensar que os homens aprendem em comunhão, mediatizados pelo mundo, porém, o que Freire não menciona e deixa o questionamento em aberto, é que, como é possível acontecer essa aprendizagem em um mundo em constante mudança e evolução?

Nas últimas décadas, têm se pensado bastante sobre o processo de aprendizagem das pessoas. Trata-se de um tema que tem gerado muitas discussões a respeito, tanto por parte dos próprios indivíduos, quanto por parte das empresas, que procuram entender como esse processo acontece. O intuito por trás dessas discussões é desenvolver as pessoas de forma individual e assim, ao ter pessoas desenvolvidas, resultar em um aumento significativo na performance das organizações.

Ainda na perspectiva apresentada por Freire (2021), notamos que o mundo que vemos atualmente não é mais o mesmo que podíamos observar décadas atrás, assim como não será o mesmo daqui a alguns anos. Isso impacta diretamente nas organizações, espaços corporativos e ambientes educacionais, que precisam lidar com um mundo tão complexo, volátil, ambíguo e incerto.

Para Schlochauer (2021), tudo isso é resultado de duas revoluções que se interligam. O autor reforça que:

No mundo do trabalho, vivemos uma revolução industrial, a quarta. Foi ela que colocou a transformação digital na agenda de todas as empresas nos últimos anos. No mundo educacional, vivemos uma revolução do conhecimento. Se, antes, o papel principal da escola era de transmitir conteúdo, agora ela tem de nos ajudar a conviver com o excesso de informação. (SCHLOCHAUER 2021, p. 35)

Para o autor, todas essas mudanças exigem a transformação digital das empresas e impõe que os espaços de aprendizagem corporativa mudem seu formato, saindo de meros transmissores de conteúdo para suporte e apoio para lidar com todas as informações que esse mundo complexo, volátil, ambíguo e incerto apresenta.

Por outro lado, essa transformação digital exige pensar de forma inovadora, principalmente em se tratando da educação corporativa. Manter a equipe de profissionais alinhados com a expectativa da empresa, dispostos a encarar novos cenários e toda complexidade requer um olhar apurado para inovação. Surge então a importância do Design Instrucional Inovador, para construir experiências de aprendizagens inovadoras nos espaços corporativos. Mas o que é inovação e como o DI pode contribuir para essa nova estrutura?

Conforme Sakar (2008) inovação está muito próximo do empreendedorismo, pois, possibilita olhar para novos cenários, novos mercados em busca de maior crescimento econômico para as organizações e novas estratégias aplicadas ao negócio. Ou seja, para ter uma equipe alinhada com a organização é preciso capacitar de forma inovadora, buscando estratégias que façam com que o time possa ver sentido no que está sendo compartilhado e principalmente ver tudo isso aplicado em seu cotidiano.

Para que isso aconteça, é preciso inovar na estratégia pedagógica. Conforme Leite (2005), é preciso romper com visões hegemônicas, com formas tradicionais de ensino-aprendizagem e com as metodologias tradicionais que pouco funcionam numa sala de aula corporativa. Se faz necessário buscar novas estratégias para melhorar a performance da equipe e assim encarar um mundo tão desafiador.

Nesse sentido, é preciso uma atuação direcionada, campo em que o Design Instrucional pode contribuir com práticas educacionais que permitam experiências de aprendizagem significativas. Com isso, buscamos identificar nesta pesquisa, quais as contribuições que essa área pode propor para as estratégias pedagógicas corporativas, suscitando em colaboradores mais engajados, orientados para o negócio e capazes de exercer suas funções dentro do previsto, numa educação para o trabalho.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Para isso, por meio de uma análise bibliográfica e documental, buscamos investigar o que é apresentado no campo literário, que pode ser fonte de insumos para o desenvolvimento dessas ações. Diante disso, identificamos três caminhos na Educação Corporativa em que o Design Instrucional pode propor estratégias inovadoras e quais estratégias são possíveis:

2.1. Performance do negócio

O Design Instrucional, nesse caminho, possui uma mente voltada para diagnosticar quais são os déficits apresentados pelas organizações quanto às suas mais diversas áreas. Diante disso, um profissional que atua nesta posição precisa levantar necessidades do demandante, identificar o que Alves (2016) define como sendo o objetivo organizacional e a performance que a leva a chegar nesse objetivo.

Com isso, DI deve mapear de forma detalhada qual o objetivo de negócio da organização que está por trás de uma capacitação e quais as tarefas devem ser realizadas para alcançar essa

performance identificando qual o desempenho esperado da pessoa colaboradora.

- Estratégias inovadoras que podem ser adotadas nesse momento é:
- Reuniões de kickoff direcionadas para contextualização;
- Alinhamento de expectativa;
- Definição de guia de linguagem e comunicação visual (a forma como se comunica com a equipe de profissionais);
- Alinhar estratégia, objetivos de performance (para que seja conhecido por todas as pessoas envolvidas);
- Definir objetivos de aprendizagem, para traçar os conhecimentos necessários.

2.2. Olhar para a experiência dos aprendizes

A sociedade contemporânea sinaliza a necessidade de ter profissionais diferenciados nas suas mais diversas áreas. Para isso, é preciso desenvolver nessas pessoas um conjunto de competências (saberes, habilidades e informações) que o ajudem a exercer suas atividades de forma precisa.

Dessa forma, o DI ao olhar para a experiência dos aprendizes focaliza seus esforços em identificar o perfil da equipe participante da formação, definir uma persona (ferramenta que ajuda a reunir o máximo de características individuais em um único personagem). Esse mapeamento contribui para que o desenho da solução seja direcionado para este público, contextualizado com a realidade das pessoas envolvidas.

Filatro (2010) define esse desenho direcionado como sendo um Design Instrucional Contextualizado, que é a ação intencional de planejar, desenvolver e aplicar situações didáticas específicas incorporando mecanismos que favoreçam a contextualização. Entender que, pensar e aprender só faz sentido dentro de situações particulares de cada pessoa, dentro do contexto em que cada uma está inserida.

Dentro desse caminho, ao olhar para a experiência individual da pessoa participante da formação, o DI pode atuar de forma estratégica e inovadora nos seguintes passos:

- Diagnóstico profundo do público alvo (interesses, gostos, idade, sexualidade, necessidades especiais, etc);
- Desenho da experiência completa da aprendizagem (pensar no antes, durante e depois da solução);
- Aplicação de uma linguagem inclusiva (respeitando raças, credos, necessidades especiais e características individuais com intuito de envolver todos na ação);
- Acompanhamento e suporte ao desenvolvimento (não se dispor apenas ao desenho estruturado dos conteúdos, mas estar disponível para suporte e orientações);
- Aprimoramento das soluções educacionais (olhar para situações novas e aplicar aos contextos já existentes).

2.3. Gestão do capital intelectual

Toda essa incerteza que existe nesse mundo cada vez mais complexa, exige que tanto empresas como instituições de ensino passem por um processo de transformação digital para conseguir encarar esses novos cenários e contribuir para que se estabeleçam na gestão de seu capital intelectual e na estruturação dos conhecimentos necessários para seu nicho. De forma individual, as pessoas precisam se adequar a novos cenários e viver um dilema de aprendizagem constante, aprendizagem ao longo da vida.

Nesse sentido, o Design Instrucional como profissional de criação e gestão, têm um

papel fundamental a ser desenvolvido. A ele, cabem as competências de:

a) projetar ações de sistemas instrucionais:

— estabelecer sistemas para manter os dados e elaborar relatórios sobre o progresso dos participantes;

b) planejar a implementação eficaz dos produtos e programas educacionais:

— atualizar projetos educacionais;

— monitorar e rever o processo de comunicação didática;

— revisar projetos educacionais de acordo com as mudanças na organização ou no público-alvo. (KENSKI, 2019, p. 27)

Conforme a autora, o Design Instrucional com sua experiência aliada a uma formação aprofundada, consegue exercer funções estratégicas para contribuir com a gestão do capital intelectual, que envolve tanto pessoas, quanto conhecimentos. Fazendo com que a relação entre conteúdo, recursos instrucionais, habilidades e competências estejam alinhados com os cenários desafiadores das organizações.

Para tanto, as estratégias inovadoras promovidas pelo Design Instrucional podem ser:

- Padronizar processos (o que melhora o fluxo das atividades e permite identificar pontos de desenvolvimento);
- Legitimar conhecimentos (produzir recursos e materiais que funcionem como documentos históricos e fonte de conhecimento sobre a organização);
- Gerir ações e recursos educacionais (para uma aprendizagem ao longo da vida inovadora, é preciso compreender que as pessoas aprendem nas mais diversas áreas do conhecimento, quanto mais ações de incentivo, melhor);
- Gestão de projetos e cronogramas (o cumprimento de prazos e sistemas de gerenciamento tornam a atividade de DI e os processos de trabalho cada vez mais ágeis) com entregas em um curto período de tempo e otimização da equipe de trabalho.

3 CONCLUSÃO

A participação do Design Instrucional no processo de inovação e na promoção de experiências de aprendizagens inovadoras possibilita que esse profissional possa lidar com as mais diversas áreas de atuação, seja em ambientes corporativos ou educacionais, formando parcerias que podem agregar valor ao trabalho realizado.

As pessoas aprendem de forma diferenciada e em perspectivas e cenários diferentes, por isso, um diagnóstico profundo do contexto, das pessoas e da organização irão contribuir para criar situações de aprendizagem que façam sentido e se conectem com a realidade das pessoas envolvidas.

O trabalho do DI é extremamente necessário e toda a sua atuação repercute no processo de aprendizagem dos estudantes e na maneira que o conhecimento será disposto para as pessoas participantes, além de permitir que os dados gerados como resultados das seções de aprendizagem permitam à organização mapear e desenhar novas estratégias de negócio para transformar o mundo complexo em que vivemos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Flora. **Design de Aprendizagem com uso do Canva**: Thahentem. São Paulo: DVS Editora, 2016.

CASSIMIRO, Wagner. **Por que seu sistema de educação corporativa não traz resultados?** Expresso3 GoSync, São Paulo, 29 de março de 2016.

FILATRO, Andrea. **Design Instrucional Contextualizado: educação e tecnologia.** 3 ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2010.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** 79 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2021.

GUIMARÃES, Ana Lucia. **Aprendizagem Colaborativa e Redes Sociais: experiências inovadoras.** 1 ed. Curitiba: Appris Editora, 2018.

KENSKI, Vani Moreira (org.). **Design Instrucional para cursos online.** 2 ed. São Paulo: Artesanato Educacional, 2019.

SCHLOCHAUER, Conrado. **Lifelong learners: o poder do aprendizado contínuo.** Aprenda a aprender e mantenha-se relevante em um mundo repleto de mudanças. 2 ed. São Paulo. Editora Gente, 202.