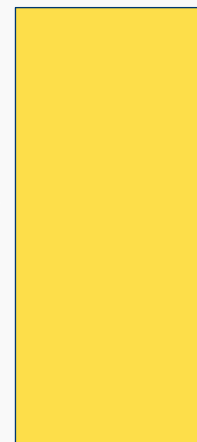




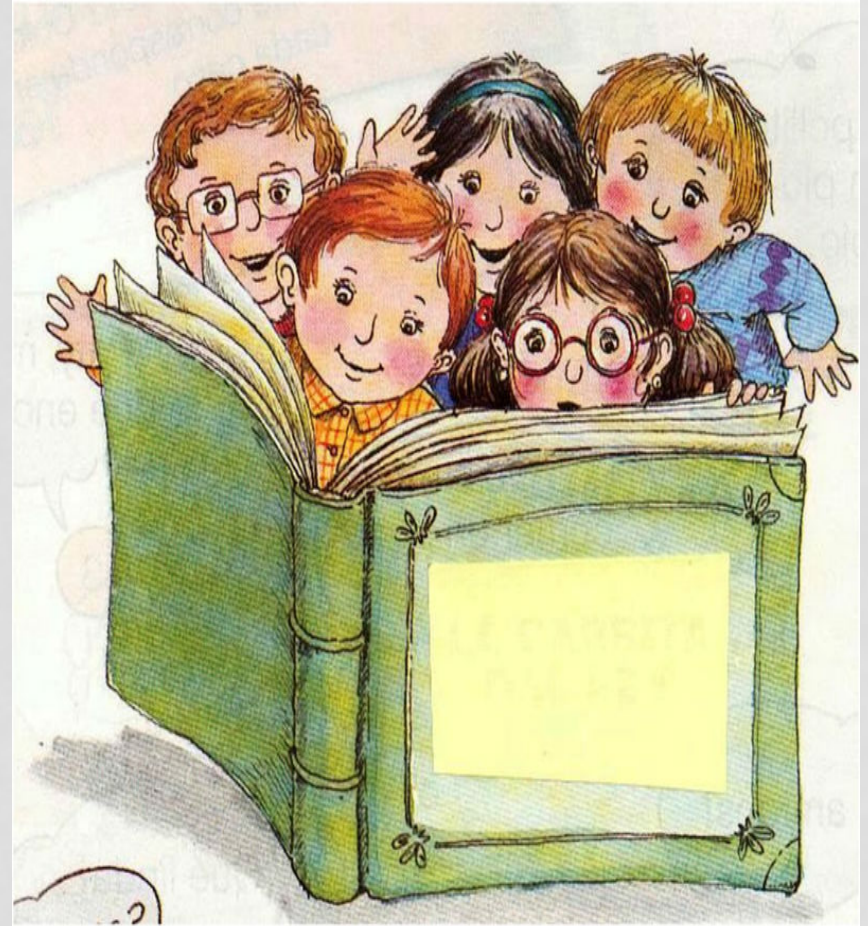
APRENDIZAGEM

ADRIANA CRISTINA CALDANA
NAYELE MACINI



CONCEITO DE APRENDIZAGEM

- Implica a mudança de uma atitude ou de um comportamento como consequência de uma experiência.
- Função: garantir a melhor adaptação possível da pessoa a seu meio, assegurando a individuação.



AGENDA

- O que é aprender?
- Como aprender?
 - Approach Behaviorista
 - Approach Cognitivo
 - Approach Experiencial
- Aprender é mudar.
- Resistências à mudança
- Socialização e desenvolvimento das competências
- Criatividade e Inovação



O QUE É APRENDER?

Aprender que ...



Aprender a ...



Aprender ...



COMO APRENDER?

Motivação

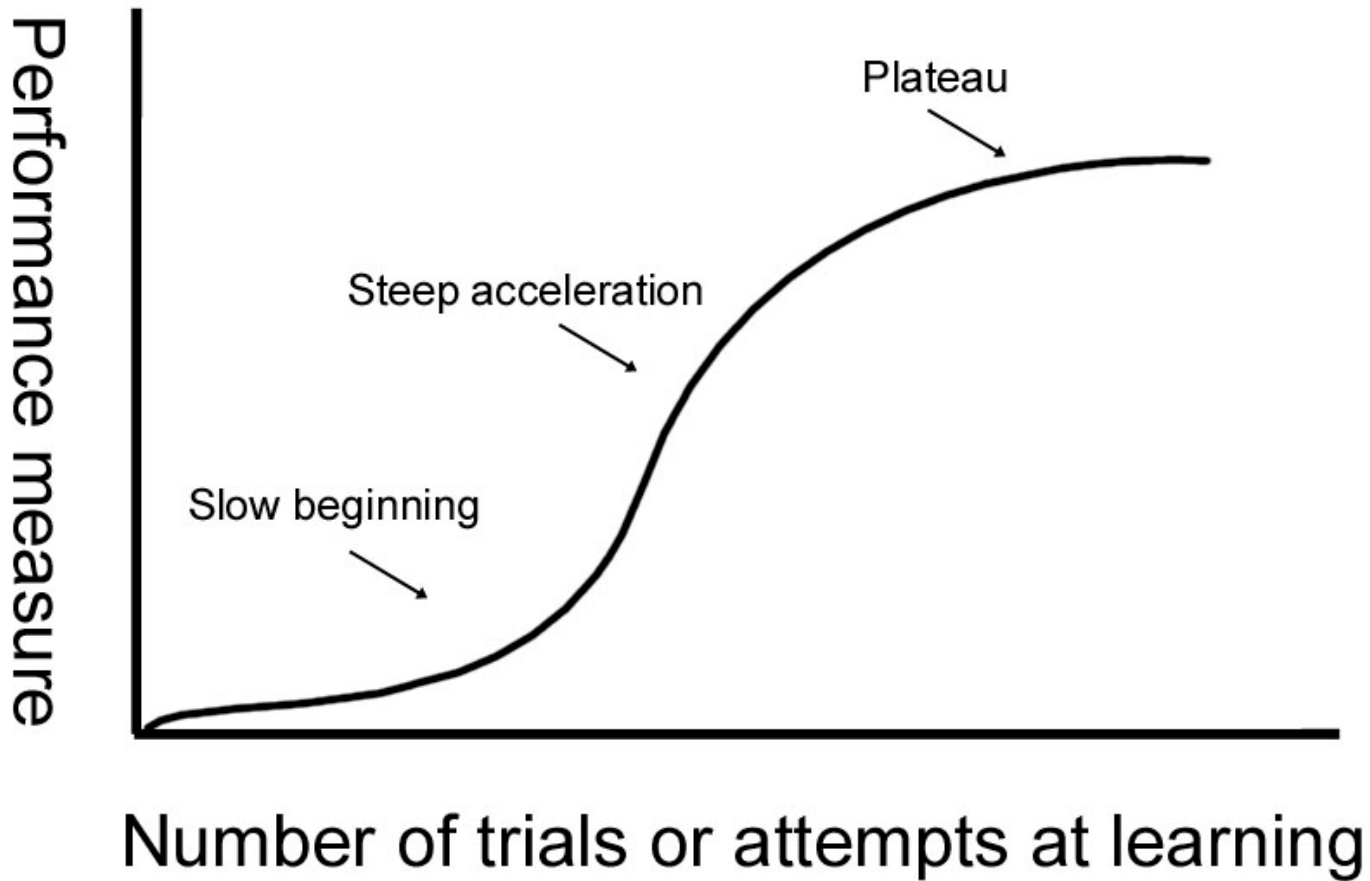


Experiência de
Aprendizagem



Aquisição de
condutas
eficazes

COMO APRENDER?



COMO APRENDER?

Diferenças individuais: aptidões, capacidade de aprendizagem, disposições pessoais, interesses.

Approaches

Behaviorista

Experiencial

Cognitivo

APPROACH BEHAVIORISTA



Conseqüência	Freqüência do comportamento aumenta	Freqüência do comportamento diminui
Aplica estímulo	Reforçamento positivo (o estímulo é positivo) <ul style="list-style-type: none">■ Bebê chora → amamenta■ Garoto estuda → tira boas notas■ Vendedor alcança a meta da loja → recebe gratificação extra	Punição (o estímulo é aversivo) <ul style="list-style-type: none">■ Bebê chora → apanha■ Coloca dedo na tomada → leva choque■ Motorista ultrapassa a velocidade máxima → acende luz no painel e soa alarme
Retira estímulo	Reforçamento negativo (o estímulo é aversivo) Situações de: fuga e evitação <ul style="list-style-type: none">■ Barulho incomoda → sai da sala■ Motorista reduz a velocidade → alarme pára	Punição (o estímulo é positivo) <ul style="list-style-type: none">■ Fez pirraça → retira o brinquedo■ Atrasou-se ao encontro → namorado(a) vai embora■ Operário não usa capacete na construção → desconta do salário

ATIVIDADE



- Para cada quadrante, forneça o máximo de exemplos aplicados ao mundo do trabalho e das organizações:

Conseqüência	Freqüência do comportamento aumenta	Freqüência do comportamento diminui
Aplica estímulo	(1) Reforçamento positivo	(2) Punição
Retira estímulo	(3) Reforçamento negativo	(4) Punição

ATIVIDADE



- Para cada quadrante, forneça o máximo de exemplos aplicados ao mundo do trabalho e das organizações:

Intermitente	Fixo	Variável
Proporcional	(1) Reforço após número fixo de respostas ■ Ex.: Brinde ao juntar 3 tampas do produto.	(2) Reforço após número variável de respostas ■ Ex.: Ganhos na máquina caça-níquel
Intervalo	(3) Reforço após intervalo de tempo fixo ■ Ex.: Fazer chamada a cada 2 semanas.	(4) Reforço após intervalo de tempo variável ■ Ex.: Fazer chamada-surpresa.

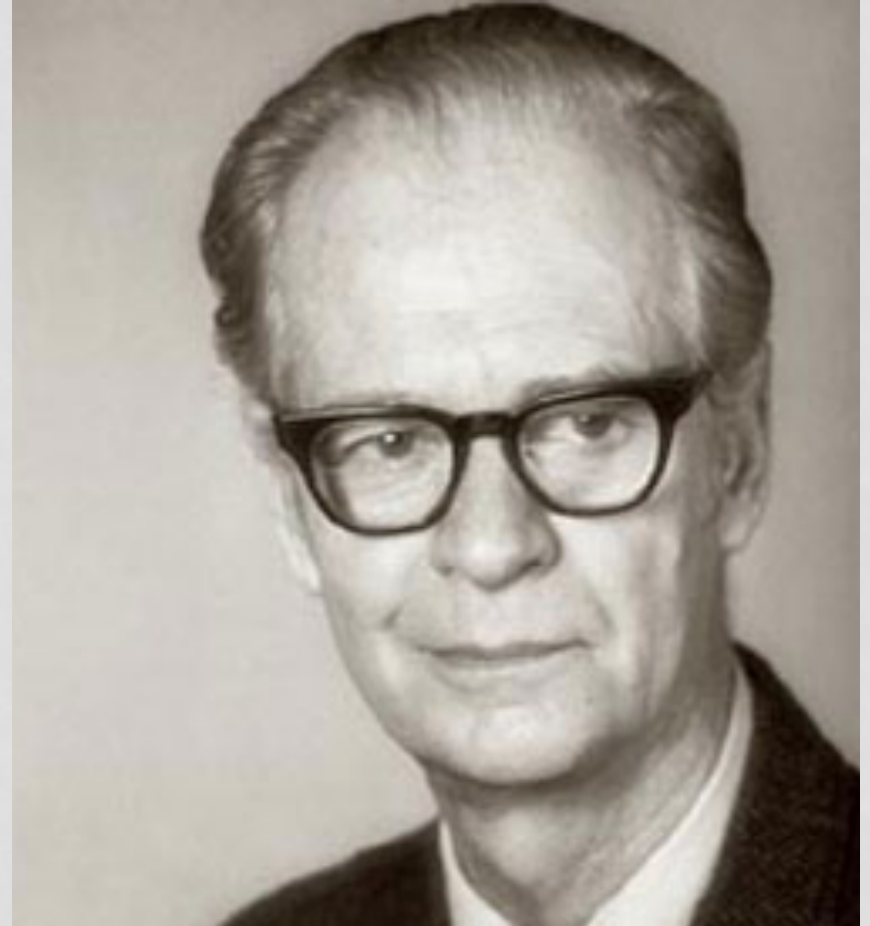
ATIVIDADE



- Qual dos esquemas abaixo tende a fazer com que todos os alunos estudem a matéria sempre? Por quê? Qual é o mais estressante e aversivo? Por quê?
- Esquemas:
 1. Aplicar uma prova ao final do curso.
 2. Aplicar 4 provas distribuídas ao longo do curso, com datas previamente anunciadas.
 3. Aplicar várias provas-surpresa ao longo do curso, sem anunciar quantas serão.
 4. Dividir a turma em grupos de 4 alunos, e solicitar que apresentem um trabalho ao final do curso.

APPROACH BEHAVIORISTA

- Não é útil, nem necessário compreender as atividades da inteligência, da memória, da percepção ou da motivação para explicar comportamento humano; basta poder descobrir quais estímulos ou acontecimentos tem efeito positivo na probabilidade da aparição dos comportamentos.
- Diferem dos cognitivistas.



Skinner (1974)

APPROACH COGNITIVO

Definição de Cognitivo: expressão que está relacionada com o **processo de aquisição de conhecimento**. Envolve fatores diversos como o pensamento, a linguagem, a percepção, a memória, o raciocínio etc., que fazem parte do desenvolvimento intelectual.

- Acrescenta ao Approach Behaviorista esses fatores.
- As novas aquisições não presumem necessariamente o surgimento efetivo de novas condutas.
- Há aprendizagem quando há aquisição de conhecimentos que podem ocasionar condutas **potenciais**.

APPROACH COGNITIVO



Aprendizagem



Inteligência

Apoio na experiência passada da pessoa, em seus diversos mecanismos de adaptação, imaginação e criatividade.
Importantes contribuições:
Piaget.

APPROACH COGNITIVO

Equilíbrio das estruturas mentais

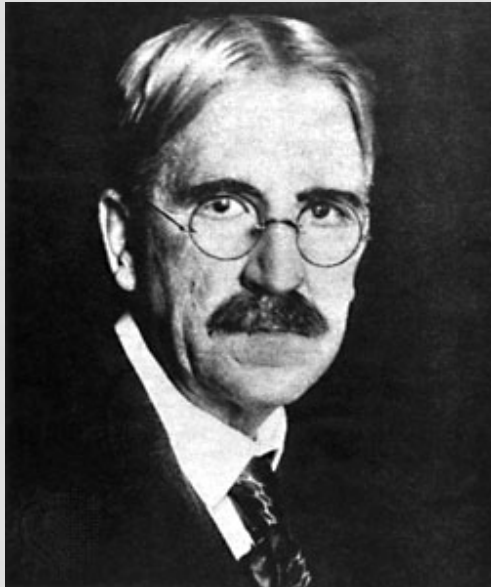
Redução da dissonância cognitiva

Aprendizagem por observação

Compreensão súbita (insight)

APPROACH EXPERIENCIAL

John Dewey
(1938,1958)



Experiência, teoria,
reflexão, ação

Kurt Lewin
(1951)



Experiências e *feedback*
sobre performance

David A. Kolb
(1984)



CICLO DE APRENDIZAGEM DE KOLB





ATIVIDADE

INVENTÁRIO DOS ESTILOS DE APRENDIZAGEM

INVENTÁRIO DOS ESTILOS DE APRENDIZAGEM

Resumo das competências atribuídas a cada estilo de aprendizagem

<p>Acomodação</p> <p>Interesses: ações (Como?)</p> <p>Se envolver para atingir objetivos</p> <p>Procurar boas oportunidades e aproveitá-las</p> <p>Influenciar e dirigir os outros</p> <p>Estar pessoalmente envolvido</p> <p>Estar em relação com pessoas</p>	<p>Divergência</p> <p>Interesses: valores (Por quê?)</p> <p>Ser sensível aos interesses dos outros</p> <p>Ser sensível aos valores</p> <p>Escutar com espírito aberto</p> <p>Colher informações</p> <p>Imaginar as implicações e as consequências das situações ambíguas</p>
<p>Convergência</p> <p>Interesses: decisão (Quando? Onde?)</p> <p>Criar novas maneiras de pensar e de fazer</p> <p>Experimentar novas ideias</p> <p>Escolher a melhor solução</p> <p>Fixar objetivos</p> <p>Tomar decisões</p>	<p>Assimilação</p> <p>Interesses: ideias (O quê?)</p> <p>Organizar a informação</p> <p>Desenvolver modelos conceituais</p> <p>Verificar as teorias e as ideias</p> <p>Planejar experimentações</p> <p>Analisar dados quantitativos</p>

ESTILOS DE APRENDIZAGEM

- Resolução de problemas, contribuição para a equipe e natureza dos estímulos úteis

Acomodação	Divergência
Experiência concreta e experimentação ativa	Experiência concreta e observação reflexiva.
Aplicação na resolução de problemas: defesa de opiniões e de ideias, fixação de objetivos, comprometimento dos recursos em um projeto, execução das decisões.	Aplicação na resolução de problemas: busca de informações para situar o problema e identificação das ocasiões propícias para a ação, reconhecimento de desvios ocorridos e das dificuldades encontradas, experimentação de novos <i>patterns</i> , criação de possibilidades de ação.
Contribuição para a equipe: incentivar a execução dos projetos; fiscalização dos objetivos a serem atingidos.	Contribuição para a equipe: aumento da qualidade e da quantidade das informações necessárias para a tomada de decisão; apoio à coleta de informações, à organização e utilização de dados que de outra forma não seriam considerados; relativa independência de julgamento.
Natureza dos estímulos úteis: retorno aos resultados obtidos, técnicas de seguimento, informação no que se refere a necessidades.	Natureza dos estímulos úteis: atribuição de possibilidades específicas, estimulação do processo de geração de ideias, informação sobre o problema e sobre seu contexto.

ESTILOS DE APRENDIZAGEM

- Resolução de problemas, contribuição para a equipe e natureza dos estímulos úteis

Convergência	Assimilação
Conceitualização abstrata e experimentação ativa	Conceitualização abstrata e observação reflexiva.
Aplicação na resolução de problemas: escolha de uma hipótese dentre várias hipóteses, concentração dos esforços, avaliação dos planos e programas, teste de hipóteses, tomada de decisões.	Aplicação na resolução de problemas: elaboração de uma teoria, definição do problema, comparação das hipóteses possíveis, definição de critérios, formulação de hipóteses e de planos de ação.
Contribuição para a equipe: subsídios úteis para a tomada de decisão; concentração da energia em uma teoria.	Contribuição para a equipe: equacionamento de uma situação que originalmente parece pouco nítida para um gestor; elaboração de um conceito; formulação de indícios que facilitam a tomada de decisão; relativa independência de julgamento.
Natureza dos estímulos úteis: conhecimento das técnicas de triagem e de seleção, do <i>design</i> experimental, das ciências humanas e políticas.	Natureza dos estímulos úteis: conhecimento das políticas, dos métodos de planejamento, das estratégias possíveis e dos critérios de avaliação.

APRENDER É MUDAR

Descristalização

Deslocamento

Cristalização

RESISTÊNCIAS À MUDANÇA

Preocupação



Organizações
qualificadoras

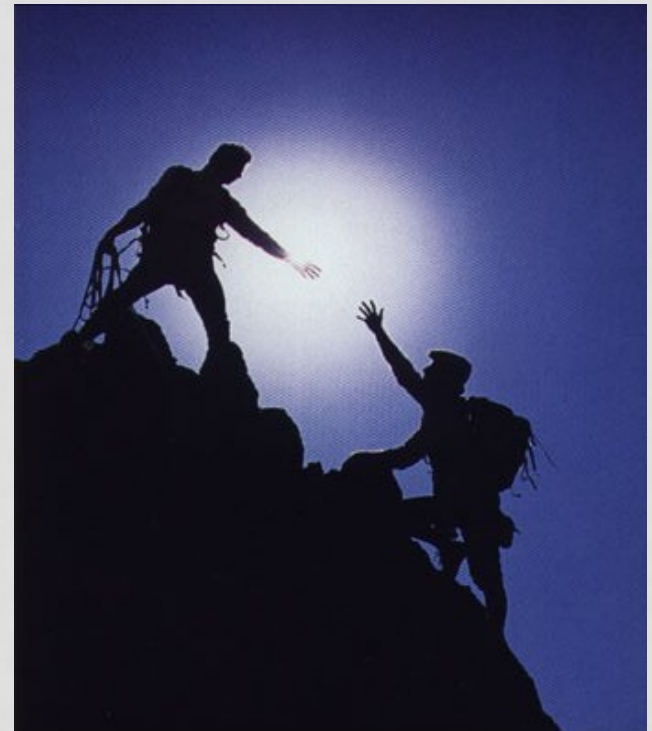
A escola dos golpes
duros

SOCIALIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

- 70% dos conhecimentos dos empregados são adquiridos de maneira informal.

Formação Formal

- Treinamento na tarefa.
- Rodízio nos postos de trabalho.
- Coaching.
- Mentores.



Artifícios para aumentar a criatividade e prazer no trabalho

Tente aprender alguma coisa significativa todos os dias. Seja curioso!

Faça um esforço para ver os problemas de diversos ângulos.

Defina claramente o que você gosta de fazer e o que você mais detesta fazer na vida.

Para que uma atividade seja interessante, aumente paulatinamente seu nível de dificuldade.

Tente surpreender pelo menos uma pessoa por dia ensinando-lhe alguma coisa significativa.

Diante de um problema, formule o maior número possível de soluções.

Na medida do possível, reserve mais tempo, todos os dias, para o que você gosta de fazer, e menos tempo para aquilo que você não gosta.

Reserve tempo para refletir e relaxar. As ideias criativas irrompem muitas vezes quando não esperamos!

Quando alguma coisa desperta seu interesse, informe-se mais sobre ela.

Tente encontrar ideias originais em caminhos muito percorridos.



**CRIATIVIDADE E
INOVAÇÃO**

BIBLIOGRAFIA

- MORIN, E.M.; AUBÉ, C. Psicologia e Gestão. São Paulo: Atlas, 2009.