



instrutormaster

**Leitura prévia para a
Certificação Instrutor Master**

Este material faz parte da Formação Internacional Instrutor Master e sua reprodução, cópia ou divulgação só pode ocorrer com a autorização da SG Aprendizagem.

Olá, participante!

Você receberá este material impresso no primeiro dia da formação, para que possa consultar sempre que precisar durante e após o curso.

Este material foi pensado e escrito como leitura de prévia para a **Formação Instrutor Master** com informações sobre a formação e conhecimentos essenciais para um facilitador de aprendizagem, baseado no livro *Informar Não é Treinamento*, de Harold Stolovitch e Erica Keeps.



Sabemos que aprendemos desde sempre em diversas situações, mas aprender nunca esteve tão em alta devido a rápida velocidade com que tudo se modifica, por isso a **necessidade de reaprender e atualizar-se** tem sido uma das questões mais comentadas no mundo do trabalho nos últimos tempos e em pesquisas da área.



O relatório **O Futuro do Trabalho de 2023** do Fórum Econômico Mundial, que fornece insights que orientam o mercado e profissionais em todo o mundo em direção às oportunidades de desenvolvimento atuais e sobre futuro, aponta a curiosidade e aprendizagem ao longo da vida como competências necessárias para os profissionais.

Isso se relaciona com o nosso importante papel como instrutores de aprendizagem, de **contribuir com o desenvolvimento das pessoas ajudando-as a aprender aquilo que precisam e direcionando-as para a prática de seus trabalhos.**

Leia, faça suas anotações a respeito destes conteúdos e reflita **como eles se conectam com sua atuação** como instrutor de aprendizagem ou em experiências em que você já esteve no papel de aprendiz.

Você terá acesso a referências para aprofundar-se nos temas e aprender mais, caso tenha interesse.

Um abraço e aproveite a leitura!

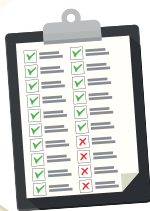
Equipe SG.

Sumário

| | |
|---|-----------|
| Critérios de certificação Formação Instrutor Master | 04 |
| 1. Passo a passo da formação | 05 |
| 2. O que significa aprender? | 06 |
| 3. Quem está no centro do processo é o aprendiz, não o instrutor | 07 |
| 4. Como aprendemos? | 08 |
| 5. Aprendizagem de adultos ou Andragogia | 10 |
| Disposição | 10 |
| Experiência | 11 |
| Autonomia | 12 |
| Ação | 12 |
| 6. O funcionamento da memória e o processo psicológico de aprendizagem | 14 |
| 7. Tipos de conhecimento | 16 |
| 8. Um modelo de cinco etapas para criar sessões de treinamento | 17 |
| Base Lógica | 18 |
| Objetivos de aprendizagem | 18 |
| Atividades | 18 |
| Avaliação | 19 |
| Feedback | 19 |
| 9. Alguns mitos e verdades sobre aprendizagem: nem tudo que achamos que funciona, funciona | 20 |
| 10. Menos é mais | 22 |

Critérios de certificação Formação Instrutor Master

Existem três critérios que devem ser alcançados para que você receba seus certificados nacional e internacional na Formação Instrutor Master.



80%

1. Aproveitamento de 80% na avaliação de conhecimentos, baseada na leitura prévia deste material.

1.1. Será oferecida uma segunda oportunidade de realização da avaliação, caso o índice não seja alcançado.



2. Participação ativa (presença) nos três dias da formação.



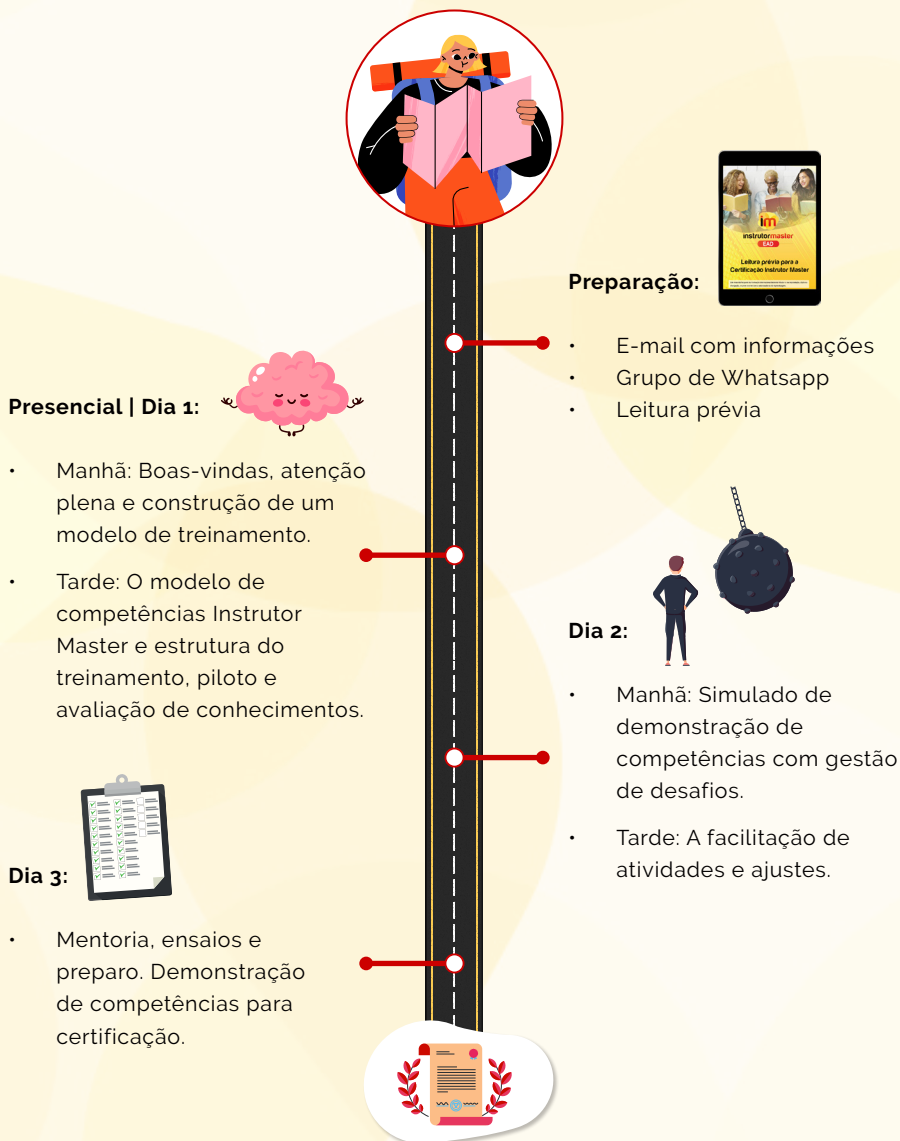
20/25

3. Demonstração de competências, com alcance de 20, dos 25 comportamentos do modelo Instrutor Master.

3.1. Será oferecida uma segunda oportunidade para a recertificação posterior, caso os 20 comportamentos não sejam demonstrados no simulado final.

1. Passo a passo da formação

Neste infográfico você pode acompanhar o passo a passo da formação, para que saiba como será o seu caminho nessa jornada de aprendizagem.



2. O que significa aprender?

Aprendemos desde que nascemos e este verbo faz parte de nossas vidas do início ao fim. No dicionário existem alguns significados, mas a origem da palavra¹ vem do latim ad, "junto" mais prehendere, com o sentido de "levar para junto de si", metaforicamente "levar para junto da memória".



É isso! Quando aprendo algo novo, quero me lembrar depois para colocar em prática quando houver necessidade de saber e/ou fazer. Um exemplo comum é a habilitação para dirigir um veículo, pois para estar apto preciso conhecer (saber) as leis de trânsito e utilizá-las (fazer) enquanto eu dirijo. **É através da prática que vou aperfeiçoando meus conhecimentos e habilidades e me tornando melhor naquilo que faço.**

Quando participamos de treinamentos corporativos, a ideia é a mesma: voltar para o trabalho após o momento de aprendizagem para colocar em prática novos conhecimentos e/ou habilidades aprendidos e que contribuirão para a melhoria de minha performance profissional.

Harold Stolovitch e Erica Keeps no livro **Informar Não é Treinamento**, citam que **aprendizado significa mudança e transformação**, mas que esse processo não é fácil, especialmente quando as pessoas tornam isso tão difícil. Sendo assim, **o papel do instrutor é ajudar o outro a aprender, simplificando o processo.**

Não precisamos ir muito longe para exemplificar a frase que os autores citam sobre a

dificuldade de aprender. Por um momento lembre de sua vida escolar ou universitária e o quanto o seu processo de aprendizado poderia ter sido facilitado por professores, ambientes, métodos, entre outros, mas não foi isso o que aconteceu.

Com algumas exceções, aprendemos de forma passiva, recebendo um conteúdo explanatório robusto por

meio da comunicação de uma única via em sala de aula, já que o foco era no objetivo do professor de "passar o conteúdo". Para alguns casos do passado, talvez a leitura dirigida de um livro tivesse sido mais eficaz.



¹Fonte site: origemdapalavra.com.br

Atualmente, recursos simples como este material que você está lendo e outros podem ser utilizados para conteúdos mais extensos e que necessitam de maior profundidade e preparo do aprendiz, por isso reflita sobre o termo "passar o conhecimento" em uma sessão presencial e digital e o quanto isso torna o aprendizado difícil para quem vai aprender. Nesse sentido, o instrutor tem um papel importante na implementação de um treinamento contribuindo para a promoção da aprendizagem corporativa.

3. Quem está no centro do processo é o aprendiz, não o instrutor

Esta imagem de alguém meditando é para você se lembrar deste mantra² poderoso que Harold Stolovitch cita no livro: **centrado no aprendiz e baseado no desempenho**. Repita-o todas as vezes em que se afastar daquilo que é **mais importante** em uma sessão: **o participante e sua necessidade de aprender**.



Em resultados recentes de pesquisas, profissionais apontam que o principal obstáculo que encontram para aprender é a **falta de tempo** e provavelmente essa é a realidade do seu participante e a sua. Colocar o participante no centro do processo significa considerar aquilo que é essencial para ele aprender e fazer melhor o seu trabalho. Usamos esta mesma lógica neste material: o que é essencial para o facilitador na fase de preparação?

Esta pergunta te ajuda a filtrar o que não está conectado ao aprendiz ou contribui para sua melhoria de desempenho (mesmo que você tenha a atividade ou dinâmica mais genial e que você usou em outras situações!).

Por falar em tempo, uma outra dica neste ponto é perguntar-se: qual é o tempo dimensionado para que os aprendizes "façam" algo para aprender versus a explanação de conteúdo? Lembre-se que **seus esforços devem ser direcionados para garantir que o protagonista dessa sessão seja o participante**, e não o instrutor ou o conteúdo.

Se as pessoas participam de treinamentos³ para aprender alguma coisa e aplicar em seu trabalho, são elas o foco daquilo que vai acontecer, por isso o mantra é uma forma de não perder de vista esta afirmação. Ounnnnn.

² Mantras são afirmações positivas geralmente dirigidas repetidamente a si mesmo.

³ Utilizaremos os termos treinamentos, experiências ou sessões de aprendizagem para o mesmo significado.

4. Como aprendemos?

Existem diversas teorias da aprendizagem e abordagens, mas aqui utilizaremos referências do livro *Informar não é Treinamento* que tem base em pesquisas sobre o tema, de forma leve e conectadas à atuação do instrutor.

A ideia não é de que você se transforme em um especialista em aprendizagem, mas compreenda elementos importantes dos "bastidores", que acontecem atrás das cortinas e não vemos, mas que são fundamentais para o "espetáculo".



Mais uma vez lhe convidamos a refletir durante a leitura, lembrando agora de situações em que você foi bem-sucedido ao aprender, identificando os motivos que contribuíram para isso. É possível que eles estejam descritos a seguir.

Para falarmos sobre aprendizagem de adultos precisamos pensar na forma como interagimos com o mundo ao nosso redor. O que conecta você ao mundo exterior? A informação proveniente do mundo externo é acolhida pelos nossos sentidos, e são estes sentidos que nos fornecem todos os nossos inputs sensoriais.



83%



11%



3,5%



1,5%

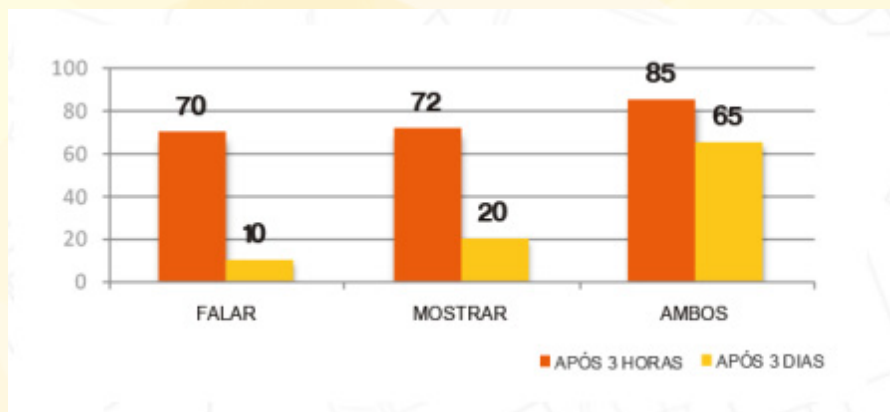


1%

É importante lembrar que o aprendiz tem múltiplos sentidos, e cada um deles tem diferentes capacidades de processamento. A visão, obviamente, é extremamente importante, uma vez que é responsável pela captação do maior volume de informações. Por sua vez, a audição nos proporciona adquirir o idioma, principalmente quando somos muito pequenos. O idioma nos fornece palavras e conceitos para nomear e explicar fenômenos. Juntos, esses dois poderosos sentidos ajudam-nos a perceber uma boa parcela do que nos cerca. **Os cinco sentidos são os portais através dos quais as matérias-primas do aprendizado ingressam em nossos corpos, por isso combiná-los ajuda o outro a aprender.**

Quando algumas pessoas dizem que são visuais e esse é seu estilo de aprendizagem preferencial, na verdade o que ela quer dizer é que capta a maior parte das informações pela visão.

Um estudo de R. Benschofter relata a influência da utilização de sons e imagens separadamente ou em conjunto como ferramenta de aprendizagem. Falar, quando utilizado sozinho, resulta em 70% de lembrança após 3 horas e 10% de lembrança após 3 dias. Mostrar, quando utilizado sozinho, resulta em 72% de lembrança após 3 horas e 20% de lembrança após 3 dias. A combinação entre falar e mostrar, resulta em 85% de lembrança após 3 horas e 65% de lembrança após 3 dias.



Dica de ouro: em uma sessão de aprendizagem é muito importante que as informações que o aprendiz vê e ouve sejam as mesmas, pois caso contrário isso pode gerar distração. Isso acontece muito em treinamentos com excesso de texto em slides no qual o facilitador tende a resumir ou explicar com suas palavras o que foi escrito, mas enquanto isso o participante está tentando ler e processar as duas informações e não consegue. Considere aquilo que é essencial e reduza o texto do slide, contribuindo com a captação dos sentidos.

5. Aprendizagem de adultos ou Andragogia

Malcolm Knowles é conhecido como o "pai" da andragogia e cita que **adultos tem necessidades e preferências específicas** que precisam ser encaminhadas para que se obtenha máxima efetividade. Aqui abordaremos quatro achados essenciais aplicáveis e significativos para o aprendizado de adultos no contexto de trabalho:

DISPOSIÇÃO

Harold Stolovitch faz uma analogia simples para abordar esse princípio. "Imagine a cena a seguir. Em uma mão, tenho um jarro preenchido com água. Na outra, tenho um copo com a face inferior voltada para cima. O que acontece quando tento despejar água no copo? Obviamente, ela espirra para fora do copo e da minha mão, pois o interior do copo está bloqueando o que está sendo despejado." O copo é a mente fechada do aprendiz quando tentamos inserir um novo conhecimento, mas então o que podemos fazer para abri-la?



Adultos dão muito valor à relevância e estão dispostos a aprender quando decidem abrir suas mentes e almas ao processo. Logo, no início de um treinamento ou experiência de aprendizagem precisamos deixar claro que isso é para eles, não para você ou para a organização. Foque nas necessidades do seu participante, fazendo-o perceber que precisa deste conhecimento ou habilidade, inclusive fazendo uso de exemplos e analogias conectados à realidade dele.

Na estrutura de uma sessão⁴ (que você verá mais à frente aqui no material), duas etapas contribuem para o princípio da disposição: a base lógica, que é a razão pela qual o participante precisa estar ali para aprender e o objetivo do aprendiz, o que ele alcançará ao final da sessão como resultado da aprendizagem. Aqui cabe um comentário adicional sobre os seus próprios objetivos como facilitador, que você tem e não são de interesse do participante. Ele precisa saber o que ele será capaz de fazer e devemos deixar isso claro.

EXPERIÊNCIA

Existe uma música conhecida da banda Cidade Negra chamada A Estrada, que começa assim: *"Você não sabe o quanto eu caminhei, pra chegar até aqui (...)".* Podemos usá-la como um exemplo para esse princípio da andragogia.



O aprendiz adulto traz consigo uma bagagem e precisamos respeitá-la, considerando suas experiências e conhecimentos sobre o assunto em questão, sendo tratados como iguais e encorajados a compartilhar sua sabedoria e opiniões com o grupo.

O adulto que compartilha seus conhecimentos e é reconhecido durante o treinamento, tende a engajar-se mais, contagiando e contribuindo positivamente com o aprendizado dos demais.

Você já deve ter percebido que ter o mínimo de informações a respeito do público que está na sessão lhe ajudará a considerar os diferentes níveis de experiência na construção de atividades que deem a oportunidade de todos participarem, com mais ou menos bagagem sobre o assunto, talvez até com papéis diferentes nas atividades dependendo da interação.

⁴Na formação Instrutor Master utilizaremos o modelo de cinco etapas do livro Informar Não é Treinamento.

AUTONOMIA

Confie no participante, adultos são autônomos e auto-direcionados, por isso podem assumir responsabilidade pelas discussões em grupo, apresentações e tomar suas próprias decisões.

Harold Stolovitch menciona uma frase que poderíamos muito bem anotar e deixar em um local visível enquanto facilitamos o aprendizado: "Deixe que as pessoas façam coisas e não as importune". Em um primeiro momento pode lhe parecer estranho ler que o facilitador deve "dar um passo atrás", mas permanecer em silêncio enquanto os participantes fazem atividades é dar espaço para o aprendizado e protagonismo no alcance do objetivo estabelecido.

Dica de ouro: o adulto precisa participar ativamente e contribuir para seu próprio aprendizado, então nesse sentido as interferências do facilitador podem atrapalhar o aprendizado, ao tirar-lhes a autonomia.



AÇÃO

Talvez você já tenha participado de uma sessão de aprendizagem excelente, mas não utilizou em sua vida aquilo que aprendeu. Se não existe foco na aplicação imediata, o interesse e aprendizado do adulto diminui. Este também é um desafio para facilitadores, pois o suporte ou falta dele após a experiência de aprendizagem influencia o aprendizado (ver influenciadores de performance aqui no material mais a frente).



Como instrutor você pode fornecer oportunidades de prática do novo aprendizado em um ambiente que seja o mais próximo possível do cenário de trabalho, atividades com exemplos da vida real, simulações, entre outros, sempre orientando-os à ação. O ponto principal no princípio da ação é "se você não o utiliza, você o perde".

Essa não é uma dica de ouro, é um baú inteiro. Elaine Biech, autora de mais de 85 livros sobre aprendizagem, menciona que há questões que os participantes fazem para si quando entram em uma sessão de treinamento. Como adultos, nos perguntamos:

- 1) Por que preciso aprender sobre isso?**
- 2) Vou poder decidir sobre meu aprendizado ou você vai me fazer lembrar da escola quando eu tinha que fazer o que o professor mandava?**
- 3) Por que estou aqui? Como me encaixo nesta situação? O que eles pensam que podem me ensinar?**
- 4) Como este aprendizado vai simplificar minha vida? Como este tema simplificará meu trabalho?**
- 5) Eu preciso aprender isso? Como este aprendizado irá me ajudar?**
- 6) Por que eu iria querer aprender sobre isso? Isto me motiva? Estou aberto a esta informação?**

Trazendo a teoria para a prática, ao aplicarmos os princípios da andragogia nas facilitações e estrutura da sessão, contribuimos com a mudança e transformação que se refletirá em melhoria de performance das pessoas.

6. O funcionamento da memória e o processo psicológico de aprendizagem

Nossa memória é dividida em duas partes: **memória de trabalho ou de curto prazo e memória de longo prazo**. Elas atuam de forma combinada, mas tem capacidades de armazenamento de informações diferentes.

O primeiro passo ao **introduzirmos um novo conhecimento é manter a atenção** de quem vai aprender, e como somos adultos, **só prestamos atenção naquilo que queremos e percebemos sua utilidade**. Em seguida, é necessário **favorecer as conexões entre o que já conhecemos e o que vamos aprender**. Entram aqui os princípios da **disposição e da experiência**.

O próximo passo é a **gerência da área cognitiva na memória de trabalho**, ação essencial para o sucesso deste processo. Nossa memória de curto prazo (ou de trabalho) é **limitada**: pense nela como um recipiente com quatro espaços para serem preenchidos com informações que acabaram de chegar. Estes espaços lotam rapidamente e de nada adianta "derramar" mais conteúdo num espaço lotado. Isso quer dizer que precisamos trabalhar com blocos de conhecimento, segmentando conteúdo.

Podemos reconhecer essa situação quando participamos de treinamentos com conteúdo denso e nos sentimos exaustos mentalmente, por isso é preciso uma pausa para que o processamento ocorra.

É possível que na Formação Instrutor Master você perceba que sua memória chegou ao limite do armazenamento para aquele período, por isso faremos algumas pausas ao longo dos 3 dias.

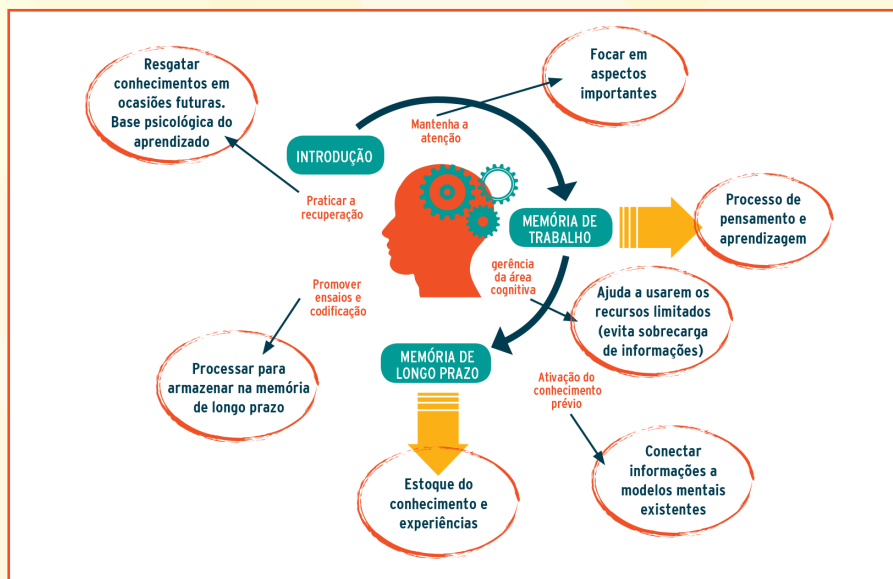


De nada adianta oferecer uma grande quantidade de informação se ela não será armazenada. Elaine Biech utiliza uma analogia deste processamento com a digestão de um alimento, por exemplo uma maçã. Quando criança, talvez você tenha ouvido: - Mastigue mais vezes antes de engolir, menina (o)!".

O processo de digestão tem início na mastigação em pequenas mordidas e com a aprendizagem acontece a mesma coisa, não conseguimos “engolir e digerir” um novo conhecimento ou habilidade de uma única vez e o que acontece é que o aprendizado não ocorre. Na facilitação, a execução de atividades são a oportunidade de os participantes mastigarem aquilo que lhes foi apresentado, “enviando” o novo conhecimento lá para a memória de longo prazo.

A permanência de um aprendizado depende de seu armazenamento na Memória de Longo Prazo, de tal modo que sejamos capazes de recuperar este conhecimento para colocá-lo em prática. Este armazenamento ocorre quando promovemos ensaios que permitam sua codificação. Uma vez armazenado, é preciso promover a prática da recuperação daquilo que foi aprendido. Assim, quando o participante voltar para o local de trabalho, saberá recuperar o que precisa para colocar em prática o aprendizado. **É necessário dividirmos ou quebrarmos em partes pequenas o conhecimento a ser adquirido, e a cada pequena parte devemos promover ações que favoreçam os processos psicológicos de aprendizagem. Ainda que uma sessão de treinamento tenha dez minutos, todos esses passos devem ser percorridos.**

Essa figura pode resumir o processo psicológico de aprendizagem e o funcionamento da memória. Assista também a animação sobre o assunto.



PROCESSOS PSICOLÓGICOS DE APRENDIZAGEM

<https://www.youtube.com/watch?v=xSFTRSoaEws>

7. Tipos de conhecimento

Você leu que recebemos informações do mundo exterior a partir de nossos sentidos, que são transformadas em conhecimento, que pode ser de dois tipos: **declarativo** e **procedimental**.



O conhecimento que nos permite indicar, explicar e discorrer sobre temas é chamado de **conhecimento declarativo**. Exemplos seriam que as pessoas pudessem citar as etapas de operação de uma máquina ou no caso da habilitação para dirigir, o significado de placas de trânsito. Se você dirige e alguém pede a você para explicar, você recorre à sua memória de longo prazo e resgata o conhecimento, "declarando-o".

O conhecimento que nos permite utilizar, aplicar e fazer é o **conhecimento procedimental** e um exemplo seria a própria operação da máquina, a execução. Voltando para a habilitação, a única forma de desenvolver habilidades para dirigir um carro é através da prática, que poderia ser no próprio carro ou um simulador.

Os tipos de conhecimentos também podem se complementar em relação a algum assunto, contudo há coisas que conseguimos fazer, mas nem sempre conseguimos dizer prontamente como fazer. A maior parte do que aprendemos a executar foi adquirida sem palavras. Por tentativa e erro, fomos aprendendo com o tempo. Este caso se aplica em alguém que você conhece que cozinha muito bem há muito tempo, mas não consegue explicar o passo a passo, ela simplesmente faz.

Pesquisas sobre aprendizado mostram que aquilo que aprendemos declarativamente não pode ser facilmente transformado em conhecimento procedimental, a menos que já tenhamos um conhecimento procedimental similar. O inverso também é verdadeiro. O conhecimento procedimental também não é facilmente convertido em conhecimento declarativo.

Com a consciência do tipo de conhecimento que queremos que nossos participantes adquiram em uma experiência de aprendizagem (declarativo ou procedimental) temos condições de escolher os métodos mais adequados para favorecermos, intencionalmente a aprendizagem.

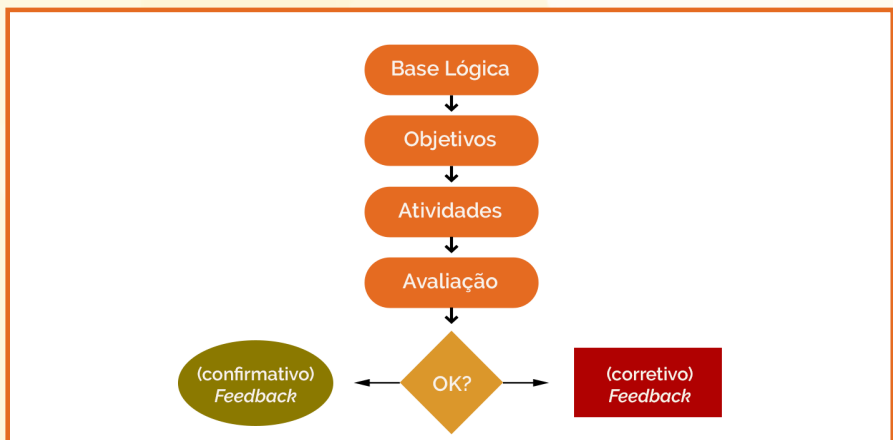
Para exemplificar vamos considerar um grupo de profissionais da área comercial que precisam contornar objeções de clientes, que é um conhecimento procedimental (fazer). Neste caso, a atividade deve ser procedimental também, como uma simulação onde ele terá a oportunidade de praticar. O que o facilitador precisa considerar como um ponto de atenção é que não é possível que as pessoas aprendam um conhecimento procedimental por meio de explanação com slides.

8. Um modelo de cinco etapas para criar sessões de treinamento

É possível que sua atuação como instrutor/facilitador de aprendizagem não envolva o desenvolvimento de uma sessão de treinamento, mas a lógica da construção pode viabilizar ou dificultar a facilitação de aprendizagem.

Muitas vezes como participantes não percebemos que por trás de uma experiência de aprendizagem presencial ou digital existe uma estrutura, pois a sessão acontece de forma fluida. Por isso apresentaremos a você o modelo proposto por Harold Stolovitch no livro *Informar não é Treinamento* de forma didática, explicando cada uma das etapas, que servirão como base para a formação Instrutor Master, mas também para que você possa revisar os modelos utilizados em sua organização ou por você até o momento.

O modelo tem cinco etapas que conectam se a princípios da andragogia, funcionamento da memória e processos psicológicos de aprendizagem colocando no centro do processo aquele que aprende. Lembra do mantra? Centrado no aprendiz e baseado no desempenho.



Vamos explicar brevemente cada uma delas, pois este será um conhecimento declarativo e procedimental durante a formação:

BASE LÓGICA

O primeiro passo de uma sessão é estabelecer a base lógica, que podemos chamar também de racional, pois explica por que os participantes devem aprender sobre o assunto (do ponto de vista deles). Aqui se conecta o princípio da disposição e o processo psicológico de aprendizagem quando chamamos a atenção do participante para aquilo que ele vai aprender e é útil para a vida dele.

Se o participante sabe por que deve aprender algo e o valoriza, as pesquisas sugerem que há uma probabilidade mais alta de aprendizado. O contrário é o desengajamento, por isso devemos deixar isso claro desde o início.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

O que as pessoas serão capazes de fazer ao final desta sessão? Falamos aqui de conhecimentos e habilidades desenvolvidos e alcançados ao longo do treinamento e que serão avaliados pelo próprio instrutor no final.

O objetivo foi alcançado? As pessoas aprenderam aquilo que foi prometido? Quanto mais concretamente verificável, melhor o objetivo de performance.

ATIVIDADES

A atividade é o coração da sessão! "Crie atividades de aprendizado que conduzam ao alcance dos objetivos", diz Harold Stolovitch. Isso significa dizer que atividades que não estejam relacionadas ao objetivo não devem ser incluídas no treinamento e podem inclusive levar o participante a questionar o motivo pelo qual está fazendo isso.

Podemos chamar atividades de exercícios, técnicas, práticas ou metodologias de aprendizagem, mas queremos estabelecer aqui que qualquer que seja o nome, uma atividade existe para oportunizar o alcance de um objetivo, sem deixar de ser interessante e divertida, ou seja, engajadora.

Então quando facilitamos ou participamos de sessões de aprendizagem em formato de palestra e o "coração" da sessão não está presente, ou seja, a atividade, não existe

possibilidade de prática, de ação, por isso o aprendizado é prejudicado de forma significativa.

Uma palestra tem o objetivo de informar, de inspirar, mas quando falamos de mudança e transformação, você já leu que o processo é pelo caminho da ação.

AVALIAÇÃO

Esta etapa acontece de forma conectada à atividade, já que o que é avaliado é justamente o progresso dos participantes. O instrutor confere se as pessoas aprenderam ou não, de acordo com o objetivo de aprendizagem prometido.

Logo pensamos nesta etapa no formato de testes ou avaliações, mas existem outras formas eficazes de avaliar, como o uso de perguntas, demonstrações reais ou simuladas, autoavaliação do participante, resolução de problemas e casos, entre outros.

Cabe um aprofundamento sobre o uso de perguntas. Instrutores de aprendizagem costumam utilizar perguntas de verificação em formato fechado, isto é, que levem os participantes a responderem sim ou não, entretanto as respostas que permitem uma avaliação de aprendizagem vem de perguntas abertas, iniciando com: "como, de que forma, você pode me dar um exemplo, o que você acha?", verificando assim o progresso de aprendizagem, ou seja, o quão próximos do alcance do objetivo os participantes estão pela qualidade da resposta.

FEEDBACK

Nesta etapa o instrutor fornece o feedback aos participantes dizendo a eles se objetivo foi atingido ou não, logo depois da avaliação. O participante se pergunta: "Será que estou indo bem, aprendi o que foi proposto?"

Nesse sentido, o feedback se divide em duas formas: corretivo, que explica aos participantes como podem atingir o objetivo, e afirmativo, que informa aos mesmos que atingiram o objetivo.

Aqui devemos separar o entendimento do conceito de "avaliação de reação", onde os participantes oferecem o feedback ao facilitador em relação ao treinamento que acabaram de realizar.

Concluindo, a base lógica aponta os ganhos e benefícios ao participante. O objetivo de aprendizagem firma o contrato ou "promessa" de aprendizado, deixando claro o que vem a seguir. As atividades focam no alcance do objetivo, com ações conectadas à realidade do participante. A avaliação confere se atingiram objetivo, oferecendo feedback aos participantes.

O fluxo de cinco etapas pode ser repetir algumas vezes durante uma sessão de aprendizagem, dependendo da duração e complexidade do tema. Aqui podemos mencionar o que você já leu sobre os pequenos pacotes de conteúdo para favorecer a aprendizagem.

9. Alguns mitos e verdades sobre aprendizagem: nem tudo que achamos que funciona, funciona



MITO: O segredo para um aprendizado efetivo é focar nos sentidos visual e auditivo.

Explicação: Os sentidos favorecem a atenção e o processamento de informações, portanto **variar os estímulos pode ter efeito poderoso no aprendizado**, mas não só a visão e escuta, como também o toque, o cheiro e por que não o paladar? A compreensão e retenção aumentam à medida em que o aprendiz se engaja através dos sentidos de forma simultânea e complementar.



MITO: Quanto mais conteúdo você der aos participantes, mais eles o absorvem.

Explicação: Nossa memória de trabalho tem capacidade limitada, portanto despejar uma grande quantidade de conteúdo "afogará" os participantes e deixarão de aprender aquilo que é essencial. Divida o conteúdo em pequenos blocos e aplique o fluxo de cinco etapas para ajudar os participantes no aprendizado, favorecendo a gerência da área cognitiva deles.



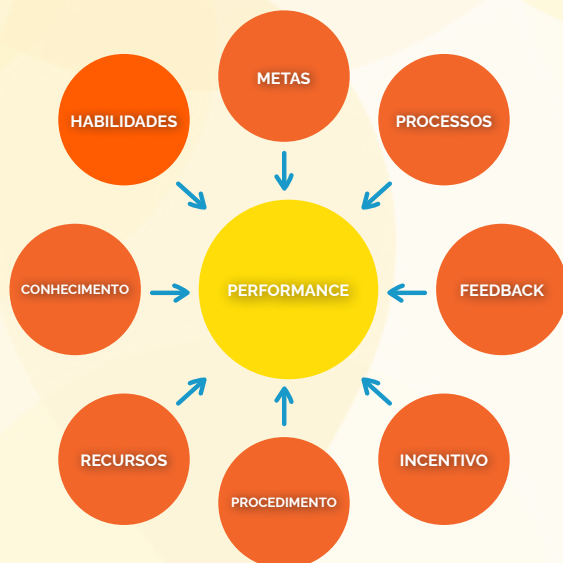
MITO: Especialistas que desempenham bem geralmente são as melhores pessoas para explicar seus êxitos.

Explicação: Já abordamos os dois tipos de conhecimento e é possível que o especialista seja o melhor profissional quando falamos de desempenho procedimental, mas isso não significa que seja o melhor para explicar e “ensinar” declarativamente ou procedimentalmente. Em razão da profundidade e especialidade, o especialista tem dificuldade em considerar o que é essencial para o alcance dos objetivos de aprendizagem estabelecidos aos participantes novatos no assunto.



MITO: Uma performance eficiente durante o treinamento resulta numa performance melhorada no trabalho.

Explicação: Como instrutor de aprendizagem talvez esse seja um dos seus desejos mais profundos, mas existem variáveis que acontecem no trabalho das pessoas que influenciam a performance quando elas retornam, além de falta de conhecimentos e habilidades que foram desenvolvidos no treinamento. Veja esse diagrama abaixo e não se limite a esses influenciadores, pois a depender do contexto e organização pode haver outros.



10. Menos é mais

Se você já atua com facilitação de aprendizagem, talvez se identifique com o fato de que nos esforçamos para escolher a melhor imagem ou elaborar a atividade mais "diferente e emocionante" para surpreender os participantes, quando o que contribuirá com a promoção da aprendizagem é uma estrutura simples e de conteúdo relevante para os participantes.



Da mesma forma que o uso de metodologias ágeis, criativas ou ferramentas colaborativas só contribuirão para o êxito da aprendizagem se estiverem relacionadas ao contexto do aprendiz, direcionando-o para a prática a fim de facilitar a vida e não de complicá-la.

Esperamos que esta leitura tenha sido útil para você e prazerosa! Utilizaremos diversos conceitos durante os três dias presenciais.

Aguardamos você para muita prática e aprendizados que contribuirão com sua atuação!



APRENDIZAGEM



www.learningsg.com

escolavivasg.com.br

canvastrahentem.com

designdeaprendizagem.com.br

[Podcast Onde Quiser](#)