

Módulo 1

Introdução à gestão da diversidade

Desenvolvido por ITG Conseil (França)

Introdução

Este módulo apresenta os fundamentos da gestão da diversidade nas empresas para profissionais de EFP. Aborda tópicos e questões de gestão da diversidade destacados nas e-Zines DIVERSITe e em infografias interativas.

No final deste módulo, deverá ser capaz de...

Conhecimento

- Definir a gestão da diversidade e o seu significado nas empresas.
- Identificar os principais componentes e princípios da gestão da diversidade.
- Explicar as vantagens de promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho.

Aptidões

- Analisar as necessidades e os requisitos das empresas em matéria de diversidade.
- Aplicar estratégias para criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.
- Desenvolver estratégias para enfrentar os desafios e conflitos relacionados com a diversidade.

Atitudes

- Avaliar o valor da diversidade e o seu contributo para o sucesso da organização.
- Demonstrar respeito e empatia para com indivíduos de origens diversas.
- Cultivar uma abordagem aberta e inclusiva do trabalho e da tomada de decisões.

Ver
&
refletir



[https://youtu](https://youtu.be/Pn6WzHw7gHY)



A importância da diversidade no local de trabalho

youtu.be/Pn6WzHw7gHY

Este vídeo contém uma breve explicação sobre o significado de diversidade no local de trabalho. Depois de o ver, sinta-se à vontade para reagir ao mesmo e refletir sobre as perguntas da página seguinte.

**Ver
&
refletir**



Pergunta 1: Que especificidades traz a diversidade às empresas em geral e à sua, em particular?

Pergunta 2: O que é uma reserva de talentos e como é que a diversidade enriquece essa reserva?

Pergunta 3: Que influência tem a diversidade nos seus públicos-alvo e quais são as vantagens específicas para estes quando são servidos por empresas “competentes em matéria de diversidade”?

Conceitos-chave

Variedade

É o tempero da vida. Se diversidade é outra palavra para variedade, como é que pode melhorar ou dar sabor ao mundo? A diversidade - através das lentes da raça, etnia, capacidade, género, orientação sexual, neurodiversidade e outras - pode ajudar a fortalecer as organizações.

Património

Refere-se a um tratamento justo para todas as pessoas, de modo a que as normas, práticas e políticas em vigor garantam que a identidade não é um fator preditivo de oportunidades ou de resultados no local de trabalho. A equidade difere da igualdade. Enquanto a igualdade pressupõe que todas as pessoas devem ser tratadas da mesma forma, a equidade tem em consideração as circunstâncias únicas de uma pessoa, ajustando o tratamento em conformidade para que o resultado final seja igual para todos.

Conceitos-chave

Inclusão

Refere-se à forma como a força de trabalho vivencia o local de trabalho e ao grau em que as organizações acolhem todos os trabalhadores e lhes permitem dar contributos significativos. As empresas que recrutam uma força de trabalho diversificada devem também desenvolver uma cultura inclusiva, de modo a que todos tenham a sua voz ouvida. Isto é fundamental se as organizações quiserem reter os seus talentos e libertar o poder da sua força de trabalho diversificada.

Interseccionalidade

Este termo, trabalhado pela Professora Kimberlé Crenshaw, em 1989, refere-se às formas como diferentes partes da identidade de uma pessoa se cruzam ou se sobrepõem umas às outras. Por exemplo, o género é um aspeto da identidade de uma pessoa, mas também o são a orientação sexual e a raça.

Conceitos-chave

Diversidade

Refere-se a quem está representado na força de trabalho. Alguns exemplos de diversidade nos locais de trabalho incluem:

- diversidade de género: como é a composição de homens, mulheres e pessoas não binárias numa determinada organização?
- diversidade etária: as pessoas de uma organização pertencem maioritariamente a uma geração ou há uma mistura de idades?

Cultura

É definida como “as ideias, os costumes e o comportamento social de um determinado povo ou sociedade”. A cultura descreve os comportamentos de grupo e não os comportamentos individuais. Os indivíduos são únicos e são influenciados por diferentes culturas de grupo (nacional, empresarial, profissional, familiar, etc.).

Porquê e como é que a gestão da diversidade é importante nas empresas?



Obtido em: br.freepik.com/fotos-premium/diversas-pessoas-se-unindo-como-uma-equipe_3332595.htm

Definição e significado de gestão da diversidade

A gestão da diversidade é definida como a prática de planear, elaborar estratégias, comunicar e executar a ideia de diversidade e inclusão num grupo. Um grupo pode ser uma organização, uma empresa, uma religião, um governo ou mesmo uma nação.

A prática da gestão da diversidade significa tomar medidas para atender, apoiar e adaptar as necessidades e os estilos de vida de um determinado grupo.

As atividades de gestão da diversidade incluem a educação, a promoção e o apoio a vários tipos de diversidade, como a raça, o género, a religião, a etnia, a comunidade LGBTQI+ e muito mais.

Uma estratégia de gestão da diversidade define os objetivos de melhorar a diversidade num grupo, apoiando uma maior integração e inclusão.

Como identificar os principais componentes e princípios da gestão da diversidade?



Obtido em: fr.freepik.com/photos-gratuite/concept-equipe-groupe-diversite-gens-affaires_2861366.htm

Principais componentes da gestão da diversidade



Diversidade interna: são as características inerentes a um indivíduo - aquelas com que todos os indivíduos nascem - e que não podem ser alteradas - salvo exceções, como a etnia, a idade, a nacionalidade, a orientação sexual, a capacidade física e a capacidade mental.

Diversidade externa: são todas as características com que um indivíduo não nasceu e que podem ser alteradas, como a educação, os passatempos, a aparência física, as crenças religiosas, o estado civil, o contexto socioeconómico, a experiência de vida, etc.

Contexto ou diversidade de visões do mundo: são as características do contexto local e da diversidade de visões do mundo, que são influenciadas por fatores externos como a localização, o território, as ligações e redes técnicas e/ou online.

Diversidade organizacional: é a estrutura funcional de uma organização privada ou pública, incluindo a partilha de responsabilidades, o local de trabalho, a atividade, o estatuto do emprego, a gestão e a hierarquia, entre outros.

Princípios fundamentais da gestão da diversidade



1 - Avaliar a realidade da organização no que respeita à diversidade, considerando todas os componentes de diversidade anteriormente mencionadas entre todos os indivíduos da organização.

2 - Fixar alguns objetivos e etapas para uma abordagem da diversidade, tendo em conta os resultados a alcançar. Com estes objetivos e etapas, é mais fácil evitar qualquer erro, qualquer mal-entendido ou qualquer atraso.

3 - Estabelecer um calendário para implementar as etapas definidas para atingir os objetivos.

4 - Adaptar o ritmo de implementação à realidade e às necessidades de todos os indivíduos e do grupo. Promover o diálogo no seio do grupo.

**Quais são os benefícios
de promover a diversidade
e a inclusão no local de
trabalho?**



Obtido em: fr.freepik.com/vecteurs-libre/groupe-personnes-recherchant-design-plat_14371203.htm

Benefícios da promoção da diversidade e da inclusão no local de trabalho



Fomentar a criatividade através da mistura de culturas, géneros e idades. Esta é uma constatação comum nas organizações que promoveram a diversidade.

Melhor compreensão das necessidades externas (de clientes ou terceiros) e dos seus desafios, por exemplo, através da compreensão de línguas estrangeiras e de diferenças interculturais.

Atração de talentos com maior diversidade no contexto pós-COVID 19, atuando com inovação e criatividade através das facilidades trazidas pelas tecnologias de comunicação no trabalho.

Promoção da boa reputação das organizações, à medida que se tornam mais humanas, mais abertas e mais socialmente responsáveis.

Benefícios da promoção da diversidade e da inclusão no local de trabalho



Atingir objetivos e oportunidades mais facilmente para prosperar e vencer nos mercados, ao nível local, nacional ou mesmo internacional.

Retenção das equipas e dos gestores, reduzindo assim a taxa de rotação a longo prazo.

Maior empenho dos colaboradores e de todas as pessoas que trabalham com a organização, contribuindo para uma melhor qualidade de trabalho e para um maior bem-estar dos colaboradores, devido a um verdadeiro reconhecimento da individualidade.

Analisar as necessidades de diversidade e requisitos das empresas



Etapa 1: Definição de indicadores de medição

Para identificar as necessidades, é necessário, em primeiro lugar, definir indicadores de medição. Estes devem respeitar os limites legais, éticos e pessoais de cada país, a fim de proteger os indivíduos. Estes indicadores permitirão promover a diversidade e conduzir políticas de combate à discriminação.

É também necessário compreender os limites de cada indicador escolhido, nomeadamente como mensurá-los e, posteriormente, como atingi-los.

As competências-chave neste domínio são a compreensão do ambiente jurídico, a definição de indicadores adequados e a verificação da sua concretização.



Obtido em: fr.freepik.com/photos-gratuite/gros-plan-diverses-personnes-joignant-leurs-mains_12193015.htm

Analisar as necessidades de diversidade e requisitos das empresas



Etapa 2: Realização de uma análise das necessidades da empresa

Já alguma vez reparou em organizações com perfis de pessoal idênticos - mesma origem social, mesmo género, mesma etnia? Por outro lado, já reparou em organizações com perfis de pessoal muito diferentes? Estes dois casos extremos mostram que os critérios de diversidade podem ser entendidos de formas dissemelhantes por organizações diferentes.

A análise das necessidades empresariais é um processo contínuo utilizado para identificar e avaliar as necessidades empresariais de uma organização. Implica compreender o estado atual da empresa, identificar as lacunas entre o estado atual e o estado futuro desejado e, em seguida, desenvolver um plano para colmatar essas lacunas.

Para o fazer, é necessário realizar entrevistas e/ou preencher questionários com pessoas dentro e fora da organização para identificar as suas expectativas em termos de diversidade.

Analisar as necessidades de diversidade e requisitos das empresas



Etapa 3: Correspondência das necessidades dos indivíduos com as da empresa

O desenvolvimento pessoal dos trabalhadores em matéria de diversidade pode ser encorajado na prática pelas organizações:

1. Enriquecer o plano de formação dos indivíduos com objetivos, etapas e meios diversificados.
2. Trazer pessoas diversas para as organizações, como colaboradores ou oradores (por exemplo, organização de conferências com peritos externos em diversidade).
3. Avaliar as necessidades, por exemplo, recorrendo a terceiros, como consultores.
4. Avaliar os progressos realizados e as ações que ainda têm de ser implementadas.

Aplicar estratégias para criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado



Uma metodologia

Exemplo de uma metodologia em cinco etapas a ser implementada com pequenos grupos de participantes, durante um *workshop* de duas horas, finalizada com *feedback* coletivo sobre a mesma, com algumas perguntas e respostas conduzidas pelos formadores:

1. Obter o apoio dos quadros superiores que devem ser responsáveis pela realização de ações visíveis, acompanhadas de resultados tangíveis.
2. Moldar a cultura da organização, através da sensibilização para os preconceitos e os preconceitos inconscientes que podem surgir e fomentar a responsabilidade sobre este tema.
3. Repensar as práticas e os processos, adaptando processos como o recrutamento e a remuneração, de modo a alcançar uma igualdade perfeita entre homens e mulheres.
4. Definir etapas para a mudança, incluindo atores, ações, recursos e prazos.
5. Avaliar os progressos efetuados.



Obtido em:
stock.adobe.com/pt/search?k=group+hug+back&asset_id=340509733

Aplicar estratégias para criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado



Um processo útil

Numa empresa, implementar um *workshop* de grupo de meio dia com o objetivo de construir uma pintura mural, com uma abordagem de intercâmbio entre os participantes e de elaboração de um projeto comum.

A ideia é reunir o pessoal de todos os níveis hierárquicos e perfis. Um objetivo interessante pode ser o de trabalhar para a elaboração de uma carta da diversidade.

Após o *brainstorming* e o debate iniciais, prosseguir com a pintura e reservar alguns minutos para a avaliação do processo por todos os participantes.

Sugestão: esta é uma atividade informal e descontraída para reunir todos num contexto diferente do trabalho diário.

Desenvolver estratégias para enfrentar os desafios e conflitos relacionados com a diversidade



Como promover desafios?

A experiência mostra que a promoção da diversidade através de desafios coletivos ou individuais nas organizações não é assim tão complicada quando existe um forte apoio da administração.

Na prática, entre outras ações, pode ser concretizado através de:

- Ações de promoção e comunicação - comunicados de imprensa, entrevistas, vídeos, etc.
- *Workshops* de colaboração.
- Sessões com terceiros - para fornecer uma avaliação externa.
- Atribuição de prémios



Obtido em: fr.freepik.com/photos-gratuite/grand-groupe-personnes-plongeurs_2911134.htm

fr.freepik.com/photos-gratuite/grand-groupe-personnes-plongeurs_2911134.htm

Desenvolver estratégias para enfrentar os desafios e conflitos relacionados com a diversidade



Como detetar conflitos?

Os conflitos relacionados com a diversidade nas organizações são geralmente difíceis de detetar, com exceção de alguns que são óbvios, como as agressões, que são raras. Os sinais de conflitos incluem frequentemente o aumento do stress e da ansiedade, a diminuição da produtividade, a deterioração das relações, a fraca dinâmica de equipa, a perda de confiança ou a elevada rotação do pessoal.

Nestes casos, é aconselhável estabelecer um procedimento formal para a comunicação de informações, que pode começar com denúncias internas e/ou externas, conduzindo a um acompanhamento pelos RH, medicina do trabalho, sindicatos, etc.

Os procedimentos informais, como a troca de informações entre colegas, podem não ter o mesmo impacto que os procedimentos formais, conduzindo a situações não resolvidas.

É importante notar que a discriminação relacionada com a diversidade é muitas vezes escondida, insidiosa e disfarçada.

Desenvolver estratégias para enfrentar os desafios e conflitos relacionados com a diversidade



Como resolver os conflitos?

A resolução dos conflitos de diversidade exige intervenções rápidas e fortes a curto prazo, mas também ações a longo prazo.

A curto prazo, é essencial intervir o mais rapidamente possível para pôr termo imediato a qualquer abuso ou discriminação.

A médio e longo prazo, isto pode ser feito através do estabelecimento de planos de ação que incluam o diálogo, a mediação, a mudança da cultura organizacional, etc.

Avaliar o valor da diversidade e o seu contributo para o sucesso da organização



Trampolim para a diversidade e a inclusão

Todos os anos, o objetivo deste trampolim da escola de gestão é contribuir para a reflexão sobre uma melhor inclusão nas empresas. Como é que uma empresa pode cultivar a inclusão e criar uma cultura e um ambiente seguros, não violentos e não discriminatórios para todas as pessoas, independentemente do sexo, género, orientação sexual, origem social, origem étnica ou, de um modo mais geral, da sua origem?

Durante um dia, uma empresa e parceiros associados tiveram a oportunidade de co construir com 700 estudantes respostas concretas à diversidade e à inclusão nas organizações.

Fonte: www.edhec.edu/fr/lp/relations-entreprises/challenge-tremplin-diversite



www.youtube.com/watch?v=3C15dlri3zM

Vídeo em francês, legendas em inglês

Demonstrar respeito e empatia para com indivíduos de origens diversas

Ser um sonhador

A empatia é a capacidade de compreender os sentimentos dos outros, associada à capacidade de imaginar o que outra pessoa pode estar a pensar. É importante compreender que as perceções que temos dos sentimentos dos outros são muitas vezes diferentes dos seus sentimentos.



youtu.be/TbLs8NZSOLg

Vídeo em francês, legendas em inglês

Cultivar uma abordagem aberta e inclusiva do trabalho e da tomada de decisões



A importância da diversidade no local de trabalho

Sabe-se que as empresas que compreendem a importância da diversidade no local de trabalho têm um melhor desempenho, tanto ao nível cultural, como financeiro.

Quando os colaboradores trabalham com pessoas de diferentes origens, têm a oportunidade de aprender uns com os outros e, conseqüentemente, de produzir produtos e serviços de maior qualidade. Ter um local de trabalho diversificado promove um ambiente de trabalho positivo no qual os colaboradores crescem e prosperam.



youtu.be/Pn6WzHw7gHY

Vídeo em inglês, legendas automáticas disponíveis
noutras línguas

Atividade

1 - Exploração e percepção de vídeo

Veja o seguinte vídeo sobre a importância da diversidade no local de trabalho e, em seguida, resuma os principais benefícios da implementação da diversidade para as organizações e para os indivíduos.

- youtu.be/Pn6WzHw7gHY

2 - Reflexão

Após a etapa 1, faça um exercício de reflexão que consista em identificar as necessidades gerais para melhorar a diversidade na sociedade no âmbito dos seguintes temas:

- Discriminação de género
- Perfil racial
- Diversidade etária
- Migrante
- Nativos digitais

3 - Aplicação prática

Elabore um plano de ação para melhorar a situação da diversidade na organização em que trabalha.

Estabeleça algumas etapas, os seus intervenientes, o seu calendário e alguns indicadores para verificar o progresso e avaliar o processo ao longo do tempo.

Referências

- Nitesh Pandey, H. Kent Baker, Satish Kuma (2023). **Diversidade do conselho de administração e desempenho da empresa: o papel das variáveis contextuais**. British Academy of Management.
onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12675
- Sandra Sancier-Sultan e Stanislav Zavjalov (2021). **Faire progresser la diversité socio-culturelle au sein des instances dirigeantes des entreprises françaises**.
www.mckinsey.com/fr/our-insights/favoriser-la-diversite-socio-culturelle-dans-les-entreprises-francaises
- Ministério responsável pela igualdade entre mulheres e homens e pela luta contra a discriminação (2022). **Experimentação do índice de diversidade e inclusão no mundo profissional: retorno de experiência**.
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/cp-retour-dexperience-index-diversite-et-inclusion-21-02-2022
- Kelley School of Business, Universidade de Indiana (2022). **Abraçando a diversidade, a equidade e a inclusão (DEI): Considerações e oportunidades para gestores de marcas**. Elsevier Inc.
www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681322001240
- Portal RH (2022). **Diversidade, equidade e inclusão**. Nações Unidas.
hr.un.org/page/diversity-equity-and-inclusion
- UNESCO (2017). **Um guia para garantir a inclusão e a equidade na educação**. UNESCO.
unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254

Módulo 2

Introdução à micro aprendizagem e aprendizagem baseada em desafios para empresas

Desenvolvido por Mindshift (Portugal)

Introdução

A utilização da micro aprendizagem e da aprendizagem baseada em desafios em ambientes de trabalho oferece várias vantagens. A micro aprendizagem pode fornecer às equipas conteúdos específicos facilmente compreensíveis que podem ser integrados em horários de trabalho ocupados, promovendo o reforço contínuo dos conhecimentos e o desenvolvimento de competências, enquanto a aprendizagem baseada em desafios pode incentivar a resolução colaborativa de problemas, permitindo que as equipas abordem coletivamente questões do mundo real e apliquem a sua aprendizagem diretamente a cenários de trabalho. Utilizada no contexto da formação em diversidade nas organizações, esta combinação dinâmica pode apoiar o desenvolvimento de uma cultura de inclusão ativa da diversidade que pode conduzir a um melhor desempenho da equipa.

No final deste módulo, deverá ser capaz de...



Conhecimento

- Definir micro aprendizagem e aprendizagem baseada em desafios no contexto da formação empresarial.
- Identificar os benefícios e as vantagens da implementação de abordagens de micro aprendizagem e de aprendizagem baseada em desafios em contextos empresariais.
- Reconhecer os potenciais desafios e limitações da micro aprendizagem e da aprendizagem baseada em desafios.

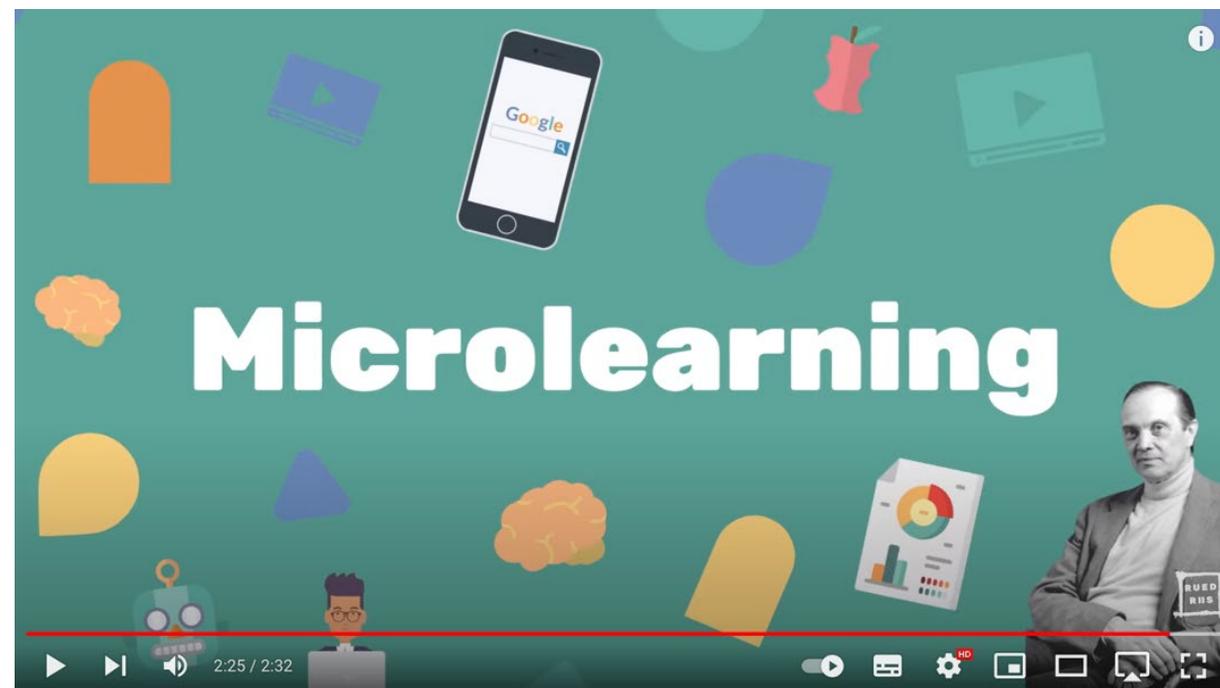
Aptidões

- Desenvolver módulos de micro aprendizagem que sejam concisos, direcionados e facilmente acessíveis.
- Utilizar várias ferramentas e plataformas digitais para proporcionar experiências de micro aprendizagem e de aprendizagem baseada em desafios.
- Personalizar as abordagens de micro aprendizagem e de aprendizagem baseada em desafios para satisfazer as necessidades específicas das empresas.

Atitudes

- Considerar uma mentalidade centrada no formando e valorizar a importância de experiências de aprendizagem personalizadas e de pequena dimensão.
- Sublinhar a importância da aplicação no mundo real e da resolução de problemas na formação empresarial.
- Manifestar capacidade de adaptação e abertura para explorar metodologias de aprendizagem inovadoras e tecnológicas.

Ver
&
refletir



O que é a micro aprendizagem?

youtu.be/KIbsuPAibfY?si=Ntq8TulpsrKeEH7R

Este vídeo contém uma breve explicação sobre o significado da micro aprendizagem. Depois de o ver, sinta-se à vontade para reagir ao mesmo e refletir sobre as perguntas da página seguinte.

**Ver
&
refletir**



Pergunta 1: Como definiria a micro aprendizagem?

Pergunta 2: Porque é que as micro aulas fazem sentido?

Pergunta 3: Qual é o aspeto da micro aprendizagem?

Pergunta 4: Como é que a diversidade pode beneficiar da micro aprendizagem?

Conceitos-chave

Conteúdo em *bits*

A micro aprendizagem consiste em apresentar o material de aprendizagem em unidades pequenas, específicas e facilmente digeríveis. Estas unidades são concebidas para serem concisas e abordarem um objetivo de aprendizagem ou uma competência específica.

Objetivos de aprendizagem específicos

Cada módulo de micro aprendizagem está centrado num objetivo de aprendizagem específico, permitindo que os formandos se concentrem em dominar um conceito ou competência de cada vez. Esta abordagem direcionada aumenta a retenção e a compreensão.

Conceitos-chave

Eficiência de tempo

A micro aprendizagem tem como objetivo fornecer informação ou formação valiosa num curto período, normalmente entre alguns minutos e cerca de 10-15 minutos por sessão. Permite aos formandos encaixar o processo de aprendizagem nos seus horários com pouca disponibilidade.

Conteúdo multiformato

Os conteúdos de micro aprendizagem podem ser apresentados em vários formatos, como vídeos, infografias, questionários, *podcasts* e simulações/cenários interativos. Os diversos formatos respondem a diferentes preferências e estilos de aprendizagem.

Conceitos-chave

Aprendizagem em tempo real

A micro aprendizagem é adequada para fornecer informações no local ou soluções para desafios imediatos. Os formandos podem aceder rapidamente a conteúdos relevantes sempre que necessitem de melhorar as suas competências ou de resolver um problema.

Aprendizagem contínua

A micro aprendizagem incentiva uma cultura de aprendizagem contínua, promovendo o envolvimento frequente com pequenas unidades de conteúdo. Esta abordagem favorece a aquisição de conhecimentos ao longo do tempo e o desenvolvimento contínuo de competências.

Quais são os benefícios e as vantagens da implementação de abordagens de micro aprendizagem e de aprendizagem baseada em desafios em contextos empresariais no contexto da diversidade?



Obtido em: br.freepik.com/fotos-gratis/alto-angulo-de-adolescente-usando-smartphone-para-escola-online_12228780.htm

Aprendizagem baseada em desafios

A aprendizagem baseada em desafios (ABD) é uma abordagem que se centra na apresentação aos formandos de desafios reais, complexos e significativos para promover uma aprendizagem ativa e empenhada. Esta metodologia incentiva-os a aplicarem os seus conhecimentos, as suas capacidades de pensamento crítico e a sua criatividade para resolverem esses desafios. Alguns aspetos-chave da ABD:

- **Criatividade e inovação:** promove o pensamento inovador e incentiva os formandos a experimentarem e a encontrarem soluções inovadoras para desafios complexos.
- **Relevância para o mundo real:** os desafios da aprendizagem baseada em desafios são concebidos para refletir desafios ou cenários do mundo real. Ajuda os formandos a relacionar a sua aprendizagem com aplicações práticas e a compreender a relevância da sua educação.
- **Abordagem interdisciplinar:** integra frequentemente conhecimentos e competências de várias disciplinas para enfrentar um único desafio. Incentiva o pensamento holístico e a resolução de problemas através da consideração de diferentes perspetivas e abordagens.

Aprendizagem baseada em desafios

- **Aprendizagem em colaboração:** os formandos trabalham frequentemente em grupos ou equipas para enfrentar desafios. A colaboração promove a comunicação, o trabalho em equipa e a troca de ideias diversas, permitindo-lhes aprender com as experiências uns dos outros.
- **Pensamento crítico e resolução de problemas:** a aprendizagem baseada em desafios dá ênfase ao desenvolvimento de competências de pensamento crítico. Os formandos analisam problemas, criam hipóteses, exploram soluções potenciais e tomam decisões informadas com base em provas.
- **Apropriação e capacitação:** os formandos apropriam-se do seu processo de aprendizagem na aprendizagem baseada em desafios. Têm a capacidade de identificar e explorar áreas de interesse no contexto do desafio, promovendo um sentido de agência e motivação.
- **Reflexão e *feedback*:** as práticas de reflexão estão integradas na aprendizagem baseada em desafios. Os formandos refletem regularmente sobre os seus progressos, experiências e resultados de aprendizagem. O *feedback* construtivo dos colegas, instrutores e mentores orienta o seu crescimento.

Aprendizagem integrada: ABD e micro aprendizagem

A ABD e a micro aprendizagem são abordagens eficazes e complementares. A ABD centra-se em competências específicas através de unidades modulares, ritmo individual e aplicação no mundo real, enquanto a micro aprendizagem fornece conteúdos concisos para a aquisição imediata de competências e uma aprendizagem flexível e autónoma.

Vantagens da micro aprendizagem

Flexibilidade: oferece métodos de aprendizagem personalizados através de módulos concisos e específicos, permitindo que os formandos construam os seus próprios percursos de aprendizagem.

Reforço da memória: a micro aprendizagem na atual sociedade do conhecimento garante uma aprendizagem atualizada. As doses compactas de informação ajudam a memorizar e a reforçar os conhecimentos.

Ambos enfatizam a avaliação contínua e a adaptabilidade, com a ABD a alinhar-se bem com o formato de micro aprendizagem. A integração da micro aprendizagem na ABD melhora a prática de competências e a aplicação de conhecimentos num quadro orientado para as competências.

Benefícios da ABD

Domínio e aplicação das competências: a ABD aperfeiçoa competências específicas para uma elevada proficiência, prontamente aplicadas em contextos do mundo real, melhorando as capacidades práticas.

Progresso personalizado: permite que os formandos avancem ao seu próprio ritmo com base no seu domínio das competências.

Quais são os potenciais desafios e limitações da micro aprendizagem e da aprendizagem baseada em desafios?



Obtido em: www.freepik.com/free-photo/still-life-books-versus-technology_36290049.htm

Micro aprendizagem e ABD: desafios e limitações

A micro aprendizagem e a ABD, embora promissoras, apresentam desafios potenciais, especialmente quando utilizadas para abordar a diversidade, uma vez que os tópicos devem ser abordados com sensibilidade. O caráter sucinto da micro aprendizagem pode comprometer a profundidade, enquanto a aprendizagem baseada em desafios pode ter dificuldades em criar tarefas autênticas e alinhadas.

A ABD apresenta desafios, nomeadamente na conceção de tarefas autênticas alinhadas com os objetivos de aprendizagem. O equilíbrio entre relevância e exequibilidade exige um planeamento cuidadoso e conhecimentos especializados.

No entanto, as necessidades de recursos da ABD são significativas, exigindo investimentos substanciais em tempo, esforço e materiais. A criação de contextos autênticos, a recolha de materiais e a coordenação de parcerias externas contribuem para o processo de utilização intensiva de recursos, o que pode constituir um desafio para as instituições com recursos limitados.

A avaliação das competências no âmbito da ABD implica uma avaliação complexa e inovadora que é frequentemente exigente. Motivar os formandos e comunicar os benefícios são fatores-chave de implementação.

Micro aprendizagem e ABD: desafios e limitações

A ABD pode conduzir a disparidades em termos de equidade e de acesso. Nem todos os formandos têm os mesmos recursos ou oportunidades. As medidas proativas são vitais para uma experiência de aprendizagem inclusiva.

Além disso, a gestão do tempo, especialmente quando os desafios se estendem por períodos prolongados, pode ser uma preocupação. Equilibrar as exigências das atividades de ABD com outros compromissos académicos e pessoais exige competências eficazes de gestão do tempo por parte dos formadores e dos formandos.

Assim, a superação destes problemas exige planeamento, formação contínua e apoio. Os formadores precisam de orientação para conceber experiências de aprendizagem ao longo da vida e adaptar os métodos de formação a desafios abertos.

Oferecer *feedback* atempado e acompanhar o progresso - por exemplo, através da análise dos resultados dos questionários do projeto DIVERSITE - é crucial. Uma abordagem proativa e a dedicação ao sucesso dos formandos podem levar a uma jornada de aprendizagem baseada em desafios gratificante.

Micro aprendizagem e ABD: desafios e limitações

Relativamente aos desafios e limitações da micro aprendizagem, devido à natureza concisa do seu conteúdo, existe o risco de os formandos apreenderem o conteúdo superficial sem compreenderem totalmente os conceitos subjacentes. Além disso, a brevidade da micro aprendizagem pode nem sempre permitir uma exploração aprofundada de tópicos complexos, limitando a profundidade dos conhecimentos que os formandos podem adquirir.

Uma dependência excessiva da micro aprendizagem pode levar a experiências de aprendizagem fragmentadas, tornando difícil a ligação e a síntese de informações sobre diferentes tópicos. Considerando que um número excessivo de micro aprendizagem

Os módulos podem sobrecarregar os formandos com um fluxo constante de informação, dificultando potencialmente a retenção e a aplicação.

Embora seja eficaz para introduzir e reforçar conceitos simples, a micro aprendizagem pode não ser tão adequada para o desenvolvimento de competências complexas que exijam uma prática e um envolvimento sustentados.

Para ultrapassar estes desafios, os formadores devem contextualizar os tópicos de diversidade que abordam, indicar o nível de aprofundamento esperado e, se necessário, fornecer recursos adicionais para uma exploração mais profunda dos tópicos.

Desenvolvimento de módulos de micro aprendizagem eficazes

A elaboração de módulos de micro aprendizagem eficazes requer uma abordagem estratégica para garantir a concisão, a concentração e a acessibilidade.

De seguida, exploramos as principais dicas para que os formadores possam criar e desenvolver conteúdos para módulos de micro aprendizagem sobre diversidade que cativem a atenção dos formandos, promovam a participação ativa e maximizem os resultados da aprendizagem. Os formadores podem concentrar-se em tópicos de diversidade relacionados com uma realidade específica que precisam de abordar ou podem desenvolver recursos complementares aos desenvolvidos no âmbito do projeto DIVERSITe.



Obtido em: www.freepik.com/free-photo/close-up-puzzle-background_22895069.htm

Dicas para desenvolver módulos de micro aprendizagem



- **Clareza através da simplicidade:** dê prioridade à clareza, destilando tópicos complexos em pontos essenciais e fáceis de entender. Elimine os pormenores desnecessários, o jargão e as tangentes, concentrando-se apenas na transmissão da mensagem principal. Assegure-se de que cada módulo tem um objetivo de aprendizagem claro e conciso, permitindo que os formandos apreendam rapidamente o essencial.
- **Melhoria visual:** integre elementos visuais, infográficos e multimédia de dimensão adequada para aumentar o envolvimento e ajudar a compreensão. As representações visuais podem transmitir rapidamente informações e proporcionar uma experiência de aprendizagem memorável. Certifique-se de que os elementos visuais são relevantes, sucintos e contribuem para o objetivo do módulo.
- **Conceção adaptada aos telemóveis:** optimize os módulos para vários dispositivos, especialmente plataformas móveis, para garantir uma fácil acessibilidade aos formandos em movimento. Utilize técnicas de conceção reativa para adaptar os conteúdos a diferentes tamanhos de ecrã, tornando os módulos acessíveis em *smartphones*, *tablets* e computadores de secretária. Desta forma, podem aceder aos módulos quando e onde quiserem, melhorando a sua experiência global de aprendizagem.

Sugestões para desenvolver módulos de micro aprendizagem



- **Objetivos de aprendizagem segmentados:** divida cada módulo em objetivos de aprendizagem claros para garantir que o conteúdo se mantém centrado em resultados específicos, facilitando a compreensão e a retenção de informações importantes por parte dos formandos. Mantenha os objetivos concisos e alinhados com o tema geral do módulo.
- **Envolvimento interativo:** incorpore elementos interativos, como questionários, sondagens e atividades curtas para manter os formandos envolvidos e reforçar a aprendizagem. Estes métodos participativos ajudam-os a manterem-se concentrados, a testarem a sua compreensão e a aplicarem os conhecimentos adquiridos em cenários em tempo real.
- **Informação fragmentada:** divida o conteúdo do módulo em partes mais pequenas, abrangendo um subtópico específico, permitindo aos formandos processar e interiorizar a informação de forma mais eficaz. Esta abordagem permite uma navegação e revisão rápidas, ajudando-os a regressar a secções específicas quando necessário.
- **Recompensa:** ofereça uma recompensa final para que a aprendizagem se torne mais satisfatória. Pode ir desde uma simples mensagem a felicitá-los por terem concluído o recurso de micro aprendizagem até à emissão de certificados de conclusão, crachás digitais, reconhecimento pelos pares ou mensagens nas redes sociais.

Ferramentas e plataformas digitais

As ferramentas de aprendizagem virtual revolucionaram a formação nos últimos anos, para além da forma como os formadores ensinam. Estas tecnologias fornecem modelos e estruturas, facilitando aos programadores principiantes a conceção de recursos de aprendizagem, incluindo a micro aprendizagem. Também facilitam o desenvolvimento de planos de conteúdo, incentivam a interação social e verbal entre as pessoas e aumentam o envolvimento dos formandos com o material. Estão disponíveis através de diferentes dispositivos, como *smartphones*, computadores, *tablets*, quadros virtuais brancos, etc.



Obtido em: www.freepik.com/free-photo/group-creative-people-analyzing-result-work_13250333.htm

Os formandos podem participar sem esforço na aprendizagem inicial ou contínua nos seus contextos de formação e profissionais através de ferramentas e plataformas digitais. É por isso que o projeto DIVERSITe desenvolveu a sua própria plataforma de aprendizagem em

diversitemooc.eu

Ferramentas e plataformas digitais

Existem quatro tipos principais de plataformas de aprendizagem online nas quais podem ser desenvolvidos recursos de aprendizagem, incluindo a micro aprendizagem. Cada tipo responde a diferentes necessidades e preferências de aprendizagem.

Sistemas de gestão da aprendizagem (LMS)

- Conteúdos de formação geridos de forma centralizada, incluindo a criação, organização, avaliação, acompanhamento e comunicação de cursos, ao serviço das organizações. Exemplos: plataforma **Moodle** e **Canvas by Instructure**.

Cursos Online Abertos e Massivos (MOOC)

- Cursos que oferecem acesso livre a diversos conteúdos de formação com vídeos, questionários e fóruns. O **Coursera** é um exemplo, acolhendo cursos de universidades de todo o mundo.

Mercados de cursos online

- Cursos sobre diversos temas, desde competências a passatempos, que permitem aos formadores chegar a públicos mais vastos. Exemplos: **Udemy** e **Skillshare**.

Plataformas de experiências de aprendizagem (LXP)

- Aprendizagem personalizada com recomendações de conteúdos baseadas em dados, que inclui flexibilidade, aprendizagem social e controlo de competências. Os LXP mais populares incluem o **Degreed** e o **LinkedIn Learning**.

Ferramentas e plataformas digitais

Tanto os conteúdos de micro aprendizagem, como os de ABD podem também ser criados utilizando aplicações que apresentam várias ferramentas para ajudar os criadores a desenvolver conteúdos numa primeira fase e, depois, a partilhá-los com os formandos. Exemplos:

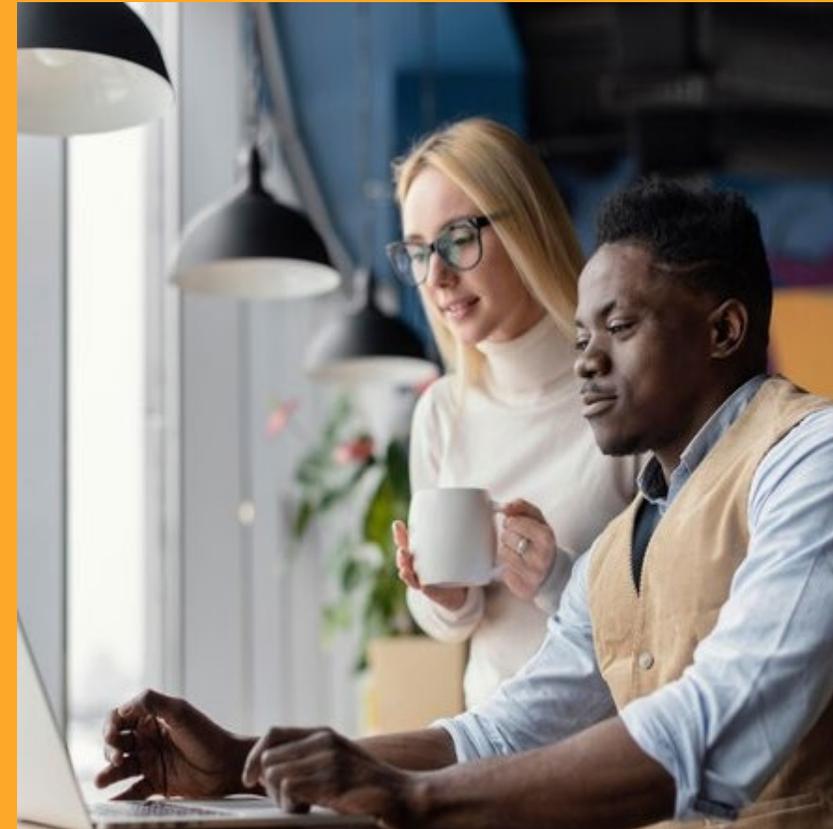
- a **Edapp** (www.edapp.com) é uma plataforma baseada em jogos que fornece um serviço de criação de cursos, utilizando uma estratégia de micro aprendizagem e uma abordagem *mobile-first*.
- o **Kahoot** (kahoot.com) é um criador de questionários interativos online que permite a realização de questionários gamificados em direto e assíncronos, de modo a permitir que os desafios sejam completados mais tarde. Tem até uma secção com questionários já preparados sobre diversidade e equidade em kahoot.com/equityresources
- o **Gametize** (gametize.com) permite às empresas melhorar as experiências de formação dos seus trabalhadores, quer estejam a frequentar cursos de integração ou de atualização de competências.

Adaptar a micro aprendizagem e a aprendizagem baseada em desafios para o sucesso da diversidade empresarial



A capacidade de adaptar as estratégias de aprendizagem é essencial para se manter no ambiente empresarial atual. Compreender como otimizar estas estratégias é útil para as empresas que procuram promover o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, incluindo no que diz respeito à promoção da diversidade, que tem sido comprovada como uma mais-valia para a competitividade das organizações.

Como as práticas de trabalho sofreram grandes ajustamentos nos últimos anos - os trabalhadores estão a ser empurrados em várias direções ao mesmo tempo, o trabalho tornou-se mais flexível e os períodos de atenção mais curtos - a micro aprendizagem e a ABD podem ser abordagens úteis para lidar com a diversidade que existe cada vez mais nos locais de trabalho.



Obtido em: www.freepik.com/free-photo/side-view-coworkers-office-working-with-laptop_13296953.htm

Adaptar a micro aprendizagem e a aprendizagem baseada em desafios para o sucesso da diversidade empresarial



No contexto das empresas, a personalização da formação envolve a adaptação do conteúdo para abordar as competências, processos e desafios específicos que são pertinentes a um setor. Ao identificar as principais áreas de competência e os objetivos estratégicos, as organizações podem selecionar módulos de micro aprendizagem que melhorem as capacidades dos trabalhadores, em linha com os objetivos da empresa. No que diz respeito à formação em diversidade, o micro aprendizagem personalizado garante que os trabalhadores recebem informações precisas e relevantes que fazem com que equipas diversificadas trabalhem melhor em conjunto e melhorem o seu desempenho.

Dicas de micro aprendizagem

- Identificar competências, processos ou desafios específicos em matéria de diversidade a abordar na organização.
- Definir os objetivos a atingir com a utilização dos recursos de micro aprendizagem.
- Desenvolver conteúdos específicos que forneçam informações precisas e relevantes para a consecução dos objetivos definidos.
- Integrar exemplos da organização e/ou estudos de casos de outras organizações para personalizar as experiências de micro aprendizagem.
- Colaborar com especialistas na matéria para garantir a exatidão e a relevância do conteúdo.

Adaptar a micro aprendizagem e a aprendizagem baseada em desafios para o sucesso da diversidade empresarial



A **ABD** pode capacitar as equipas para desenvolverem competências de resolução de problemas e aplicarem conhecimentos em cenários do mundo real. Ao adaptar esta abordagem à diversidade nas empresas, considere a possibilidade de conceber desafios que reflitam situações reais do local de trabalho. Os desafios podem girar em torno do reforço de competências, da racionalização de processos ou da resolução de problemas, estimulando o pensamento crítico entre os trabalhadores. A integração da ABD nos planos de desenvolvimento profissional cultiva uma cultura de melhoria contínua e a motivação para enfrentar os desafios relacionados com a empresa.

Dicas ABD

- Conceber desafios reais que reflitam as necessidades e objetivos únicos da sua organização em matéria de diversidade.
- Incentivar o *brainstorming* e soluções inovadoras para os desafios.
- Assegurar-se de que os desafios estão alinhados com os seus objetivos empresariais para estimular o pensamento crítico e a formação de equipas.
- Motivar os trabalhadores a participarem ativamente nos desafios, aplicando os seus conhecimentos a cenários empresariais tangíveis.

Exemplos de microaprendizagem e aprendizagem baseada em desafios para a formação em diversidade nas organizações



Micro aprendizagem

Todas as semanas, recomenda-se aos trabalhadores ou gestores que explorem o conjunto de recursos de micro aprendizagem desenvolvidos no âmbito do projeto DIVERSITe - Recursos de Aprendizagem para *Smartphones* - relativamente a um tópico que precisa de ser abordado na organização (disponível em diversitemooc.eu). Depois de se familiarizarem com os recursos, os formandos são convidados a refletir sobre a forma como podem aplicar o tema nas suas interações diárias no trabalho. Esta abordagem permite uma aprendizagem contínua em pequenas porções, facilitando a absorção e aplicação da informação por parte dos trabalhadores e gestores.

Aprendizagem baseada em desafios

Os trabalhadores ou gestores são divididos em pequenas equipas e é-lhes apresentado um desafio relacionado com a diversidade como, por exemplo, melhorar a inclusão nas reuniões de equipa ou criar uma estratégia de recrutamento mais diversificada. Cada equipa colabora para pensar em soluções, realizar pesquisas e desenvolver planos de ação. De seguida, apresentam as suas ideias ao resto da organização e recebem *feedback*. Esta abordagem prática não só desenvolve o trabalho em equipa e as competências de resolução de problemas, como também promove uma cultura de inclusão e inovação.

Porque é que a aprendizagem por partes é importante?

Manter os trabalhadores interessados nos programas de e-learning é um grande problema para os gestores de Aprendizagem e Desenvolvimento (L&D). A formação empresarial moderna deve incluir uma aprendizagem de tamanho reduzido, uma vez que divide a informação mais complexa em unidades fáceis de gerir que são simples de aceder em dispositivos móveis.

Na evolução da formação no local de trabalho, que se está a afastar do modelo de sala para a “aprendizagem em qualquer altura e em qualquer lugar”, a aprendizagem de tamanho reduzido é uma componente essencial do puzzle de L&D.



youtu.be/keeB5Qygrdl

A importância de uma mentalidade centrada no formando



Aprendizagem personalizada: uma abordagem centrada no formando para o sucesso da aprendizagem

Este artigo analisa a crescente proeminência da aprendizagem personalizada, salientando o seu significado como uma abordagem transformadora e não como uma tendência passageira.

Sublinha as características distintas da personalização, diferenciação e individualização, ao mesmo tempo que destaca os desafios da implementação da aprendizagem personalizada à escala.

Personalized Learning: A Student-Centered Approach for Learning Success

Janet Pittock, Curriculum Director, and Cassandra Corbin-Thaddies, Director of Professional Learning



McGraw Hill · Follow

Published in *Inspired Ideas* · 7 min read · Jun 26, 2017



12



1



medium.com/inspired-ideas-prek-12/personalized-learning-a-student-centered-approach-for-learning-success-1524b97106ce

A importância da capacidade de resolução de problemas



A importância da formação em resolução de problemas para os gestores no local de trabalho

Este artigo destaca o papel vital das competências de resolução de problemas para os gestores de todos os setores de atividade, salientando o seu impacto na tomada de decisões, na comunicação, na colaboração e na inovação.

Explora os benefícios da formação para a resolução de problemas - que pode ser obtida através da aprendizagem baseada em desafios -, fornecendo informações sobre o seu papel fundamental para dotar os gestores de ferramentas essenciais.



Risely
The Importance of problem-solving training for managers in the workplace

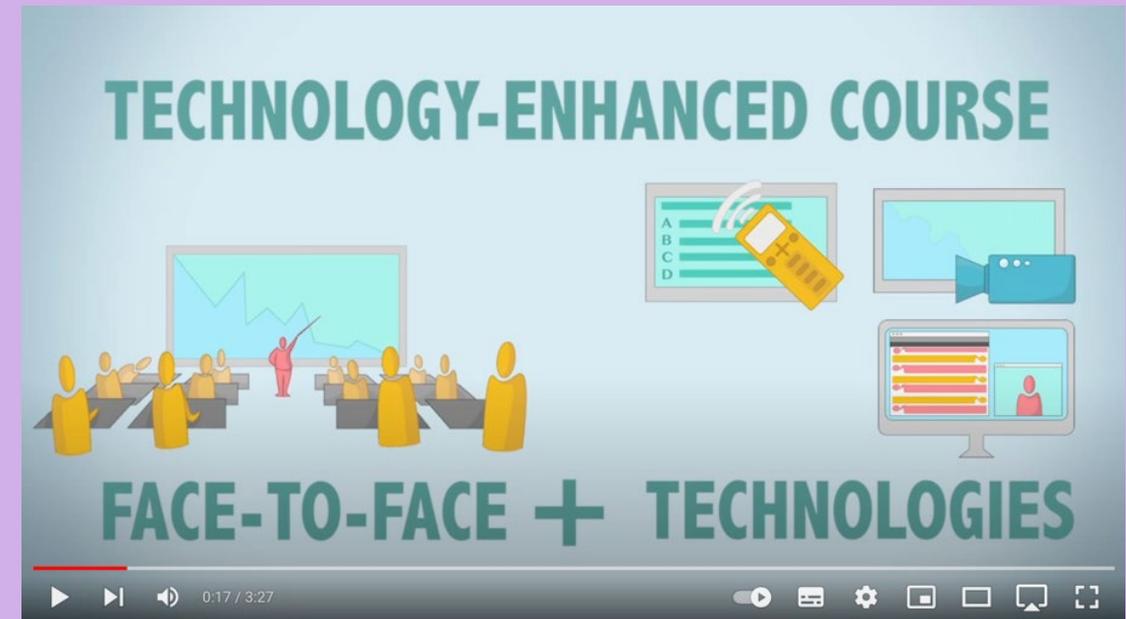
www.risely.me/importance-of-problem-solving-training-for-managers

Porquê abrir as abordagens de aprendizagem à tecnologia?



Tecnologia - aprendizagem reforçada

Uma descrição de algumas das ferramentas disponíveis e instruções sobre como incorporar a tecnologia num projeto de formação. Este vídeo examina alguns dos benefícios da incorporação da tecnologia e explica porque é que é relevante para a aprendizagem.



www.youtube.com/watch?v=XBW2b5IN6_0

Atividade

1 - Exploração e percepção de vídeo

Familiarize-se com os conceitos-chave da micro aprendizagem e do ABD nos artigos e vídeos abaixo. Depois, sintetize os principais aspectos e vantagens de cada abordagem.

- Micro aprendizagem: uma abordagem pedagógica para a integração de tecnologias.
- Aprendizagem baseada em desafios: agir e fazer a diferença
- Explicação: aprendizagem baseada em desafios
- Baseado em desafios na prática

2 - Reflexão

Após a etapa 1, faça um exercício de reflexão: compare e contraste a micro aprendizagem e a ABD.

Pense na forma como cada abordagem se alinha com os seus objetivos de formação, promove o desenvolvimento de competências e contribui para um maior envolvimento dos formandos. Tome nota das suas conclusões.

3 - Aplicação prática

Escolha entre micro aprendizagem ou ABD e aplique-a a um desafio real de metodologia de formação que tenha enfrentado como formador.

Desenvolva um plano conciso (esboço) que descreva em pormenor a forma como estruturaria a abordagem escolhida para enfrentar eficazmente o desafio. Adapte-o ao seu contexto e aos resultados esperados.

Referências

- Alqurashi, E. (2017) **Microaprendizagem: uma abordagem pedagógica para a integração de tecnologias.** Researchgate.
www.researchgate.net/publication/319715909_Micro-learning_A_Pedagogical_Approach_For_Technology_Integration
- Arshavskiy, M. (2020). **O guia prático para criar microaprendizagem bem-sucedida.** Indústria de eLearning.
elearningindustry.com/guide-creating-successful-micro-learning
- Bariuad, S. (2022). **12 plataformas de aprendizagem baseadas em jogos.** Edapp by Safety culture.
www.edapp.com/blog/game-based-learning-platforms/
- Aprendizagem baseada em desafios. (2019). **Guia CBL.** Instituto do Desafio.
www.challengebasedlearning.org/project/cbl-guide/
- Degreed (2023). **Faça da aprendizagem e das competências o centro da sua atividade.** Degreed.
degreed.com/
- Dewar, J. (2023). **10 Benefícios da microaprendizagem para as equipas modernas.** LinkedIn.
www.linkedin.com/business/talent/blog/learning-and-development/benefits-of-micro-learning

Referências

- Karnis, K. (Não disponível). **O poder da aprendizagem personalizada para o treinamento corporativo.** D2L.
www.d2l.com/blog/power-of-personalized-learning-for-corporate-training/
- Lynch, M. (2017). **Oito devem ter aplicativos, ferramentas e recursos de aprendizagem baseados em desafios.** O defensor da tecnologia.
www.thetechadvocate.org/8-must-challenge-based-learning-apps-tools-resources/
- Pittock, J. (2017). **Aprendizagem personalizada: uma abordagem centrada no aluno para o sucesso da aprendizagem.** Médio.
medium.com/inspired-ideas-prek-12/personalized-learning-a-student-centered-approach-for-learning-success-1524b97106ce
- Prodigy (2021). **As 20 melhores ferramentas para o ensino virtual e à distância.** Prodigy.
www.prodigygame.com/main-en/blog/virtual-learning-tools/
- Robledo, C. (2020). **50 cursos gratuitos de *micro-learning*.** edapp por cultura de segurança.
www.edapp.com/blog/50-free-micro-learning-courses/
- Sharma, S. (2023). **A importância da formação em resolução de problemas para os gestores no local de trabalho.** Risely.
www.risely.me/importance-of-problem-solving-training-for-managers/

Módulo 3

Introdução para ferramentas digitais e plataformas

Desenvolvido por AKMI (Grécia)

Introdução

Já alguma vez reparou que o valor de algum material de formação advém parcialmente da eficiência da plataforma em que está alojado? Dado o número crescente de plataformas e infraestruturas de Software de Código Aberto disponíveis, juntamente com a abundância de Recursos Educativos Abertos, tem mais acesso do que nunca a ferramentas para uma formação eficaz sobre diversidade. Considerando este elevado número de escolhas, este módulo ajuda-o a navegar no ecossistema e a avaliar o que melhor serve o seu ambiente de aprendizagem.

No final deste módulo, deverá ser capaz de...



Conhecimento

- Identificar plataformas digitais de fonte aberta adequadas aos profissionais de EFP para melhorar as suas atividades de ensino e formação em matéria de diversidade, incluindo o MOOC DIVERSITE.
- Enumerar as características das plataformas digitais de fonte aberta selecionadas.
- Explicar os benefícios e as vantagens da utilização de plataformas digitais de fonte aberta na prática da formação profissional.

Aptidões

- Examinar as funcionalidades e ferramentas disponíveis nas plataformas digitais de código aberto sobre formação em diversidade, incluindo o MOOC DIVERSITE.
- Utilizar plataformas digitais de fonte aberta para criar ambientes de aprendizagem envolventes e interativos para os programas de EFP.
- Integrar elementos multimédia na formação sobre diversidade (por exemplo, vídeos, questionários interativos, simulações) utilizando plataformas digitais de fonte aberta.

Atitudes

- Manifestar vontade de experimentar diferentes plataformas digitais de fonte aberta sobre formação em diversidade.
- Planear a utilização dos recursos de aprendizagem digital DIVERSITE na formação com as empresas e os seus empregados.
- Adaptar a incorporação dos recursos de aprendizagem DIVERSITE na prática de formação de acordo com as necessidades das empresas e dos trabalhadores.

Ver
&
refletir



Fosso digital

www.youtube.com/watch?v=K8DzQ46IW5A

Este vídeo foca-se na problemática do fosso digital. Depois de o ver, sinta-se à vontade para reagir ao mesmo e refletir sobre as perguntas da página seguinte

**Ver
&
refletir**



Pergunta 1: O que é o fosso digital?

Pergunta 2: Qual é a sua relação com a diversidade e a inclusão?

Pergunta 3: De que forma as plataformas de fonte aberta são relevantes para colmatar o fosso digital?

Compreender o panorama da formação digital

No domínio em constante evolução da formação digital, vários conceitos-chave moldam o cenário e influenciam a forma como ensinamos e aprendemos. Desde o Software de Código Aberto (OSS) aos Recursos Educativos Abertos (OER), as plataformas digitais, os Sistemas de Gestão da Aprendizagem (LMS), o fosso digital e o Desenho Universal para a Aprendizagem (UDL) desempenham um papel crucial na aprendizagem moderna. Vamos explorar estes elementos fundamentais que impulsionam a inovação e a acessibilidade da formação na era digital.

Conceitos-chave

Software de fonte aberta (OSS)

Software que é distribuído livremente com o seu código fonte disponível, não só para utilização, mas também para modificação.

Alguns exemplos de OSS:

- Mozilla Firefox
- Gimp
- Leitor multimédia VLC
- Linux
- Python
- PHP

Recursos Educativos Abertos (REA)

Recursos didáticos e de investigação disponíveis em qualquer formato ou meio, quer sejam do domínio público ou protegidos por direitos de autor, mas com uma licença aberta. Estes recursos permitem o livre acesso, modificação e partilha. Muitas vezes, os REA são alojados em plataformas de software de fonte aberta, uma vez que têm as mesmas características.

Conceitos-chave

Plataforma digital

Uma infraestrutura online de software que é utilizada para a partilha de informações e a interação entre utilizadores. Alguns tipos de plataformas digitais:

- Comércio eletrónico: Amazon, Etsy e eBay.
- Criação de conteúdos: YouTube e Spotify.
- Colaboração empresarial: Slack, Zoom e Microsoft Teams.
- Conhecimentos: Quora e StackOverflow.
- Aprendizagem: Coursera, Udemy e edX.
- Redes sociais: Facebook, Twitter e Instagram.

Sistema de gestão da aprendizagem (LMS)

Um software utilizado para planear, administrar, implementar, documentar e avaliar processos de aprendizagem, tanto para *e-learning*, como para *b-learning*. Exemplos de LMS:

- Avaliações: D2L Brightspace.
- Colaboração: Blackboard Learn.
- Gestão de conteúdos e cursos: TalentLMS.
- Comércio eletrónico: Tovuti.

Conceitos-chave

Fosso digital

A diferença entre indivíduos ou grupos que têm acesso a infraestruturas modernas de Internet/informação e aqueles que não têm. Este conceito pode ser alargado e aplicado também ao acesso económico a hardware, equipamento ou funcionalidades, tornando-se essencialmente aplicável à inclusão socioeconómica.

Desenho Universal para a Aprendizagem (UDL)

O UDL é uma estratégia educativa que visa responder às diversas necessidades e capacidades de todos os indivíduos, eliminando barreiras evitáveis no percurso de aprendizagem.

Quais são algumas das plataformas digitais de código aberto que pode utilizar e quais as suas principais características?



Obtido em: www.pexels.com/photo/faceless-multiracial-sport-team-stacking-hands-on-court-5384623

Moodle



O Moodle é uma escolha popular entre os profissionais do ensino e formação profissional que pretendem estruturar os seus cursos online. Trata-se de um LMS de código aberto, que pode ser utilizado livremente e que pode ser alterado de acordo com as necessidades de formação e os resultados da aprendizagem. Está acessível em moodle.org

A sua interface de fácil utilização permite que o formador adapte facilmente um currículo existente ou crie um novo, dividindo o material em pequenos segmentos organizados.

A adaptabilidade do Moodle baseia-se nos princípios do UDL. Os princípios UDL orientam o desenvolvimento e a organização dos conteúdos de forma a garantir a igualdade de oportunidades para cada formando. Isto é conseguido através da incorporação das melhores práticas universais e de ajustamentos personalizados, conforme necessário.

Além disso, a longa e ampla utilização do Moodle criou uma forte comunidade que partilha os seus desafios e melhores práticas, disponível em moodle.org/mod/forum/index.php?id=5

MERLOT



O MERLOT - Multimedia Educational Resource for Learning and Online Teaching - é um repositório online com recursos didáticos. O seu interface pode ser utilizado para criar material de formação ou carregá-lo e partilhá-lo. Está acessível em www.merlot.org/merlot/index.htm

A plataforma abrange todos os temas imagináveis e tem um grande número de recursos relacionados com a diversidade, que podem ser encontrados através da pesquisa de palavras-chave relevantes.

É fácil questionar a validade do material didático encontrado online. Os formadores consideram frequentemente que o material que não é distribuído por uma editora é menos válido. O material carregado no MERLOT é revisto por pares, o que melhora significativamente a sua validade e relevância (info.merlot.org/merlothelp/MERLOT_Peer_Review_Information.htm)

Além disso, também tem segmentos para outras bibliotecas verificadas, bem como para a Web, caso o material disponível não seja suficiente para os objetivos das suas aulas.

DIVERSITe



DIVERSITe é um MOOC que visa melhorar a formação e a gestão da diversidade no espaço de trabalho, bem como no ecossistema de EFP.

Através deste curso, os empregadores, os trabalhadores e os professores do ensino e formação profissional podem inspirar-se e obter conhecimentos dos REA que podem utilizar de acordo com as suas necessidades específicas.

Os módulos ajudam os formandos a melhorar as suas competências em matéria de diversidade no local de trabalho. Além disso, podem ajudá-los a sentirem-se apoiados e capacitados quando se trata de desenvolver uma estratégia de gestão da diversidade.

Por outras palavras, a plataforma DIVERSITe combina os mundos dos negócios e da formação para criar espaços que promovam a diversidade, a equidade e a inclusão.

Quais são os principais benefícios e as vantagens da utilização de plataformas de código aberto?



Obtido em www.freepik.com/free-photo/speaking-workers-so-giggly_963513.htm#fromView=search&page=1&position=14&uuid=66dfc0ea-7562-4660-95c7-6b1c38bcf838

Capacitar a formação VET com plataformas digitais de código aberto

A utilização de plataformas digitais de fonte aberta nas práticas de EFP traz uma miríade de benefícios que se entrelaçam perfeitamente com o conceito de diversidade, enriquecendo a experiência de aprendizagem para um amplo espectro de indivíduos.

Essencialmente, a utilização de plataformas digitais de fonte aberta na prática da formação EFP não só melhora a acessibilidade, a personalização e a colaboração, como também promove a diversidade e a inclusão. Ao adotar a tecnologia de fonte aberta, as instituições de EFP podem criar um ecossistema de aprendizagem vibrante e inclusivo, onde indivíduos de diversas origens podem prosperar, contribuir e ter sucesso.

Benefícios das plataformas digitais de código aberto na prática da formação profissional

- **Acessibilidade e inclusão:** as plataformas de código aberto são inerentemente inclusivas, uma vez que permitem o livre acesso ao seu código-fonte, permitindo que indivíduos de diferentes origens, independentemente das suas limitações financeiras, participem na formação EFP. Esta inclusão garante que formandos de vários contextos socioeconómicos, geográficos e culturais possam aceder a uma educação de qualidade, promovendo assim a diversidade na comunidade de aprendizagem.
- **Personalização para diversas necessidades de aprendizagem:** as plataformas de fonte aberta oferecem a flexibilidade de personalizar conteúdos, interfaces e funcionalidades para satisfazer as diversas necessidades e preferências de aprendizagem. Esta adaptabilidade permite que os formadores adaptem a experiência de aprendizagem a diferentes estilos de aprendizagem, capacidades e perspetivas culturais, respondendo assim a uma população estudantil diversificada.

Benefícios das plataformas digitais de código aberto na prática da formação profissional

- **Aprendizagem colaborativa e envolvimento da comunidade:** os projetos de código aberto promovem a colaboração entre uma comunidade global de programadores, formadores e formandos. Este ambiente de colaboração incentiva a partilha de conhecimentos, a troca de ideias e a aprendizagem entre pares, ultrapassando as fronteiras geográficas e culturais. Ao participarem em experiências de aprendizagem em colaboração facilitadas por plataformas de código aberto, os formandos têm a oportunidade de interagir com colegas de diversas origens, promovendo a compreensão e a apreciação interculturais.
- **Capacitação através da inovação:** as plataformas de código aberto permitem aos formadores e formandos inovar e cocriar recursos e ferramentas de formação. A natureza transparente do software de código aberto incentiva a experimentação, a criatividade e o desenvolvimento de metodologias de ensino inovadoras que se adequam a diversas preferências de aprendizagem e contextos culturais. Ao adotar a tecnologia de fonte aberta, as instituições de EFP podem aproveitar a sabedoria coletiva e a criatividade de uma comunidade diversificada, impulsionando a melhoria contínua e a inovação nas práticas de formação.

Funcionalidades e ferramentas do Moodle

Principais funcionalidades do Moodle:

- Pode utilizar ferramentas avançadas de criação de conteúdos, como a configuração do H5P, que permite não só a utilização eficiente de multimédia, mas também a interação. Siga h5p.org/moodle para saber como integrar o H5P no Moodle! Saiba como pode ser utilizado noutras plataformas em h5p.org/integrations
- O Moodle utiliza a IA através de *plugins* (www.lifewire.com/what-are-plugins-4582189) que podem acomodar melhor algumas das diversas necessidades dos formandos.
- Também é possível combinar a aprendizagem síncrona e assíncrona através da mesma plataforma.



Obtido em: www.pexels.com/photo/photograph-of-an-office-team-working-together-6248972/

Funcionalidades e ferramentas MERLOT



- O MERLOT recorda-nos que os motores de pesquisa não são exclusivos da navegação na Internet. O seu motor de pesquisa combina dados de material selecionado e perfis de membros registados. É transparente na forma como os conteúdos são selecionados através de sugestões de pesquisa, ao mesmo tempo que melhora a relevância para o formador ou para o formando.
- Os websites ligeiros podem ser construídos com a ajuda do criador de conteúdos do MERLOT, alojando recursos multimédia de uma forma conveniente. Alguns formandos podem considerar este formato mais cativante, uma vez que um website pode expressar a satisfação que as atividades extracurriculares têm. Os formandos podem criar os seus próprios websites, ajudando-os a compreender que algo difícil como o desenvolvimento web pode tornar-se acessível através de soluções disponíveis a diferentes níveis. Saiba como criar websites MERLOT em info.merlot.org/merlothelp/Content_Builder_Welcome.htm
- Além disso, pode criar e editar os Portfólios eletrónicos do curso para criar um percurso de aprendizagem mais tradicional com recursos online, avaliações e outros elementos. Saiba mais sobre como criá-los em info.merlot.org/merlothelp/Create_Course_ePortfolios.htm.

DIVERSITe

- No DIVERSITe, para Empregadores e Empregados, o material digital é fornecido sob a forma de Infografias Interativas e e-Zines (e-Magazines) que são visualmente muito atrativas. Estilisticamente, assemelham-se a recursos encontrados no domínio da administração de empresas, que são mais orientados para as tarefas. Os formadores, por outro lado, têm acesso a recursos sob a forma de módulos de formação, o que é habitual nos institutos de ensino e formação profissional.
- A plataforma DIVERSITe é compatível com *smartphones*, o que significa que pode ser acedida facilmente através dos dispositivos dos trabalhadores. Esta é uma solução possível, quando os dispositivos de trabalho não estão autorizados a navegar em navegadores de Internet. Além disso, muitos podem considerar os *smartphones* mais convenientes para a formação, uma vez que são mais compactos e portáteis, quando comparados com um computador portátil ou fixo. O software compatível com *smartphones* é também, muito provavelmente, compatível com os *browsers* encontrados em dispositivos de aprendizagem como os *tablets*.

Tornar um ambiente de aprendizagem envolvente e interativo

Tal como gostaria que a sua sala de formação física fosse inspiradora e contivesse todo o equipamento necessário, também seria melhor ter ambientes de aprendizagem online com avisos e ferramentas digitais que facilitem a experiência de aprendizagem.

A plataforma deve ser tão fácil de utilizar quanto possível. O ambiente deve ser convidativo e fazer com que qualquer pessoa se sinta à vontade para participar e partilhar ideias.

Para o conseguir, pode implementar as melhores práticas de Experiência do Utilizador (UX) e Interface do Utilizador (UI). Para compreender melhor a diferença entre as duas, consulte www.figma.com/resource-library/difference-between-ui-and-ux.



Obtido em: www.pexels.com/photo/photo-of-people-using-laptops-3194521/

Tornar um ambiente de aprendizagem envolvente e interativo



O objetivo direto de um ambiente de aprendizagem é conseguir o máximo de envolvimento. Para tal, são utilizados meios interativos para melhorar a retenção de conhecimentos.

É altamente benéfico utilizar o método da Abordagem da Sala de Aula Invertida. De acordo com este método, o formando utiliza recursos de autoaprendizagem após uma aula para cobrir material teórico, libertando tempo durante as sessões presenciais para a aprendizagem colaborativa. Este tipo de aprendizagem pode promover o trabalho em equipa entre indivíduos diferentes.

Uma vez que a proposta de alterações pode ser recebida com resistência por parte dos formandos, é melhor definir as expectativas desde o início. Pode até fazer um acordo especificando as plataformas, ferramentas e recursos digitais a utilizar, bem como os valores comuns, incluindo o respeito pela diversidade.

Tornar um ambiente de aprendizagem envolvente e interativo



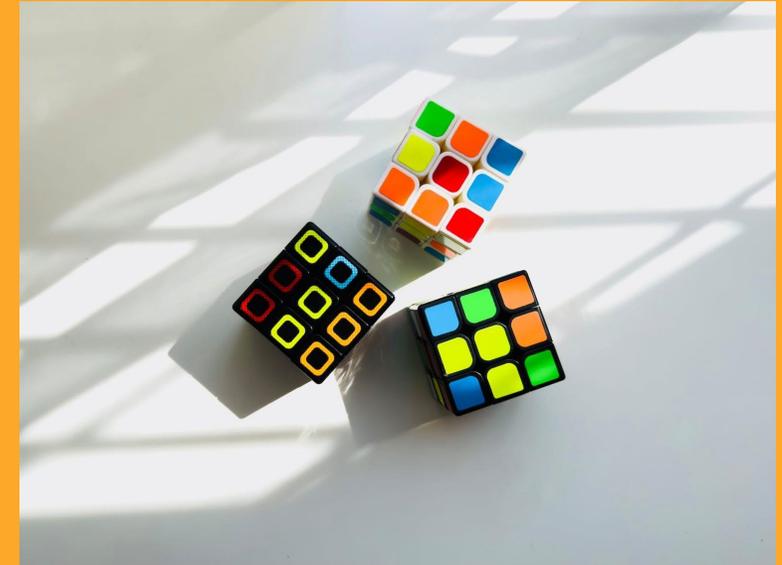
Utilizar vários formatos de instrução é semelhante a ingerir uma variedade de alimentos em vez de apenas a sua comida favorita. Um prato pode ser o seu favorito, mas ingeri-lo todos os dias pode ser cansativo. Esta é uma das razões pelas quais os múltiplos formatos são mais cativantes.

Para além disso, é melhor dar aos formandos a possibilidade de escolherem formatos alternativos de material. Por exemplo, os alunos com dificuldades de leitura podem preferir ouvir palestras em áudio, assegurando a repetição correta do material.

Também pode ser utilizada uma variedade de formatos de avaliação, quer com a sua conceção, quer utilizando software que pode alterar o formato com o premir de um botão. Isto está de acordo com a oferta de múltiplas opções de expressão de acordo com o UDL.

Integração de elementos multimédia

A integração de elementos multimédia é um passo essencial para melhorar a formação em diversidade. Tirando partido das plataformas digitais de código aberto e das ferramentas de criação de conteúdos multimédia, os formadores podem criar programas de formação sobre diversidade dinâmicos e com impacto, que se identifiquem com os formandos e promovam mudanças significativas.



Obtido em: www.pexels.com/photo/close-up-of-rubik-cube-15421116/

Integração de elementos multimédia



Tendo analisado a lógica de tornar os ambientes de aprendizagem envolventes e interativos, podemos agora descrever os vários elementos multimédia que podem ser utilizados para a formação em diversidade.

Em primeiro lugar, lembre-se que qualquer conteúdo numa plataforma de código aberto pode ser carregado, incorporado, ligado ou transmitido:

- **O carregamento** utiliza o armazenamento, as ferramentas e o processamento nativos da plataforma. Pode ser conveniente ter tudo num só lugar, mas também torna a plataforma lenta.
- **A incorporação** apresenta o conteúdo diretamente na plataforma, mas o conteúdo é armazenado e processado noutra local. O software de incorporação é normalmente mais especializado.
- **A ligação** faz com que o utilizador visite um website diferente, pelo que é melhor utilizá-la para recursos adicionais no final de uma unidade.
- **O *streaming*** pode ser utilizado para atividades síncronas.

Integração de elementos multimédia



Tipos de multimédia a utilizar

Vídeos: curtas-metragens, documentários, entrevistas e testemunhos com indivíduos de diversas origens que partilham as suas experiências, perspetivas e ideias sobre tópicos relacionados com a diversidade.

Imagens: fotografias, infografias e ilustrações que retratam diversos indivíduos, culturas, tradições e cenários do local de trabalho para representar visualmente a diversidade e a inclusão.

Testes interativos: testes com perguntas de escolha múltipla, atividades de arrastar e largar ou cenários que avaliam a compreensão dos formandos sobre conceitos de diversidade, competência cultural e comportamentos inclusivos.

Simulações: simulações interativas ou exercícios de representação de papéis que simulam cenários reais relacionados com a diversidade, tais como interações no local de trabalho, resolução de conflitos e situações de liderança inclusiva.

Áudio: *podcasts*, gravações áudio ou sessões de narração de histórias com diversas vozes, narrativas e debates sobre temas relacionados com a diversidade, a equidade e a inclusão.

Animações: vídeos animados ou animações interativas que ilustram conceitos relacionados com a diversidade, diferenças culturais, preconceitos inconscientes e estratégias para promover a inclusão.

Experiências de Realidade Virtual (RV): experiências imersivas de RV que permitem aos formandos explorar diversos ambientes, culturas e perspetivas em primeira mão, aumentando a empatia e a compreensão.

Integração de elementos multimédia



REA/ferramentas para criar vídeos e imagens

Canva: balcão único para criar cartazes gratuitos, brochuras, publicações nas redes sociais e muito mais conteúdo multimédia. Oferece a possibilidade de criar vídeos animados gratuitos que podem ser descarregados sem marca de água, o que é raro num site de criação de vídeos gratuitos. (www.canva.com/create/animated-videos)

Pexels: tem milhares de fotografias e vídeos de *stock* gratuitos para criadores de conteúdos. Pode descarregar, modificar e utilizar todo o conteúdo do sítio sem necessidade de atribuição. (www.pexels.com)

Alguns meios tecnologicamente mais avançados incluem a multimédia, como os modelos 3D e a realidade virtual. Este tipo de tecnologia imersiva pode aumentar consideravelmente a empatia através de dramatizações.

Os multimédia interativos são os melhores para o envolvimento. Uma ferramenta para o seu desenvolvimento é o H5P, que oferece uma vasta gama de opções para construir e combinar elementos interativos, tais como **hotspots**. (h5p.org/image-hotspots).

Também pode utilizar fóruns especificamente criados para a aprendizagem entre pares. A aprendizagem entre pares é eficaz para a criação de laços entre equipas e combina com a aprendizagem em colaboração conduzida por um instrutor.

Vantagens da aprendizagem online

O papel da tecnologia na promoção da DEI na aprendizagem online

É altamente benéfico resumir as vantagens das plataformas digitais ao comunicar os seus benefícios aos colegas e formandos. Incentivá-los-á a experimentar mais os meios digitais. Lembre-se de que a diversidade, a equidade e a inclusão podem ser incluídas como tema e, ao mesmo tempo, ser estruturadas com base nas características da plataforma!

The Role Of Technology In Advancing DEI In Online Learning



elearningindustry.com/the-role-of-technology-in-advancing-dei-in-online-learning

Planeamento de recursos digitais para empresas

Porque precisa de um LMS para o sucesso das pequenas empresas

A fim de planear eficazmente a utilização de recursos para a formação em diversidade, uma empresa, enquanto instituição, deve estar familiarizada com o conceito de utilização de um LMS para as necessidades da empresa ou de outras plataformas de aprendizagem e desenvolvimento.



www.youtube.com/watch?v=xDd_pZ7ThLQ

Adaptação da DIVERSITe às necessidades da empresa e dos trabalhadores

Cinco estratégias empresariais para os empresários aprenderem com os educadores

Os ambientes empresariais podem muitas vezes ignorar a importância da formação no local de trabalho. Ao comunicar a transferibilidade das competências de formação, é possível transmitir os benefícios dos recursos de aprendizagem DIVERSITe. Assim, uma atitude mais positiva em relação à aprendizagem e ao desenvolvimento ajuda na adoção de conhecimentos relacionados com a DEI.



www.forbes.com/sites/robynshulman/2018/09/26/5-business-strategies-entrepreneurs-can-learn-from-educators

Atividade

1 – Obtenção de informações sobre o banco de conteúdos

Moodle

Familiarize-se com o banco de conteúdos Moodle, em docs.moodle.org/403/en/Content_bank

2 - Conteúdo H5P

Aceda ao Moodle e navegue para o **banco de conteúdos** a partir de **Navegação da disciplina > Mais > Banco de conteúdos** ou a partir das páginas do sítio no bloco Navegação

Clique em **Adicionar > Conteúdo interativo H5P > Funcionalidade "Hotspot interativo"** (h5p.org/image-hotspots)

3 – Criação de uma imagem de *hotspot*

Escolha uma imagem que seja relevante para o seu material de formação e adicione *hotspots* nas áreas-chave da imagem, que requerem elaboração.



Recursos úteis

- O que é o fosso digital
- Website Moodle
- Fórum Moodle
- Aprendizagem acessível no Moodle
- Integrações H5P
- H5P para Moodle
- Website MERLOT
- Informações e processo de avaliação pelos pares MERLOT
- Criador de conteúdos MERLOT
- Portfólios eletrónicos dos cursos MERLOT
- O que são plugins
- UI e UX



Referências

- Ali, A., Khan, R. M. I., & Alouraini, A. (2023). **Um estudo comparativo sobre o impacto da aprendizagem online e mista**. SAGE Open, 13(1).
doi.org/10.1177/21582440231154417
- Bailey J. (s.d.). **Criar um contrato de sala de aula com os formandos**. Professor Principal do Ano.
www.mainetoy.org/blog/post/creating-a-classroom-contract-with-students
- Centro de Inovação do Ensino (n.d.). **Desenho Universal para a Aprendizagem**. Universidade de Cornell.
teaching.cornell.edu/teaching-resources/designing-your-course/universal-design-learning
- Dhaliwal N. (2023). **Podcasts Vs Audiobooks - Qual é a diferença?** GoodEReader.
goodereader.com/blog/audiobooks/podcasts-vs-audiobooks-whats-the-difference#:~:text=Podcasts%20e%20audiobooks%20são%20os,audiobooks%20são%20livros%20lidos%20em voz alta.
- Drs. Cavanaugh (2001). **Benefícios de um fórum de discussão**. Drs. Cavanaugh Educational Technology.
shorturl.at/wyDLP
- Fry, A. (2021). **Abraçando o design universal para aprender com o Moodle**. Moodle.
moodle.com/news/embracing-universal-design-learning-moodle

Referências

- Fry, A. (2021). **O caso da combinação de aprendizagem online síncrona e assíncrona.** Moodle.
moodle.com/news/combining-synchronous-asynchronous-learning
- Fry, A. (2023). **O potencial da IA e do Moodle.** Moodle.
moodle.com/news/the-potential-of-ai-and-moodle
- George A. (2021). **O que são plug-ins e como funcionam?** Lifewire.
www.lifewire.com/what-are-plugins-4582189
- H5P (n.d.). **Configurar o H5P para o Moodle.**
h5p.org/moodle
- Krysik, A. (2023). **Benefícios do software de código aberto para programadores, gestores e empresas.** Stratoflow.
stratoflow.com/benefits-of-open-source-software
- Kuipers, S. (s.d.). **Como o código aberto na educação cria novos programadores.** Opensource.
opensource.com/article/18/11/next-gen-coders-education
- McKinsey (2020). **Design acessível significa melhor design.**
www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-design/how-we-help-clients/design-blog/accessible-design-means-better-design

Referências

- MERLOT (n.d.). **Criador de conteúdos: Bem-vindo.**
info.merlot.org/merlohelp/topic.htm#t=Content_Builder_Welcome.htm
- Moodle (n.d.). **Como é que o Moodle proporciona uma aprendizagem acessível.** Funcionalidade do Moodle.
moodle.com/functionality-with-moodle/moodle-accessibility
- Singh, K., Bhattacharyya, M., Veerwal, V., & Singh, A. (2017). **Usar *role-plays* como uma ferramenta de educação de empatia para pós-graduação em oftalmologia.** Int J Appl Basic Med Res, 7(Suppl 1), S62-S66.
doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR_145_17
- The Decision Lab (n.d.). **Porque é que tendemos a pensar que o que aconteceu recentemente tem mais probabilidades de voltar a acontecer?**
thedecisionlab.com/biases/availability-heuristic
- Centro Derek Bok para o Ensino e a Aprendizagem (n.d.). **Flipped classrooms.** Universidade de Harvard.
bokcenter.harvard.edu/flipped-classrooms
- UNSW (n.d.). **Desenho Universal para a Aprendizagem (UDL).**
www.teaching.unsw.edu.au/universal-design-learning-udl
- Western Governors University (2022, 1 de setembro). **Aprendizagem entre pares: visão geral, benefícios e modelos.**
www.wgu.edu/blog/peer-learning2208.html#close



DIVERSITE



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas. Projeto Número:2022-1-AT01-KA220-VET-000085812