

# Metodologias

# **Ativas**



# Sumário

pág. 03

**Metodologias Ativas**

pág. 06

**Modelo 70:20:10**

pág. 09

**Sala de aula invertida**

pág. 10

**Ciclo de aprendizagem vivencial**

pág. 12

**Gamificação**

pág. 15

**Referências**

# Metodologias **Ativas**

Tudo mudou! O mundo globalizou, a tecnologia tomou conta de tudo, a comunicação, o transporte, a rotina, tudo simplificou. Atualmente as casas contam com inúmeros aparelhos eletrônicos que facilitam a vida da família, as distâncias encurtaram e conseguimos acompanhar a vida dos nossos afetos a quilômetros de distância. Não precisamos mais de jornal, livros, “barsas” para termos acesso a informação e ao conhecimento. Até a cura para doenças, que antes pensávamos serem incuráveis, estão sendo descobertas graças ao avanço da tecnologia.

Mas e os nossos métodos de ensino?

O que mudou nos últimos 50 anos? Algumas continuam com quadro negro e giz, outras contam com aparelhos de data-show, tela de projeção e quadros brancos. Mas será que isso significa mudança na forma de ensinar?

Alunos sentados em fileiras, professores postados em frente aos alunos, aprendizagem avaliada através de notas, avaliações em forma de provas... É, parece que tudo no mundo mudou, menos o nosso atual e velho sistema de ensino.

**É muito comum nas organizações a condução de treinamentos em que o instrutor é o centro do processo de aprendizagem, pouco utilizando as experiências das pessoas para a construção do conhecimento.**

A educação ainda está pautada no modelo resultante da perspectiva pedagógica, em que a ênfase está centrada no papel do professor e não do aluno. Esse modelo está presente não apenas nas escolas e universidades, mas também nas práticas educativas das organizações. Parafraseando Paulo Freire, vemos um aluno ainda na posição de “mero receptáculo bocejante do conhecimento”.

**E qual o impacto da utilização desse modelo para a geração Y, super conectada e com informações disponíveis na palma da mão?**

Então por que não tiramos o foco do “professor”, para efetivamente alcançar a formação de um sujeito ativo, crítico, reflexivo e transformador? Está mais do que na hora de mudarmos os métodos utilizados em nossas práticas educativas, para utilizar práticas que coloquem os alunos no papel principal de construir e buscar o conhecimento. Métodos voltados à problematização, à busca do conhecimento nas ferramentas de busca e nas redes sociais, ferramentas voltadas à construção de linhas do tempo, histórias em quadrinhos, nuvens de palavras, etc., existem para facilitar essa mudança. Você sabia que inclusive existem ferramentas que utilizam o celular dos alunos para a construção do saber em sala de aula?

A aprendizagem por questionamento e experimentação é mais relevante para uma compreensão ampla e profunda. “A curiosidade do que é diferente e se destaca no entorno, desperta a emoção. E, com a emoção, se abrem as janelas da atenção, foco necessário para a construção do conhecimento” (MORA, 2013, p.66). Dessa forma, é importante que o processo educativo coloque os participantes no centro do processo de aprendizagem, por meio de questionamentos, estimulando a criação, a busca de soluções, a experimentação, reflexão e compartilhamento.

Mas, para que a transformação na forma de ensinar e aprender realmente aconteça, é necessária uma mudança de postura daquele que ensina. Avaliar nossas concepções pedagógicas (crenças, valores) e verificar se nossa postura metodológica está levando à uma aprendizagem significativa é fundamental. Isso deve ser construído a partir de um autoconhecimento, de uma reflexão sobre a prática educativa e sobre nosso papel enquanto facilitador/mediador e não mais de apenas um “professor”.

# Modelo **70:20:10**

O modelo 70:20:10 surgiu nos anos 90 com o trabalho de Morgan McCall, Robert Eichinger e Michael Lombardo, do Centre for Creative Leadership, e atualmente tem sido aprimorado por Charles Jennings, fundador do 70:20:10 Institute. A conclusão dos estudos sugere que profissionais bem-sucedidos atribuem a aquisição de suas competências a:

**70% de missões difíceis e desafios profissionais,  
ou seja, por meio da experiência.**

**20% vindo de colegas e superiores,  
ou seja, por meio da troca.**

**10% à formação tradicional e leituras,  
ou seja, por meios formais de aprendizado.**

Esta distribuição percentual do aprendizado é o que chamamos de modelo 70-20-10.

Temos uma inevitável reflexão: se 90% da aprendizagem real está concentrada nas trocas e nas experiências profissionais, por que cerca de 90% dos esforços das áreas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) estão concentrados nos 10% restantes (formação tradicional ou formal)? Talvez o motivo da ineficácia de alguns programas de desenvolvimento baseados somente em treinamentos formais esteja implícito no conceito do 70-20-10.

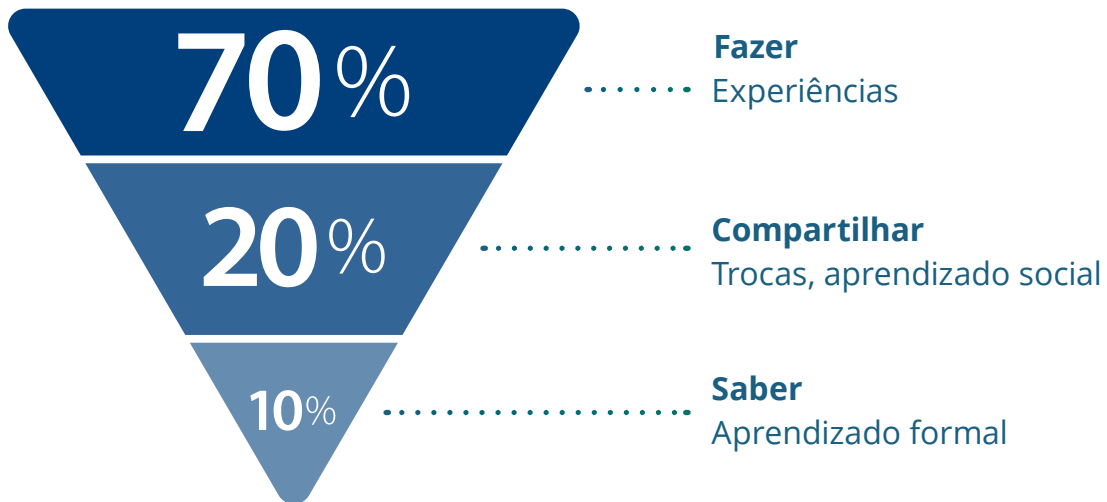
Vale lembrar que o Modelo 70-20-10 não é uma fórmula mágica a ser seguida, mas sim um modelo de referência a ser lembrado e considerado ao se pensar em programas de treinamento e desenvolvimento. Há muitos críticos questionando a validade das pesquisas e estudos que levaram aos “números mágicos” 70, 20 e 10, mas um fato não se discute: as experiências são realmente relevantes ao aprendizado profissional.

### **É possível melhorar a experiência em sala de aula usando o modelo 70-20-10?**

O conceito do 70-20-10 pode ser adaptado para qualquer necessidade de aprendizado, inclusive para uma aula de 8 horas. Em um mundo onde a informação é disponível em tempo real, não parece fazer mais sentido longas aulas com apresentações em powerpoint e leituras intermináveis. Outras iniciativas como Flipped Classroom podem apoiar o modelo 70-20-10 e liberar espaço para experiências autênticas em sala de aula.

### **Que atividades se enquadram no 70, no 20 e no 10?**

A figura seguinte traz algumas sugestões de tipos de atividades que podem se enquadrar em cada percentual do modelo 70-20-10.



**70% — Fazer**  
**Simulações; Role Play; Business games/Jogos;**  
**Prática progressiva; Dramatização...**

**20% — Compartilhar**  
**Estudos de caso; Coaching; Team Coaching; Trabalhos em grupo;**  
**PBL (aprendizagem baseada em problemas);**  
**Construção de nuvem de palavras em sala de aula; Quiz em grupos;**  
**Teach Back; Discussão; Action Learning...**

**10% — Saber**  
**Aulas expositiva; Seminários; Congressos; Palestras;**  
**Leituras de livros, artigos, etc...**



# Sala de Aula **Invertida**

No ensino tradicional a sala de aula serve para o professor transmitir informações para o aluno. Após essa transmissão, o aluno estuda e é avaliado.

A sala de aula invertida (ou flipped classroom) é uma nova forma de promover a aprendizagem, em que o aluno é ativo neste processo. O aluno estuda antes da aula e a aula se torna um lugar de aprendizagem ativa, onde há perguntas, discussões e atividades práticas.

**O facilitador trabalha as dificuldades dos alunos, ao invés de apresentações sobre o conteúdo. Incentiva a troca de conhecimento (aprendizagem peer-to-peer) e a interação.**

Vigotski já apontava que a aprendizagem é resultante de um processo interativo e considerava a existência de uma ZDP (zona de desenvolvimento proximal). A ZDP representa a diferença entre o que o aprendiz pode fazer individualmente e aquilo que é capaz de atingir em colaboração com outras pessoas.

# Ciclo de Aprendizagem **Vivencial**

O ciclo de aprendizagem vivencial é uma metodologia adaptada por Fela Moscovici, dentro de sua proposta de Educação de Laboratório. A educação de laboratório é um termo genérico, aplicado a um conjunto de metodologia que visa mudanças pessoais a partir de aprendizagens baseadas em experiências ou em vivências. Essas mudanças estão relacionadas a aprendizagens de nível cognitivo (como obter novas informações, novos conhecimentos), a nível emocional (reflexões, entrar em contato com sentimentos), a nível atitudinal e a nível comportamental (MOSCOVICI, 2013).

O nome laboratório indica, fundamentalmente, o caráter experimental da situação, no sentido de que os participantes são encorajados a refletir sobre suas ações, seus comportamentos e seus sentimentos em um local seguro, que é o próprio grupo. A metodologia utilizada para isso é vivencial – o ciclo de aprendizagem vivencial. Esse ciclo compreende quatro etapas sequenciais e interdependentes: atividade, análise, conceituação e conexão (MOSCOVICI, 2013).

**Ciclo de Aprendizagem Vivencial** (Fonte: MOSCOVICI, 2013)



**Processo Vivencial de Aprendizagem** (Fonte: MOSCOVICI, 2013)



Se houver por parte de membros do grupo muita resistência, esta poderá ser reforçada na segunda etapa com a não aceitação dos feedbacks, se posicionando de forma ainda mais rígida para defender seu ponto de vista e como consequência, se afastar do grupo. Pode ainda, na terceira etapa de conceituação, não ser beneficiado, deixando de se abrir para a experiência e aprender e, a quarta etapa, de conexão, ficará prejudicada por não possibilitar a reflexão sobre as experiências.

Essas reações podem ser um obstáculo a aprendizagem, mas também, levar a continuidade do processo de uma forma diferente. Importante respeitar o momento de cada sujeito, acolhendo e deixando-o livre para escolher como participar desse processo. Muitas vezes, mesmo se fechando para uma atividade, algumas pessoas permanecem no grupo e aos poucos esse começa a fazer mais sentido para ele. O fato de estar presente, mesmo que apenas observando, poderá trazer muitas reflexões e mudanças.

# Gamificação

A Gamificação, enquanto estratégia, tem um enorme potencial de engajar no processo de aprendizagem. Em uma definição bem simples a Gamificação torna as atividades e processos cotidianos mais atrativos e conseqüentemente mais eficazes, gerando assim um maior interesse e engajamentos dos colaboradores.

Esta abordagem inovadora – e ainda desconhecida por muitos – utiliza mecânicas de jogos para deixar a execução de simples tarefas e até processos estratégicos mais atrativos, aproveitando a pré-disposição natural do ser humano para resolver problemas práticos e competir de maneira saudável.

## Gamificação não é a mesma coisa que Game

Muitas pessoas acreditam que gamificar é a mesma coisa que jogar ou então transformar alguma coisa em um jogo. Este tipo de conceituação, embora faça certo sentido, está muito longe da verdadeira definição desta metodologia ou de sua aplicação prática. Para desfazer esse mal-entendido vamos começar entendendo o que são Games.

**Um game é um sistema no qual jogadores se engajam em um desafio abstrato, definido por regras, interatividade e feedback; e que gera um resultado quantificável frequentemente elicitando uma reação emocional.**

## Games

Gosto muito da definição utilizada por Karl Kapp em seu livro “The Gamification of learning and instruction” que diz:

Observando por esse prisma, podemos entender que um Game é um sistema fechado, constituído por regras previamente definidas que promovem o engajamento voluntário dos seus participantes através de elementos específicos. Um game pode conter aspectos da realidade ou até mesmo essência dela, mas o game nunca será uma cópia verdadeira da vida real. Logo, se tivermos que jogar porque alguém ordenou, deixa de ser um game sendo que, ele também não é algo essencial, na verdade podemos considerá-lo supérfluo, tornando-se apenas uma necessidade quando você sente prazer durante o jogo.

## Gamificação

A gamificação não é a arte de criar jogos, muito menos tornar a vida em um jogo. A gamificação estuda os elementos que fazem dos games algo tão atrativo para o ser humano e como transportá-los para as tarefas comuns do dia a dia tornando-as mais atrativas.

Vamos olhar aqui 4 aspectos que definem muito bem um Game:

1. Os games possuem metas claras e bem definidas que fazem com que o jogador saiba perfeitamente o que se espera dele. Isto dá ao jogador algo importantíssimo: um senso de propósito na execução de sua tarefa.

2. Os games possuem regras que estabelecem como deve-se chegar ao resultado. Bons jogos limitam as formas óbvias de como atingir os objetivos e estimulam seus participantes a explorar outros caminhos, aguçando assim a criatividade e pensamento estratégico.

3. Feedback em tempo real que informa ao jogador se ele está no caminho certo ou se aproximando da meta. Este tipo de informação mostra que as metas são atingíveis e motiva-o a continuar jogando.

4. A participação é voluntária, ou seja, quando alguém aceita participar de um jogo ele está aceitando a meta a ser cumprida, as regras e os feedbacks constantes.

Imaginem agora, se conseguíssemos transpor estes aspectos para a sala de aula? Criar propósito para as atividades, estimular a criatividade e pensamento estratégico, fornecer feedbacks constantes e ter os alunos engajados através de uma execução voluntária das tarefas. É exatamente isto que a gamificação sugere, despertar nas pessoas um maior interesse pelas suas tarefas, aplicando os elementos que fazem dos games algo tão extraordinário e motivador.

# Referências

BACICH, L.; MORAN, J. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, 2018

BURKE, B. **Como a gamificação motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias**. São Paulo: DVS Editora, 2015

FLORA, A. **Gamification**: como criar experiências de aprendizagem engajadoras. SP: DVS Editora, 2015

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 22ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2013.



---

Edupulses é uma ferramenta fácil de usar que torna suas apresentações um momento marcante, divertido e inovador!

**Sem instalações. Sem downloads. E gratuito.**

Acesse nosso site:

 [edupulses.io](https://edupulses.io)