

## METODOLOGIAS ATIVAS E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

João Luiz Lima Marins (UENF)

[marins.joaoluiz@gmail.com](mailto:marins.joaoluiz@gmail.com)

Priscilla Gonçalves de Axevedo (UENF)

[prigoncalves78@gmail.com](mailto:prigoncalves78@gmail.com)

Bianka Pires André (UENF)

[biankapires@gmail.com](mailto:biankapires@gmail.com)

### RESUMO

O presente trabalho visa identificar a importância da utilização de metodologias ativas, como instrumento facilitador de assimilação de conteúdos da educação corporativa. Os alvos destas capacitações necessitam de uma forma de trabalho que utilize métodos e disciplinas voltadas ao ensino da Andragogia. Nesse sentido, é necessário que se considere o conhecimento individual de cada participante como parte do processo ensino-aprendizagem. A educação corporativa vem se destacando como principal ferramenta estratégica de desenvolvimento organizacional. O capital humano tem se mostrado o principal ativo das empresas para atender a essa demanda, inclusive, com surgimento das universidades corporativas. A metodologia foi baseada numa revisão de literatura, buscando identificar aspectos ligados ao ensino de metodologias ativas ligadas à Andragogia e a educação corporativa, sendo que está interdisciplinaridade surge pela necessidade das organizações se adaptarem as mudanças de um mercado globalizado.

#### Palavras-chave:

Andragogia. Educação Corporativa. Metodologia ativa.

### RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo identificar la importancia de utilizar metodologías activas, como instrumento que facilita la asimilación de contenidos de la educación corporativa. Los objetivos de estas titulaciones requieren una forma de trabajo que utilice métodos y disciplinas orientadas a la enseñanza de la Andragogía. En este sentido, es necesario considerar el conocimiento individual de cada participante como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. La educación corporativa se ha destacado como la principal herramienta estratégica para el desarrollo organizacional. El capital humano ha demostrado ser el principal activo de las empresas para atender esta demanda, incluida la aparición de universidades corporativas. La metodología se basó en una revisión de la literatura, buscando identificar aspectos relacionados con la enseñanza de metodologías activas vinculadas a la Andragogía y la educación corporativa, y este carácter interdisciplinario surge de la necesidad de las organizaciones de adaptarse a los cambios en un mercado globalizado.

#### Palabras clave:

Andragogía. Educación corporativa. Metodología activa.

## **1. Introdução**

A educação corporativa tem ganhado muito espaço nas organizações. O capital humano é uma realidade que precisa ser desenvolvido e motivado a desenvolver suas habilidades e competências. Na expectativa de desenvolver tais habilidades, deve-se levar em consideração metodologias de aprendizado: que valorizem o conhecimento dos indivíduos envolvidos no processo, uma vez que eles têm suas experiências, suas vivências e suas realidades; e trabalhar com metodologias de ensino motivadoras, com processos de aprendizagem dinâmicos. Como proposta de atender as duas expectativas é apresentado aspectos educacionais relevantes a educação corporativa, e a utilização de metodologias ativas que poderiam facilitar esse processo de aprendizagem.

Ao se abordar a temática algumas observações devem ser pensadas, como a necessidade da abordagem andragógica de aprendizagem. No trabalho com educação corporativa os aprendizes destes processos em sua maioria são adultos, com experiências e conhecimentos absorvidos ao longo do tempo. O professor facilitador não pode em hipótese alguma ignorar esse fator ao trabalhar com essas pessoas.

As metodologias ativas bem trabalhadas e estruturadas funcionam muito bem como estratégia de correlacionar as experiências individuais dos aprendizes, com os processos e métodos necessários ao desenvolvimento das competências e habilidades dos profissionais no processo de ensino.

A apresentação da educação corporativa não é uma novidade. O principal aspecto a ser desenvolvido seria a busca por alternativas viáveis de aprendizagem organizacionais, para um grupo de alunos com características e necessidades específicas, de forma clara, objetiva e motivada.

Este trabalho visa levantar aspectos destas três características fundamentais ao se elaborar uma possível estratégia de aprendizagem dentro do ambiente empresarial, inclusive mostrando a educadores e facilitadores um campo de trabalho pouco explorado.

## **2. Andragogia**

Beck (2017) identifica o significado de educar como conduzir ou direcionar para fora. Essa definição era empregada no sentido de preparar as pessoas para o mundo, conduzindo-as para fora de si mesmas, mos-

trando tudo que possivelmente pode se aprender com o mundo. No caso da Andragogia a etimologia da palavra pode ser definida como andrós (adulto) e gogia (orientar ou conduzir). Ao se estudar as ciências da educação consegue-se identificar que para cada fase da vida há uma vertente de educação específica. O adulto tem uma estrutura de vida muito diferente da criança tornando-se necessário a utilização de vertentes da educação, com formações, conceitos, pensamentos e atividades específicas. Beck (2017) inclusive faz comparativos bem interessantes relacionada a filmes. Neste caso espera-se uma temática adulta do filme, ou mais construtiva, e o que é oferecido é uma animação infantil, não haveria desta maneira nenhum interesse, ou uma motivação em assisti-lo.

Segundo Karolczak (2012) a andragogia fundamenta-se em princípios ligados ao construtivismo e ao interacionismo, já que a construção do saber do adulto tem como ponto de partida motivações internas e externas. Inclusive com características muito específicas conforme aponta Gil *apud* Karolczak (2012), uma vez que: o adulto trabalha um conceito de autodireção da aprendizagem, pois tem uma responsabilidade pela sua aprendizagem e delimita o seu percurso educacional. Tem interesse em adquirir conhecimento, devido a compreensão de sua importância. Possui motivações internas ao aprendizado como melhores trabalhos, salários, principalmente as valorizações externas ligadas a própria vontade de crescimento. O adulto entra no processo educativo com muitas vivências e experiências, por conseguinte o processo de aprendizagem convencional com projeções e livros, nem sempre garantem o interesse na aprendizagem. O adulto tem uma orientação para aprendizagem mais pragmática, estando pronto a aprender aquilo que ele decide aprender, trabalhando essa determinação para atingir objetivos específicos em sua melhoria profissional ou pessoal.

Oliveira (1998) identifica caracterizações do indivíduo adulto e princípios ou premissas básicas. A maturidade humana é variável de acordo de cultura para cultura, devendo ser separado por aspectos: sociológicos, onde se tem o estabelecimento social de reconhecimento da sua independência vinda através de sua responsabilidade produtiva, ou plano econômico; biológico caracterizando a época em que a ocorre a maturidade física e a capacidade de procriação; a psicológica onde ocorre a independência psíquica do indivíduo, caracterizada pela competência autoadministrativa; e a jurídica relacionada às normas legais para o relacionamento público do cidadão.

Uma vez estabelecido o que seria um indivíduo adulto, Oliveira (1998), relaciona algumas premissas norteadoras para utilização da Andragogia. O indivíduo adulto tem dois tipos de consciência crítica e ingênua, tendo uma postura pró ativa ou ré ativa, de acordo com a consciência predominante. Compartilhar experiências é uma estratégia fundamental para o adulto. A relação educacional deve ser baseada através de uma interação entre facilitador e aprendiz, sendo necessário um clima de liberdade. A negociação e motivação do interesse do adulto em participar deve ser trabalhado o tempo todo. O centro das atividades educacionais deve ser a aprendizagem e não o ensino. O adulto é responsável sobre sua aprendizagem sendo responsável pelo seu desenvolvimento. O ato de aprender significa desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, o processo de aprendizagem implica na aquisição destes três elementos. Segundo Oliveira (1998), o processo de aprendizagem se dá numa ordem específica, sensibilização (motivação), pesquisa (estudo), discussão (esclarecimento), experimentação (prática), conclusão (convergência), compartilhamento (sedimentação). O ambiente de aprendizagem deve ser permeado de liberdade e deve ser incentivado para cada indivíduo falar sua história, ideias, opiniões, compreensões e conclusões. O diálogo é a principal ferramenta educacional entre adultos. A aprendizagem deve ser baseada na reflexão e ação, essa práxis serve para desenvolver assuntos discutidos e vivenciados. A atitude de ensinar a um adulto deve ser desconstruída, já que ele possui muitas vezes experiências práticas diferenciadas de seu facilitador. O indivíduo adulto deve ser tratado como um igual, não como alguém que não tenho conhecimento nenhum, ou alguém inferior, esse comportamento é indesejável. A educação elaborada não pode ser a tradicional, jesuítica dos tempos de escola, essa metodologia prejudica e muito o bom andamento da aprendizagem.

Cavalcanti e Gayo (2005) tipificam que uma excelente metodologia para se trabalhar na Andragogia é a aprendizagem, baseada em problemas, uma metodologia ativa. Essa metodologia consiste na narração ou construção de um problema, como o objetivo que o grupo solucione. A utilização de metodologias ativas dentro do processo de aprendizagem com adultos passa a ser um diferencial mais assertivo com relação às características explicitadas no uso da Andragogia.

### **3. Metodologias ativas**

Segundo Filatro e Cavalcanti (2018), os pesquisadores hoje buscam respostas sobre metodologias de aprendizagem. Podendo modelar o futuro, a partir da preposição de competências fundamentais, onde os profissionais devem desenvolvê-las para que estejam aptos e qualificados a atuar com sucesso em um mundo moderno muito mutável. Como uma tentativa de obter essas respostas as metodologias ativas na formação destes profissionais funcionam como uma estratégia de vencer essas adversidades. Para atingir tais objetivos os estudantes e profissionais devem deixar o papel passivo e de meros receptores de informações, com o objetivo de assumir um papel mais ativo e protagonista de sua própria aprendizagem. Assim desenvolvem competências de agilidade e adaptabilidade para participarem de novos contextos de aprendizagem. As metodologias ativas podem ser adotadas para desenvolver as competências relevantes, sob a perspectiva da Andragogia.

As metodologias ativas são compostas por dois aspectos fundamentais: ação e reflexão. Colocando o estudante como um sujeito ativo, devendo envolver-se no processo de aprendizagem como também adotar uma postura crítica de todo conteúdo trabalhado. Neste processo, a utilização de tecnologias de informação e comunicação podem desenvolver a autonomia destes estudantes, possibilitando a agilidade e a personalização das experiências de aprendizagem.

A andragogia centra-se na educação da autonomia de aprendizagem dos adultos, com objetivos de aprendizagem específicos, tendo em vista que possuem experiências vividas. Essa aprendizagem articula-se muito bem com o construtivismo e com a aprendizagem experimental, que prevê a adoção de práticas focadas no aprender fazendo, um modelo que pode ser utilizado dentro deste processo é o modelo de aprendizagem por problemas.

Bacich e Moran (2018) apontam que um caminho interessante de aprendizagem ativa é por meio da aprendizagem baseada na investigação (problema). Nesta modalidade os estudantes, orientados por um facilitador desenvolvem a habilidade de levantar questões e problemas e buscam, individualmente ou em grupos, interpretações coerentes e soluções possíveis. Tal metodologia envolve pesquisar, avaliar situações e pontos de vista diferentes, fazer escolhas, assumir riscos, aprender pela descoberta e caminhar do simples para o complexo. Esses desafios servem para contribuir e mobilizar as competências desejadas, independentemente de

como elas sejam: intelectuais, emocionais, pessoais ou comunicacionais. Ao trabalhar essas etapas, o facilitador, necessariamente tem que ter algum grau de experiência para ajudá-los a tornar conscientes alguns processos, estabelecendo conexões não percebidas, superando etapas mais rapidamente, e confrontando novas possibilidades.

#### **4. Educação corporativa**

Madrugá (2018) afirma que com o surgimento de uma nova tendência a relação entre educação e organizações, que estão deixando de ser operacionais para pertencer ao mundo das estratégias, seria a Educação Corporativa. Trazendo resultados positivos, criando uma difusão no mercado, sendo experimentada e adotada por empresas ao longo do globo. Ao cunhar o termo Educação, deve-se ter consciência da nobreza deste compromisso, e a complexidade desta implementação, exigindo estratégias e recursos para atingir os objetivos necessários. Para desenvolver tal estratégia é necessário a implementação de várias modalidades educacionais fundamentadas em métodos e técnicas de ensino estruturadas e motivadoras, buscando desenvolver as competências, habilidades e atitudes de seus colaboradores, sem exclusão de grupos, nem níveis hierárquicos.

Madrugá (2018), entre outros aspectos exalta a diferença dos treinamentos e desenvolvimentos habituais comparados a Educação Corporativa, uma vez que um trata-se de um treinamento pontual, preenche lacunas, enquanto o outro é um processo planejado e contínuo, buscando reter e desenvolver o capital intelectual humano da organização, desenvolvendo e incentivando pessoas, traduzindo-se em resultado para todos.

Segundo Tonet e Mota (2006), para trabalhar com a necessidade de desenvolvimento de certas competências humanas relacionadas à aprendizagem, podem ser obtidos de forma mais prática por meio das metodologias ativas. Existem diversas estratégias de ensino ativas, onde o facilitador busca transmitir conhecimentos relacionados com processos de gestão, como planejamento, decisão, negociação, definição de políticas, avaliação, formação de equipes, liderança, dentre outros. Essas metodologias podem ser: baseada na investigação, estudo de caso, ou por projetos, essas estratégias utilizam aspectos de problemas, casos ou ideias que precisam ser discutidas visando chegar a conclusões ou soluções desejadas. Elas surgem através da convicção de que a realidade humana é formada por um conjunto de elementos sociológicos, tecnológicos, psico-

lógicos, morais, profissionais, entre outros. Ação destas pessoas a resolução destes problemas exigiram delas que saibam diagnosticar, estabelecer relações, avaliar alternativas, decidir, uma tentativa de trazer a aplicação prática de teorias, sem as implicações de decisões erradas fora do ambiente de estudos.

##### **5. Resultados esperados e conclusão**

As Metodologias ativas, pela forma dinâmica como são, favorecem o aprendizado e motivam os alunos a se tornarem pró-ativos, capazes de tomar suas próprias decisões, se tornam mais críticos e adaptáveis a ambientes de mudança. Essas características tornam essa estratégia de aprendizagem funcional no ambiente de educação corporativa.

A educação corporativa vem se mostrando uma necessidade fundamental no ambiente organizacional, existem diversas modalidades de cursos, capacitações e treinamentos oferecidos para atender essa demanda. O grande diferencial é que pela forma como essas capacitações tem se aplicado, funcionam para atender requisitos específicos de determinadas classificações de padronização, e não uma efetiva ferramenta de aprendizagem.

Ao se trabalhar com metodologias ativas dentro do ambiente organizacional essa ferramenta se mostra mais prática do que as abordagens oferecidas. Seria muito interessante capacitar os facilitadores voltados à educação corporativa a desenvolverem essa metodologia de trabalho dentro da empresa.

Existem diversas abordagens de trabalho de metodologias ativas dentro das empresas, foram levantadas apenas alguns exemplos. Esse trabalho não teve por objetivo esgotar as possibilidades, pois as metodologias ativas englobam inclusive o ensino híbrido, que consiste em parte presencial e parte via plataformas de educacionais a distância, outro leque enorme de possibilidade de trabalho dos facilitadores.

Essa combinação favorece muito o desenvolvimento das habilidades, conhecimentos, competências e atitudes das pessoas que participação desta estratégia de ensino, levando sempre em consideração os aspectos andragógicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BACICH, Lilian, MORAN, José. *Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico prática*. Porto Alegre: Penso, 2018.

BECK, C. (2017). Ciências Agógicas: as ciências da educação. *Andragogia Brasil*. Disponível em: <https://andragogiabrasil.com.br/ciencias-agogicas/>. Acesso em: 11 nov. 2020.

CAVALCANTI, Roberto de A.; GAYO, Maria Alice F. da S. Andragogia na educação universitária. *Conceitos*. p. 44-51, Julho/2004–Julho/2005.

FILATRO, Andrea. CAVALCANTI, Carolina Costa. *Metodologias inovativas na educação presencial, a distância e corporativa*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

KAROLCZAK, Maria Eloisa. *Andragogia – Liderança, Administração e Educação: uma nova teoria*. Curitiba: Juruá, 2012.

MADRUGA, Roberto. *Treinamento e desenvolvimento com foco em Educação Corporativa*. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

OLIVEIRA, Ari Batista de. *Andragogia – a educação de adultos*. Disponível em: [http://www.diocese-braga.pt/catequese/sim/biblioteca/publicacoes\\_online/200/ANDRAGOGIA.pdf](http://www.diocese-braga.pt/catequese/sim/biblioteca/publicacoes_online/200/ANDRAGOGIA.pdf). Acesso em: 12/11/2020.

TONET, Helena, MOTA Leida Maria de Oliveira. Metodologia ativa em Td&E com ênfase no role-playing. In: ANDRADE, Jairo E. Borges; MOURÃO, Gardênia da Silva Abbad, Luciana. *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2006.