

Guia de Aprendizagem Combinada K4Health



“Os analfabetos do século 21 não serão o que não sabem ler nem escrever, mas os que não sabem aprender, desaprender e reaprender.”

—Alvin Toffler

Fevereiro de 2013

**Edição de texto de Mariah Boyd-Boffa.
Desenho de capa e layout de Ben Peterson.**

Fotos da capa por cortesia de Photoshare da esquerda para a direita, a partir do canto esquerdo superior): © 2006 Rose Reis; © 2012 Cassandra Mickish/CCP; © 12 Sarah V. Harlan/JHU•CCP; © 2003 Rebecca Callahan; © 2011 Duncan Moeketsé/ ICASA2011; © 2012 Sarah V. Harlan/JHU•CCP

Sugestão de citação: Chio, K., McLean, L., Mazursky, S., e Mwaikambo, L. K4Health, Guia de Aprendizagem Combinada. Baltimore, Maryland: Center for Communication Programs, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health; Cambridge, Massachusetts: Management Sciences for Health, 2013.

AGRADECIMENTOS

A K4Health conta com o apoio do Office of Population and Reproductive Health, Bureau for Global Health, U.S. Agency for International Development nos termos da subvenção número GPO-A-00-08-00006-00. As opiniões expressas neste documento não reflectem necessariamente a visão da U.S. Agency for International Development ou do Governo dos EUA.

Índice

Parte 1: [Global Health eLearning \(GHeL\): Oportunidades de Aprendizagem Combinada](#)

Parte 2: [Três Fases da Aprendizagem](#)

Parte 3: [Decisão sobre a Abordagem Correcta](#)

Parte 4: [Criação de Experiências de Aprendizagem Combinada GHeL](#)

Parte 5: [Resumo e Partilha da Informação](#)

O objectivo deste guia

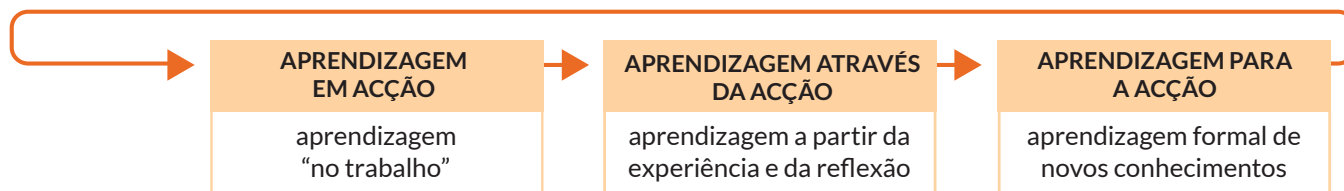
*Neste guia, definimos aprendizagem combinada como uma combinação de vários meios de ensino (presencial, online, através de materiais impressos ou das redes sociais) e vários ambientes (dirigido por instrutor, por trabalho de equipa, interacção entre colegas, auto-estudo e trabalho individual) que permita reforçar e acelerar o domínio e a aplicação ao trabalho.

O objectivo deste Guia de Aprendizagem Combinada* é o de lhe ajudar a responder às perguntas que aparecem no quadro abaixo, ao explicar como os cursos GHeL podem ser combinados com outras actividades de aprendizagem para incrementar a aplicação de novos conhecimentos no local de trabalho. São fornecidos exemplos práticos de como os instrutores e os aprendizes podem, individualmente, fazer isso.

Para os instrutores e promotores de capacitação

Você é um instrutor que gostaria de incorporar a aprendizagem electrónica (eLearning) nas suas actividades de desenvolvimento de capacidades? Já tentou alguma vez integrar os cursos GHeL noutras actividades de formação, mas viu-se com dúvidas sobre como fazê-lo? Tem necessidades de aprendizagem e formação que ainda não sabe muito bem como resolver?

O Guia de Aprendizagem Combinada faz recomendações de como os cursos GHeL podem ser usados para aperfeiçoar as abordagens de ensino presencial, online, e de formação combinada e apoio ao desempenho, ao ajudar os participantes a adquirir e aplicar os seus novos conhecimentos e compreensão. Essa abordagem baseia-se nas três fases da aprendizagem, segundo Wilson & Biller (2012). (Ver mais informação sobre as três fases da aprendizagem Wilson & Biller na Secção II deste guia.)



O Guia explica como os cursos GHeL podem apoiar a *aprendizagem para a acção* e ser incorporados nas abordagens de aprendizagem combinada, que incluem também actividades e apoio aos educandos *em acção e com a acção*, de forma a que os cursos GHeL sejam aplicados como parte de um ciclo completo de aprendizagem.

Este guia fornece aos seus utilizadores exemplos de como combinar os cursos GHeL com outras actividades de aprendizagem, de acordo com os recursos disponíveis e as necessidades de melhoria de desempenho da cada organização, grupo ou indivíduo.

Este guia também inclui informações sobre como aplicar os cursos GHeL de acordo com uma série de necessidades de aprendizagem, por exemplo:

- pessoas ou organizações que necessitam dos conhecimentos de um curso GHeL para desenvolver aptidões práticas ou melhorar o seu desempenho, e
- pessoas ou organizações que recebem a informação pela primeira vez ou que ampliam os seus conhecimentos sobre um determinado assunto.

1

Global Health eLearning (GHeL): Oportunidades de Aprendizagem Combinada

Objectivos de aprendizagem

Ao final desta secção, poderá:

- Explicar o que são os cursos Global Health eLearning (GHeL).
- Indicar três vantagens de se combinar os cursos Global Health eLearning com outros tipos de experiências de aprendizagem.

O que são os cursos GHeL?

O [Centro GHeL](#) foi criado pelo [USAID Bureau for Global Health](#) em resposta a solicitação do pessoal de campo para acesso às orientações mais recentes dos programas sobre uma variedade de áreas técnicas de saúde pública e desenvolvimento. O Centro GHeL oferece cursos gratuitos que as pessoas podem seguir pela Internet ao seu próprio ritmo, que:

- fornecem formação contínua útil e oportuna aos profissionais de saúde;
- oferecem conteúdo técnico avançado sobre tópicos essenciais de saúde pública; e
- servem de recurso prático para incrementar conhecimentos em saúde pública.

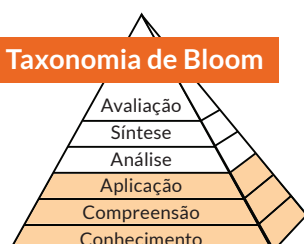
O público principal do Centro GHeL é constituído pelos representantes da USAID da área de saúde e pelo pessoal local das missões da USAID em todo o mundo. No entanto, os cursos estão abertos para o público em geral e, como resultado disso, a grande maioria (mais de 80%) de todos os alunos não é da USAID. Isto inclui o pessoal de universidades não sediadas nos EUA, organizações não governamentais internacionais, nacionais e locais e organizações multilaterais.

O Centro GHeL oferece actualmente mais de 50 cursos em tópicos de saúde mundial, tais como sobrevivência infantil, saúde reprodutiva/planeamento familiar, VIH/SIDA, doenças infecciosas, entre outros, e tem uma comunidade de mais de 72.000 alunos registados.

A Taxonomia de Bloom e os objectivos de aprendizagem dos cursos GHeL

Os objectivos de aprendizagem dos cursos GHeL concentram-se nos dois primeiros níveis da [Taxonomia de Bloom](#)* abaixo: aumento do conhecimento e da compreensão. Apesar da elevada procura desses cursos, os utilizadores dos cursos, a [USAID](#), a [PEPFAR](#) e os parceiros de implementação manifestaram a necessidade de elevar os participantes dos cursos GHeL desses dois primeiros níveis (obtenção de conhecimentos e compreensão) para o terceiro nível da pirâmide: aplicar activamente o conteúdo do curso para melhorar seu desempenho no trabalho.

A Taxonomia de Bloom é uma classificação dos objectivos da aprendizagem dentro do campo da educação.



Conhecimento

- Habilidades demonstradas:
- Observar e lembrar a informação
 - Lembrar datas, eventos, sítios
 - Lembrar das grandes ideias
 - Dominar o assunto

Compreensão

- Aptidões demonstradas:
- Entender a informação
 - Perceber o significado
 - Traduzir o conhecimento em novos contextos
 - Interpretar factos, comparar, contrastar
 - Ordenar, agrupar e inferir causas
 - Prever consequências

Aplicação

- Capacidade demonstradas:
- Produzir um produto usando os novos conhecimentos
 - Resolver um problema
 - Construir um modelo

De que forma a aprendizagem combinada cria mais oportunidades de aplicação dos conhecimentos adquiridos?

Sabemos que a aplicação dos conhecimentos é facilitada quando:

- o contexto da aprendizagem reflecte o local de trabalho de um participante (Grossman e Salas, 2010);
- o aluno tem a oportunidade de praticar um novo comportamento (Grossman e Salas, 2010);
- o evento de aprendizagem é seguido de outros eventos de aprendizagem (Grossman e Salas, 2010); e
- no seu desempenho, o aluno tem apoio além daquele prestado no momento da aquisição da nova informação ([Gottfredson e Mosher, 2012](#)).

Como a aprendizagem combinada emprega vários meios de ensino (presencial, online, materiais impressos, redes sociais) e ambientes de ensino (conduzido por instrutor, por trabalho de equipa, interacção entre colegas, estudo por conta própria e trabalho individual), os alunos beneficiam da seguinte forma:

- ao terem mais tempo do que numa sala de aula ou numa experiência de estudo por conta própria, para aplicar os novos conhecimentos no local de trabalho;
- ao contribuírem e experimentarem novas abordagens no local de trabalho;
- ao aprenderem dos colegas e com os colegas; e
- ao receberem apoio para a aprendizagem ao longo do tempo.

Uma abordagem de aprendizagem combinada, que integre os conhecimentos novos ou ampliados de um participante dos cursos GHeL, pode consolidar com eficiência os resultados da aprendizagem ao promover, ao longo do tempo, a aplicação dos novos conhecimentos e capacidades no local de trabalho.

Exemplos de aprendizagem combinada de GHeL

Os exemplos abaixo demonstram as formas em que os cursos GHeL foram usados para complementar actividades de aprendizagem para a acção.

PRERREQUISITOS DOS CURSOS DE FORMAÇÃO

Em 2012, o [projecto de Avaliação MEASURE financiado pela USAID](#) exigiu dos interessados numa aprendizagem combinada do [Programa Virtual de Desenvolvimento da Liderança](#), dirigida a equipas focadas na recolha de dados de género, que participassem do curso [Género e Saúde Sexual e Reprodutiva 101](#) como requisito para a participação no programa. O [Grupo de Trabalho Interagências sobre Género \(IGWG\)](#), um grupo composto da USAID, de agências de cooperação e de ONGs, também exigiu o curso GHeL sobre [Género e Saúde Sexual e Reprodutiva 101](#) como requisito para participar do seminário Formação em Género para Formadores, em 2010.

SUPLEMENTO DE MATERIAIS DE FORMAÇÃO

Em 2011, a secção da CDC/PEPFAR na Costa do Marfim distribuiu um CD-Rom dos cursos GHeL em apoio à formação de Gestão e Avaliação (M&E) dos parceiros de implementação no próprio país.

TRABALHO EXIGIDO COMO PARTE DO CURSO

Em 2012, na universidade “North Carolina Agricultural and Technical State University”, uma professora da Escola de Enfermagem atribuiu como tarefa às suas alunas a participação em 14 cursos GHeL como parte de um curso universitário combinado (25% presencial, 75% on-line), denominado “Atendimento de Saúde numa Sociedade Global”.

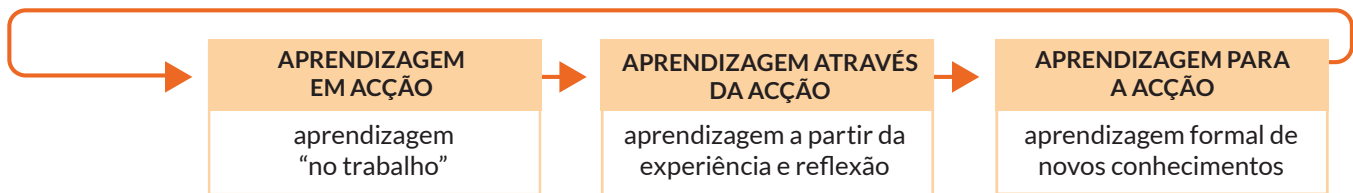
2 Três fases da aprendizagem

Objectivos de aprendizagem

Ao final desta secção, poderá:

- Definir as três fases temporais da aprendizagem, segundo Wilson & Biller.
- Identificar em que fase temporal da aprendizagem se situam os cursos GHeL.
- Explicar porque as experiências que promovem a aprendizagem em todas as três fases podem ser mais eficazes.

O Dr. Daniel Wilson e a Sra Marga Biller, ambos do [Laboratório de Inovações em Aprendizagem da Universidade Harvard](#), propuseram um modelo que explica, em termos simples, três fases temporais da aprendizagem:



Wilson & Biller argumentam que, enquanto as formas “tradicionais” de aprendizagem (ex., em salas de aula) são importantes, elas não podem ser o foco único dos esforços de aprendizagem para melhorar o desempenho (“aprendizagem para a acção”). Os esforços de aprendizagem também precisam de se concentrar na aprendizagem no trabalho (“aprendizagem em acção”) e em reflectir as experiências de trabalho para se aprender a partir do que já aconteceu (“aprendizagem através da acção”). Os autores dão exemplos das vantagens, desafios e tipos de actividades que se encaixam nessas três fases temporais da aprendizagem (Wilson & Biller, 2012, pág. 4):

	APRENDIZAGEM EM ACÇÃO	APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA ACÇÃO	APRENDIZAGEM PARA A ACÇÃO
PRINCIPAIS VANTAGENS	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase da aprendizagem ocorre com o fluir da prática • Os conhecimentos e as aptidões estão patentes nas actividades quotidianas (por ex., resolução de problemas) • O ambiente oferece uma retroalimentação imediata e acesso aos resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase da aprendizagem extrai padrões e percepções mais profundas a partir da experiência • Ela oferece oportunidades para questionar crenças e pressupostos 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase da aprendizagem dedica certos momentos ao desenvolvimento de novos conhecimentos e aptidões • Oferece situações de risco reduzido para permitir falhas e prática
PRINCIPAIS DESAFIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Volume de informações • Tempo • A pessoa tem que se dar conta e reconhecer as lacunas de conhecimentos e saber onde buscar novos conhecimentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Viés com relação à acção • A aprendizagem pelo fazer não é algo que está dentro da zona de conforto de todas as pessoas • Vieses interpretativos • Codificação e partilha das percepções 	<ul style="list-style-type: none"> • Relevância e defasagens de tempo • Nem sempre consegue acomodar as necessidades de desenvolvimento individual de uma determinada pessoa • Não foi concebida para transferência além do aluno/participante individual
ALGUMAS ABORDAGENS	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades, sistemas e rotinas de busca e partilha de conhecimentos • Cultura propícia à discussão sobre os erros e a tirar lições desses erros • Planeamento durante o tempo inactivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação após a acção • Balanço da situação (<i>debriefings</i>) • Lições aprendidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizagem baseada em salas de aula • Simulações • Estudos de casos

Os cursos GHeL enquadram-se na fase de “Aprendizagem para a acção” deste modelo. A abordagem de aprendizagem combinada pode ajudar a integrar a aprendizagem que acontece para a acção, através dos cursos GheL, em duas outras fases temporais da aprendizagem. Esta abordagem também permite mais tempo e aplicação da aprendizagem formal no local de trabalho, e pode reforçar e apoiar a interacção entre os colegas para que a aprendizagem, conjuntamente com ou oferecida pelos colegas aconteça mais prontamente em todas as três fases de aprendizagem.

“A aprendizagem eficaz nas organizações de hoje e do amanhã precisa de aproveitar e ficar ligada ao potencial de aprendizagem que existe, através das fases naturais do trabalho quotidiano. A integração da aprendizagem a um modo de trabalho exige uma mudança em que se veja a aprendizagem em acção como o ponto de impacto primário, e a aprendizagem através da acção e a aprendizagem para a acção como momentos importantes de apoio ao desenvolvimento de conhecimentos e aptidões.”

—Wilson & Biller, 2012, p. 6.

As secções III e IV do guia darão mais exemplos de como isto pode ser feito. O primeiro passo é o de determinar as necessidades do seu público alvo e a melhor abordagem para atender a essas necessidades.

3 Definição da abordagem correcta

Objectivos de aprendizagem

Ao final desta secção, poderá:

- Explicar o modelo ADDIE de concepção da instrução.
- Desenvolver os objectivos SMART de aprendizagem.

Definição da abordagem correcta para atender às necessidades de aprendizagem

Para determinar a abordagem correcta segundo as três fases da aprendizagem descritas na secção II, primeiro identifique e analise as necessidades do seu público alvo. Em seguida, determine os seus objectivos de aprendizagem: o que é que a intervenção de aprendizagem permitirá que os alunos façam quando voltarem ao trabalho?

O modelo “**ADDIE**” de concepção da instrução pode servir de guia para a preparação de uma intervenção de aprendizagem:

1. Analyze (Analisar)	2. Design (Conceber)	3. Develop (Desenvolver)	4. Implement (Implementar)	5. Evaluate (Avaliar)
---------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------

Analisar Na fase de análise, deve: 1) determinar as necessidades do seu público alvo (essas pessoas precisam de adquirir novos conhecimentos? Precisam de aplicar os novos conhecimentos ou algo mais?), e 2) desenvolver os objectivos da intervenção.

Muitas vezes, as intervenções de aprendizagem não surtem o efeito desejado porque não ficou claro para os discentes (o público alvo) o que se espera que FAÇAM como resultado da intervenção. Ao determinar e definir o que o público alvo precisa de saber ou de fazer quando voltar ao trabalho (os objectivos que estabeleceu para a aprendizagem), a concepção da sua intervenção deve ser mais prática, relevante e eficaz. Este é o passo mais importante ao conceber-se uma intervenção de aprendizagem. São as respostas a estas perguntas que informarão os seus objectivos de aprendizagem e a concepção da intervenção:

- O público alvo precisa simplesmente de informação ou de conhecimentos?
- Existe algo que o seu público alvo precisa de ser capaz de FAZER ou de FAZER DE FORMA DIFERENTE ou de FAZER MELHOR no seu trabalho?
- O que é que o seu público alvo já está a fazer actualmente (se for o caso) para satisfazer essa necessidade? Por exemplo, eles já se encontram informalmente para falar sobre os desafios do trabalho?

Depois que você obtiver essa informação, poderá finalmente definir os seus **objectivos de aprendizagem**. É importante que os objectivo(s) sejam **SMART***:

S	eEspecífico	Todos os que lerem o objectivo de aprendizagem terão a mesma interpretação do seu
M	Mensurável	Você poderá avaliar por medição se o aluno conhece o material e/ou pode fazer a actividade desejada.
A	Adequado	O objectivo de aprendizagem é algo que o aluno precisa de fazer, é capaz de fazer, e pode ser apoiado pela experiência de aprendizagem.
R	Realista	É possível para o aluno fazer isso, tendo em vista as suas capacidades e restrições actuais, e está dentro do tempo designado para a experiência de aprendizagem.
T	no Tempo certo	O seu objectivo determina claramente um período de tempo dentro do qual o objectivo deve ser atingido.

*Nota: Para alguns leitores A é Alcançável e R, Relevante. A Management Sciences for Health prefere A como Adequado e R como Realista. Mas qualquer das interpretações do SMART lhe ajudará a definir um melhor objectivo de aprendizagem.

Um exemplo de objectivo de aprendizagem SMART, para os indivíduos que fizerem o curso GHeL sobre a circuncisão masculina, é:

“No final do curso GHeL, os alunos serão capazes de definir o que é a circuncisão masculina e explicar a associação entre circuncisão masculina e prevalência do HIV.”

Durante a fase de análise, é essencial considerar como irá avaliar a intervenção e decidir se atingiu ou não seus objectivos de aprendizagem. Para garantir que leve isto em consideração, pode definir como irá medir o seu objectivo de aprendizagem no final da intervenção. Por exemplo:

Objectivo de conhecimento: No final do curso GHeL, os alunos terão a capacidade de definir o que é a e circuncisão masculina e explicar a associação entre circuncisão masculina e prevalência do VIH.

Mensuração: A capacidade dos alunos para fazer isto será avaliada quando eles escolherem a definição correcta numa lista de escolha múltipla sobre circuncisão masculina e quando escolherem a associação correcta entre circuncisão masculina e prevalência de VIH num teste de escolha múltipla no final do curso GHeL.

Também será preciso definir uma linha de base indicativa do que os alunos sabem no momento. Eles já podem definir correctamente o que é a circuncisão masculina? Se puderem, quantas pessoas no seu grupo alvo podem fazê-lo? As respostas a estas perguntas irão ajudá-lo a quantificar o impacto da sua intervenção na fase de avaliação.

Conceber: Faça um esboço da intervenção básica. Já decidiu sobre o resultado desejado durante a fase de análise. Agora, como conceberia uma intervenção de aprendizagem que ajude a alcançar esse resultado? Considere os seguintes aspectos:

ASPECTOS A CONSIDERAR	PERGUNTAS A RESPONDER	SUAS RESPOSTAS
ACESSO	Como é que o seu público alvo prefere ter acesso a novos conhecimentos e à aprendizagem?	
	Que mecanismos (presencial, online, telefone, etc.) se encaixam na cultura e nas capacidades desse pessoal?	
INFRAESTRUTURA	Que nível de acesso à Internet existe e como é que ele varia dentro do grupo que constitui seu público alvo?	
	Qual é a situação de acesso por telemóvel?	
	Até que ponto é fácil alcançar seu público alvo num ambiente presencial?	
TECNOLOGIA E FERRAMENTAS	Que canais o público alvo usa actualmente para aprender e trocar informações (em pessoa, através de impressos, internet, telefone, outros)?	
	Estão conectados por redes sociais (Facebook, Twitter, LinkedIn, outras)?	
	Quais são os canais de entrega mais viáveis para atingir esse público?	
TEMPO	De quanto tempo dispõe seu público alvo para uma experiência de aprendizagem?	
	Uma experiência de aprendizagem que combine instrução com aplicação dentro do próprio trabalho seria viável para eles?	
RECURSOS	Que tipos de recursos (pessoais, financeiros, materiais, outros) tem disponíveis para apoiar uma experiência de aprendizagem para o seu público alvo?	

Depois de considerar todas estas perguntas, **qual é a combinação de canais de entrega disponíveis que melhor permitiriam ao público alvo alcançar o resultado desejado?**

SE O SEU PÚBLICO ALVO PRECISAR DE:	QUE INTERVENÇÕES DEVEM SER CONSIDERADAS?
APRENDER novos factos ou conceitos (aprendizagem para a acção)	<i>A aprendizagem autodirigida pode ser muito eficaz. Dependendo de que tipo de tecnologia a que eles têm acesso, eles podem frequentar um curso GHeL ou ler um artigo.</i>
APLICAR o que eles aprenderam (aprendizagem em acção)	<i>As intervenções presenciais podem ser muito eficazes. Por exemplo, a aplicação de novos conhecimentos a uma situação complexa do local de trabalho como parte da experiência de aprendizagem aumentará o sucesso da aplicação no trabalho.</i>
REFLECTIR sobre os desafios à aplicação no local de trabalho para promover ainda mais o domínio das capacidades (aprendizagem com a acção)	<i>Instrução posterior e sessões de orientação por meio de chamadas-conferência, conversas pela Web, reuniões presenciais ou uma combinação desses meios poderiam ser opções eficazes.</i>

Depois de pronto o seu trabalho de concepção, reexamine os seus objectivos de aprendizagem e procure ver se a sua intervenção realmente proporcionará as capacidades e os conhecimentos de que o seu público alvo precisa para poder aplicá-los ao voltar ao trabalho. Ficou claro o que eles precisarão de *fazer, fazer de maneira diferente ou fazer melhor*? Eles poderão fazê-lo depois de terminar a intervenção?

Desenvolver Depois de decidir o que será a sua intervenção, precisará de preparar os materiais ou o conteúdo que se fizerem necessários e definir como irá implementá-los. Quem vai fazer isso? Como vai dar apoio a essa actividade? É importante lembrar que, se fizer uma intervenção-piloto com um grupo menor primeiro, isso o ajudará a aperfeiçoar a sua concepção, se precisar de oferecer uma intervenção em maior escala.

Para ter mais informações sobre como preparar materiais de instrução, consulte os documentos [IntraHealth: Aprendizagem para o Desempenho](#) e [Guia de Redação de Materiais de Formação Baseados em Competências](#).

Implementar: Neste fase, você entrega a proposta de intervenção de aprendizagem. Os detalhes de como implementar uma intervenção são específicos a cada contexto. No entanto, é preciso lembrar sempre de alguns aspectos essenciais:

- Certifique-se de comunicar os prazos, expectativas e instruções de forma clara e frequente.
- Certifique-se de que a comunicação escrita seja clara e mantenha um tom positivo e animador.
- Invista na facilitação e mantenha-se em contacto frequente com os participantes durante toda a experiência.
- Envolver os grupos de interesse relevantes (participantes, supervisores dos participantes, chefia de nível superior) para garantir que todos os participantes tenham o tempo disponível para participar e que isso seja visto como uma utilização valiosa do tempo deles.
- Certifique-se de que os participantes assumam a responsabilidade pelo seu desempenho e envolvimento.

Avaliar: O que é que os alunos pensam da experiência? Você alcançou os seus objectivos de aprendizagem? Atingiu o resultado desejado? O que resultou da experiência de aprendizagem? O que poderia ser ainda melhor da próxima vez? Veja mais informações sobre mensuração e avaliação no [Apêndice](#).

Concepção de experiências de aprendizagem combinada GHeL

Objectivos de aprendizagem

Ao final desta secção, poderá:

- Explicar como analisar uma necessidade de aprendizagem.
- Explicar como conceber uma abordagem de aprendizagem combinada para atender a essa necessidade.

Agora vamos aplicar o modelo ADDIE para resolver como melhor conceber experiências de aprendizagem combinadas e eficazes em dois dos cenários mais típicos*:

- uma organização que precisa de soluções com poucos recursos para reforçar as habilidades e melhorar o desempenho, e
- uma pessoa que precise de aprender novas informações pela primeira vez.

O caso da ONG Salama

Uma organização que precisa de conhecimentos para reforçar as capacidades práticas e melhorar o seu desempenho.

A ONG Salama é uma organização internacional focada na prevenção de VIH/SIDA que tem 3 escritórios no Sul e Leste da África (Quênia, Zâmbia e Madagascar) e uma pequena sede em Washington, DC. A ONG Salama é financiada basicamente pela USAID, CDC e PEPFAR, além de estabelecer parcerias com várias outras agências para implementar projectos financiados pelo Governo dos EUA na região.



© 2009 Center for Communication Programs, Cortesia de Photoshare

A ONG Salama faz parceria com duas outras organizações para um novo projecto financiado pela PEPFAR, centrado no tratamento e prevenção do VIH. A ONG Salama controla vários centros bem estabelecidos de Testes e Aconselhamento Voluntário (VCT) nos países onde a organização opera. No novo projecto, eles precisam de integrar os encaminhamentos médicos para fazer a circuncisão masculina nos serviços de aconselhamento já existentes nos seus centros na Zâmbia.

O desafio

A Diretora de Aprendizagem da ONG Salama, Sra Chipego, quer garantir a eficácia dos membros do seu pessoal que são solicitados a dar aconselhamento sobre circuncisão. Para que isto aconteça, eles têm que ter as informações mais actualizadas sobre a circuncisão masculina, precisam de sentir-se confiantes e precisam de saber responder competentemente às perguntas dos clientes sobre a segurança e a eficácia desse procedimento médico. Actualmente, os conselheiros têm uma profunda experiência em teste e aconselhamento sobre VIH/SIDA, mas circuncisão masculina é uma nova área técnica para alguns deles.

A Sra Chipego sabe que o Centro GHeL oferece um curso online sobre circuncisão masculina e prevenção do VIH, e ela acha que esta poderia ser uma boa opção para o seu pessoal, já que eles têm acesso normal a computadores e à Internet (apesar desse acesso ser frequentemente interrompido devido a falha de energia eléctrica). Mas ela reconhece que só participar num curso GHeL poderá não dar ao pessoal todo o conjunto de conhecimentos e capacidades necessários para encaminhar os clientes de maneira confiante e coerente para os serviços de circuncisão. Ela tem um orçamento muito limitado.

*Estes cenários exploram as opções de baixos recursos para combinar os cursos GheL com outras experiências de aprendizagem. Se a sua organização tem mais recursos, pode criar experiências de aprendizagem ainda mais robustas. No entanto, a estrutura usada para conceber as experiências de aprendizagem seria a mesma.

Como é que a Sra Chipego poderia decidir sobre a melhor abordagem para dar formação aos seus conselheiros e habilitá-los a ser mais eficazes no seu trabalho, dada a limitação dos recursos disponíveis para formação e o tempo limitado desses conselheiros?

A Sra Chipego aplica a estrutura **ADDIE** para decidir como melhor apoiar seus conselheiros para que possam realizar a nova função de encaminhamento à circuncisão masculina como parte dos seus serviços VCT. Primeiro, ela decide **Analisar** as necessidades de seus conselheiros:

- O público alvo precisa de informações ou conhecimentos?

Sim, os conselheiros precisam de saber sobre as provas científicas que demonstram o efeito protector da circuncisão masculina contra a transmissão do VIH, a segurança do procedimento e as considerações a ter ao aconselhar e encaminhar os clientes dos serviços VCT para a circuncisão masculina, inclusive a aceitabilidade, as questões de género e os desafios da prestação dos serviços.

- Existe algo que o seu público alvo precisa de poder FAZER, FAZER DE FORMA DIFERENTE ou FAZER MELHOR no trabalho?

Sim, além de entender de circuncisão masculina, os conselheiros precisam de ser eficazes ao aconselhar os clientes sobre o procedimento médico e encaminhar esses clientes. Para poder fazer isso, eles precisam de entender e saber comunicar as informações, saber como e quando encaminhar os pacientes, saber quando o procedimento é recomendado e saber como responder e prever as perguntas e dúvidas dos clientes sobre o procedimento.

- O que é que o seu público alvo está a fazer actualmente (se for o caso) para tentar atender a essa necessidade?

A maioria dos conselheiros tem conhecimentos limitados sobre a circuncisão masculina como método de protecção contra o VIH. De momento, eles aconselham apenas a abstinência do sexo, ser fiel ou reduzir o número de parceiros(as) e usar preservativos. Ainda não trabalham activamente para aprender sobre a circuncisão masculina, mas com o novo financiamento da ONG Salama, eles terão que fazê-lo.

A partir deste inquérito, a Sra Chipego conclui que os seus conselheiros não só necessitam de aprender sobre a circuncisão masculina, mas também precisam de aplicar essa informação de forma eficaz ao aconselhar os seus clientes. Ela também sabe que, para ter sucesso, eles precisarão de ter a oportunidade de reflectir sobre essa aplicação, para que possam então promover uma melhoria contínua do seu trabalho de aconselhamento.

Primeiro, a Sra Chipego determina os objectivos de aprendizagem da intervenção e como os irá medir:

- 1. Objectivo:** *Até Março de 2013 (três meses depois de iniciado o projecto), 15/15 (100%) de todos os conselheiros de VCT da ONG Salama poderão definir a circuncisão masculina e explicar correctamente a associação entre a circuncisão masculina e a incidência e prevalência de VIH.*

Mensuração: *O nível de conhecimentos dos alunos será avaliado por meio de um teste de escolha múltipla administrado ao final do curso GHeL para aferir o conhecimento sobre a circuncisão masculina e a associação entre a circuncisão masculina e a incidência e prevalência de VIH.*

Dados de base: No momento (Dezembro de 2012), somente 3 dos 15 conselheiros (20%) podem explicar o que é a circuncisão masculina e qual é a associação entre a circuncisão masculina e a incidência e prevalência de VIH.

2. **Objectivo:** Até Junho de 2013 (seis meses depois de iniciado o projecto), 15/15 (100%) de todos os conselheiros de VCT da ONG Salama aconselharão sobre a circuncisão masculina e encaminharão correctamente os clientes aos serviços de circuncisão masculina.

Mensuração: Solicita-se que os conselheiros preencham uma lista de verificação na ficha de aconselhamento em 100% das sessões de VCT. A lista de verificação inclui os elementos da circuncisão masculina discutidos e se foi feito um encaminhamento.

Informação de base: Presentemente (Dezembro de 2012), a circuncisão masculina não faz parte dos serviços de VCT de rotina que a ONG Salama oferece.

Com esses objectivos bem claros na sua mente, a Sra Chipego **Concebe** uma intervenção de aprendizagem combinada.

Em seguida, ela considera a situação dos conselheiros para responder às seguintes perguntas. Como ela própria não sabe as respostas a todas as perguntas, a Sra Chipego realiza um pequeno levantamento dos 15 conselheiros para ter uma ideia melhor da sua situação e preferências. Ela fica surpresa com algumas das respostas:

ÁREA A CONSIDERAR	PERGUNTAS A RESPONDER	AS SUAS RESPOSTAS
ACESSO	Como é que o seu público alvo prefere ter acesso a novos conhecimentos e aprendizagem?	Actualmente, os conselheiros são encorajados pela Sra Chipego a ler artigos sobre a prevenção e tratamento do VIH/SIDA e a participar em formações trimestrais onde aprendem sobre mudanças ou avanços da prevenção e tratamento do VIH/SIDA, para ajudar o seu trabalho de aconselhamento. Os conselheiros também se reúnem informalmente para discutir os desafios do aconselhamento e apoiarem-se mutuamente, já que o aconselhamento VCT pode, muitas vezes, tornar-se algo muito emocional.
	Que mecanismos (presencial, online, telefone, etc.) estão mais de acordo com sua cultura e capacidades?	Os conselheiros têm acesso regular à Internet. Entram online periodicamente para aceder a informações úteis ao seu trabalho e para escrever e responder a emails. Frequentemente, reúnem-se informalmente para discutir os problemas do aconselhamento e preferem reuniões presenciais, quando possível. Todos os conselheiros têm telemóveis que utilizam para enviar mensagens de texto e ligar para os seus contactos profissionais e pessoais.
INFRAESTRUTURA	Que nível de acesso à Internet existe e como varia entre o seu público alvo?	Os conselheiros estão todos na capital e informam ter acesso fiável à Internet e a computadores, quando há energia eléctrica.
	Qual é a situação de acesso por telemóvel?	Todos têm telemóveis; 3 dos 15 informam ter telemóvel com acesso à Internet.
	Até que ponto é fácil ter contacto presencial com o seu público alvo?	Todos estão na capital, apesar de trabalharem em centros de VCT distribuídos por toda a cidade e subúrbios ao redor. É fácil organizar uma reunião presencial entre eles, mas isso exige que se desloquem, às vezes por mais de 1 hora em cada direcção, devido ao tráfego, o que perturba o seu trabalho nos centros. As sessões trimestrais de formação são realizadas nas tardes de sábado para evitar esse tipo de problema.

ÁREA A CONSIDERAR	PERGUNTAS A RESPONDER	AS SUAS RESPOSTAS
TECNOLOGIA E FERRAMENTAS	Que canais o público alvo usa actualmente para aprender e trocar informações (presencial, texto impresso, Internet, telefone, outros)?	<ul style="list-style-type: none"> • Eles reúnem-se em pessoa, informalmente • Eles participam de formações da ONG Salama • Alguns conselheiros telefonam uns aos outros para discutir os problemas
	Estão ligados através de outras redes sociais (Facebook, Twitter, LinkedIn, outras)?	Todos os 15 conselheiros informam ter contas no Facebook e que acedem a essas contas uma vez por semana ou mais. Apenas 2 têm contas Twitter e 3 têm perfis no LinkedIn.
	Que canais de entrega são os mais viáveis para atingir esse público?	As opções presencial, por telemóvel (voz e texto) e pela Internet são todas viáveis para contactar este grupo. Sempre que possível, a opção presencial é a preferida.
TEMPO	De quanto tempo dispõe seu público alvo para uma experiência de aprendizagem?	Os conselheiros de VCT fazem muito da sua aprendizagem “enquanto trabalham” e, informalmente, uns dos outros. Eles participam das formações trimestrais requeridas, mas estas são difíceis de organizar e geralmente são nos fins-de-semana. Os conselheiros não querem participar de ainda mais sessões de formação que ocupariam o seu tempo pessoal ou com as suas famílias.
	Uma experiência de aprendizagem que combine instrução com aplicação no próprio local de trabalho seria viável para eles?	Sim, esta seria a única forma viável para eles receberem mais formação.
RECURSOS	Que tipos de recursos (pessoal, finanças, materiais, outros) tem disponíveis para apoiar a experiência de aprendizagem de seu público alvo?	A Sra Chipego tem um pequeno orçamento disponível para pagar pelo seu próprio tempo de trabalho e pelas formações trimestrais de 3 horas, e para trazer um especialista em circuncisão masculina e prevenção do VIH a uma formação trimestral em breve, mas sobra muito pouco orçamento para outras actividades. Ela terá que buscar outras opções de baixos recursos para continuar a apoiar os seus conselheiros.

Depois de ter considerado isto, **que combinação de canais de entrega disponíveis é que melhor permitirá ao público alvo alcançar o resultado desejado?**

A Sra Chipego pesa as suas opções. Parece que os seguintes canais de entrega poderiam permitir-lhe ter uma melhor interacção com os seus conselheiros e atender às suas necessidades:

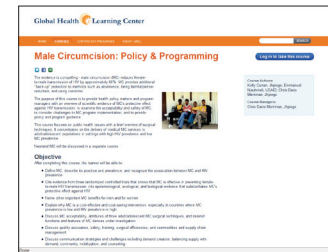
- Apoio presencial através das formações trimestrais estabelecidas;
- Cursos online;
- Redes formais e informais de intercâmbio de conhecimentos entre os conselheiros, apoiadas por intermédio da Internet, telefone e mensagens de texto.

A Sra Chipego revê novamente os seus objectivos de aprendizagem e pensa em todas as três fases temporais da aprendizagem, além dos recursos limitados de que ela dispõe para formações. Os seus conselheiros terão que aprender para a acção, em acção e através da acção, para estarem preparados para aconselharem sobre a circuncisão masculina de uma maneira eficiente. Ela começou a considerar de que formas poderia apoiar as três fases de aprendizagem para atingir os seus objectivos, tendo em vista os canais que funcionariam melhor para o seu público alvo, e a necessidade de usar opções com menos recursos:

APRENDIZAGEM PARA A ACÇÃO

Os conselheiros poderiam fazer o curso GHeL “Circuncisão Masculina: Diretrizes e Programação” até o final de Janeiro de 2013.

- Os objectivos de aprendizagem do curso alinham-se com o primeiro objectivo de aprendizagem da Sra Chipego.
- Os conselheiros têm acesso suficiente à Internet para fazer esses cursos (já fizeram cursos GHeL com êxito antes).
- Os cursos levam só 2 horas para serem concluídos e é fácil à Sra Chipego medir satisfatoriamente a conclusão.



Um especialista em circuncisão masculina e prevenção do VIH dirigirá a próxima formação presencial trimestral, que terá lugar em Fevereiro de 2013.

- A formação incluirá apresentações ao vivo e em vídeo sobre a circuncisão masculina e a prevenção do VIH (feitas pelo especialista), actividades interactivas, representação de papéis, simulações de sessões de aconselhamento, e discussões e reflexões sobre o tema.

APRENDIZAGEM EM ACÇÃO

Entre Fevereiro e Maio de 2013, os conselheiros incorporarão o aconselhamento sobre a circuncisão masculina no seu trabalho de VCT e precisarão de apoio ao desempenho para conseguirem fazer isso.

- Mme Chipego organizara un groupe fermé sur Facebook (puisque tous les conseillers déclarent utiliser Facebook). A Sra Chipego organizará um grupo fechado no Facebook (já que todos os conselheiros dizem que entram no Facebook pelo menos uma vez por semana), onde podem fazer perguntas e discutir problemas e ideias entre si, depois que essas questões surgem nas sessões de aconselhamento. A Sra Chipego e o especialista em circuncisão também participarão, postarão novas informações e responderão a perguntas.
- A Sra Chipego também procurará garantir que todos os conselheiros tenham uma lista actualizada dos telefones para se falarem ou enviarem mensagens, conforme a necessidade.

APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA ACÇÃO

Na próxima formação trimestral, que terá lugar em Junho, a Sra Chipego coordenará uma Revisão Pós-Acção, ou seja, um processo estruturado de revisão, com os conselheiros.

- Isto permitirá que os conselheiros reflectam sobre o que aprenderam na formação acerca de circuncisão masculina e o apoio ao desempenho, sobre o que funciona ou não no aconselhamento que prestam, e o que gostariam de melhorar. Também podem identificar lacunas em sua aprendizagem e as necessidades de apoio contínuo ao desempenho.

RECOMENDAÇÕES PARA INCORPORAR AS REDES SOCIAIS NA APRENDIZAGEM

A aprendizagem humana é inerentemente social. As redes sociais, quando bem usadas, podem ser uma ferramenta poderosa, que permite às pessoas “**aprenderem em voz alta**”, sobretudo se encontrarem formas de envolver os alunos através da rede social que eles já usam. Aqui estão algumas ideias de uso das redes sociais para apoiar a aprendizagem nas acções e através das acções:

- Publicar/transmitir informações (através do Twitter, blogs, websites)
- Partilhar materiais (através de Google Docs, DropBox)
- Partilhar perfis e interesses (LinkedIn, Facebook)
- Fortalecer relações e comunidades (Facebook, redes online)
- Colaborar (Google Docs, Wiki, redes online)

Veja mais ideias no livro de Jane Bozarth e na página do Facebook, Social Media for Trainers.

- A Sra Chipego incluirá a medição que fez dos objectivos e resultados da aprendizagem (por exemplo, a percentagem de registos de aconselhamento que indicam que a circuncisão masculina foi discutida) como parte dos dados examinados na Revisão Pós-Acção. Os conselheiros terão a oportunidade de reflectir juntos sobre o seu progresso, as lacunas, e como eles podem melhorar o seu desempenho a partir daí.

A Sra Chipego trabalhará com os conselheiros para documentar as melhores práticas de incorporação da circuncisão masculina no VCT da Zâmbia.

- Após a Revisão Pós-Acção, os conselheiros serão estimulados a incluir as melhores práticas de incorporação da circuncisão masculina no VCT da Zâmbia nos seus manuais de VCT impressos. Para tornar o manual de VCT um documento vivo, a Sra Chipego irá postá-lo como [Wiki](#) online para que os conselheiros possam consultá-lo como referência, revê-lo e incorporar novos aspectos à medida que a informação e as práticas forem mudando. O conteúdo wiki online pode então ser impresso periodicamente para ser consultado facilmente fora de linha, mesmo se faltar a energia.

A Sra Chipego decidirá então se ainda é necessário mais formação e apoio para atender às necessidades dos conselheiros de aprendizagem *para a* acção.

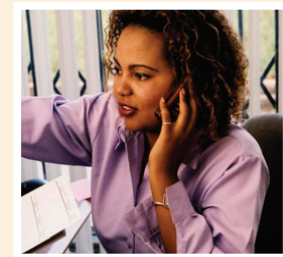
Agora que a Sra Chipego já tem a concepção pronta, ela actuará para **desenvolver** a abordagem de aprendizagem, **implementá-la**, e **avaliará** sua eficácia com base nos seus objectivos de aprendizagem e nos 4 níveis de avaliação de Kirkpatrick.

Já vimos como esta abordagem de **concepção de uma intervenção de aprendizagem combinada** ajudou uma ONG a desenvolver uma experiência de aprendizagem para o seu pessoal de forma a tratar de uma necessidade de melhoria de desempenho. Agora veremos como um supervisor de pessoas pode fazer o mesmo.

O caso de Marjorie

Quando uma pessoa precisa de aprender sobre um assunto pela primeira vez

Marjorie é uma nova Agente de Saúde de uma Missão da USAID num país africano. A função de Marjorie é supervisionar um projecto financiado pela USAID e implantado em todo o país, voltado para a integração entre planeamento familiar e VIH. Marjorie é novata na área de planeamento familiar e já supervisionou vários projectos voltados para a prevenção do VIH/SIDA.



© 2002 Kate Stratten, Cortesia de Photoshare

Tom – supervisor imediato de Marjorie – sabe que ela quer aperfeiçoar-se na sua carreira e precisa de mais conhecimentos e experiência em planeamento familiar e saúde reprodutiva. Tom tem um orçamento extremamente limitado para o desenvolvimento de pessoal, mas gostaria de atender à necessidade de Marjorie. Tom reconhece que ajudar o desenvolvimento de Marjorie é importante para o projecto, para a USAID, e para mantê-la como funcionária. Ele também precisa de garantir que Marjorie entenda os regulamentos sobre planeamento familiar do Governo dos EUA e as melhores práticas de integração de Planeamento Familiar e VIH, para que ela possa dar o apoio necessário ao projecto da USAID nesse país.

Como Tom pode decidir sobre a melhor abordagem para educar e desenvolver Marjorie?

Tal como a Sra Chipego, Tom decide aplicar o **ADDIE**. Antes, ele **analisa** as necessidades de aprendizagem de Marjorie:

- O público alvo precisa simplesmente de informação ou de conhecimentos?

Marjorie precisa de entender os regulamentos de planeamento familiar do Governo dos EUA e as melhores práticas de integração de Planeamento Familiar com os programas anti-VIH

- Existe algo que o seu público alvo precisa de poder FAZER, ou FAZER DE MANEIRA DIFERENTE ou MELHOR no trabalho?

Marjorie precisa de aplicar o seu entendimento de integração do Planeamento Familiar e VIH no seu trabalho de supervisão de um projecto financiado pela USAID dentro do país.

- O que faz actualmente o seu público alvo para tentar suprir essa necessidade, se faz algo? Por exemplo, já se encontram informalmente para discutir os desafios do trabalho?

Marjorie é muito nova em integração do Planeamento Familiar e VIH, mas tem um bom conhecimento dos programas de VIH/SIDA e tem lido documentos e relatórios de projecto para aprender mais.

A partir dessa análise, Tom traça alguns objectivos de aprendizagem com Marjorie na sua próxima reunião de supervisão:

Objectivo: *Até Março de 2013 (três meses após Marjorie começar), ela poderá explicar os regulamentos actuais de planeamento familiar e saúde reprodutiva do Governo dos EUA e descrever como procurará atender às leis e directrizes através do seu trabalho de supervisão do projecto. Também poderá explicar a aplicação dos requisitos legais de Planeamento Familiar segundo as leis americanas que têm impacto sobre os programas de VIH/SIDA e programas integrados, bem como as melhores práticas de integração entre o Planeamento Familiar e o VIH. Marjorie poderá aplicar estes conhecimentos à supervisão eficaz de um projecto de integração, no próprio país, do Planeamento Familiar e dos programas de VIH/ SIDA.*

Mensuração: *Marjorie pode explicar correctamente os actuais regulamentos sobre planeamento familiar e saúde reprodutiva do Governo dos EUA, pode descrever três acções para garantir o cumprimento dessas leis e directrizes, e pode explicar a aplicação dos requisitos legais de Planeamento Familiar das leis americanas que têm um impacto sobre os programas de VIH/SIDA e os programas integrados, quando Tom lhe perguntar. Ela pode também explicar as melhores práticas de integração do Planeamento Familiar e do VIH. Marjorie pode aplicar esses conhecimentos ao analisar e fazer comentários técnicos correctos sobre o plano de trabalho de um projecto, conforme confirmado por Tom.*

Dados de base: *Presentemente (Dezembro de 2012), Marjorie não tem conhecimento de nenhuma desta informação e não está preparada para dar um parecer técnico sobre um plano de trabalho sobre integração dos programas de Planeamento Familiar e VIH/SIDA.*

Tom conversa com Marjorie sobre a sua situação actual, relacionada com o seguinte:

ÁREA A CONSIDERAR	PERGUNTAS A RESPONDER	AS SUAS RESPOSTAS
ACESSO	Como é que o seu público alvo prefere ter acesso a novos conhecimentos e aprendizagem?	Marjorie está disposta a aceder a oportunidades de aprendizagem tanto em ambiente presencial como online.
	Que mecanismos (presencial, online, telefone, etc.) estão mais de acordo com a sua cultura e capacidades?	Principalmente, presencial e online.

ÁREA A CONSIDERAR	PERGUNTAS A RESPONDER	AS SUAS RESPOSTAS
INFRAESTRUTURA	Que nível de acesso à Internet existe e como é que ele varia dentro do seu público alvo?	No escritório, Marjorie tem conexão rápida à Internet. Também tem acesso à Internet em casa.
	Qual é a situação de acesso por telemóvel?	Marjorie tem um Smartphone de uso pessoal.
	Até que ponto é fácil ter contacto presencial com o seu público alvo?	Tom reúne-se com Marjorie uma vez por semana, mas nenhum dos dois dispõe de mais tempo para formação em ambiente presencial.
TECNOLOGIA E FERRAMENTAS	Que canais o público alvo usa actualmente para aprender e trocar informações (presencial, texto impresso, Internet, telefone, outros)?	Marjorie tem lido relatórios de projectos online.
	Estão conectados através de redes sociais (Facebook, Twitter, LinkedIn, outras)?	Marjorie frequenta o Facebook e o Twitter pessoalmente, mas prefere não participar dessas redes profissionalmente.
	Que canais de entrega são os mais viáveis para atingir esse público?	Presencial e online.
TEMPO	De quanto tempo dispõe seu público alvo para uma experiência de aprendizagem?	Marjorie dispõe de pouco tempo no seu dia de trabalho. Ela está disposta a passar algum tempo fora do escritório para aprendizagem, conforme necessário.
	Uma experiência de aprendizagem que combine instrução com aplicação no próprio local de trabalho seria viável para eles?	Sim.
RECURSOS	Que tipos de recursos (pessoal, finanças, materiais, outros) você tem disponíveis para apoiar a experiência de aprendizagem do seu público alvo?	Tom tem poucos recursos adicionais para auxiliar a aprendizagem de Marjorie. Ele dispõe do tempo que gasta normalmente para supervisioná-la, e ela dispõe de algumas horas para ter uma experiência de aprendizagem.

Depois de ter considerado isto, **que combinação de canais de entrega disponíveis é que melhor permitirá ao público alvo alcançar o resultado desejado?**

Tom decide que os seguintes métodos de entrega funcionariam melhor para a Marjorie:

- Curso online;
- Discussões presenciais;
- Oportunidades de aplicação prática no próprio trabalho.

Tom reflecte sobre seus objectivos de aprendizagem e sobre o facto de que ele e Marjorie estão a trabalhar com recursos e tempo muito limitados. Tendo experiência como instructor, Tom sabe que é mais provável a aprendizagem “ser retida” quando os alunos podem aplicar o que aprenderem e aprenderem para a acção, em acção e através da acção. Então ele cria a seguinte **Concepção:**

APRENDIZAGEM PARA A ACÇÃO

Marjorie faz três cursos GHeL: “Planeamento Familiar e Requisitos das Diretrizes Legislativas”, “Requisitos Legais ao VIH/SIDA” e “Planeamento Familiar/Saúde Reprodutiva para Pessoas com VIH/SIDA.”

- Os objectivos de aprendizagem desses cursos alinham-se com os objectivos de aprendizagem de Marjorie.
- Podem ser concluídos em poucas horas.
- Tom pode confirmar facilmente se Marjorie fez os cursos.



APRENDIZAGEM EM ACÇÃO

Depois de fazer esses três cursos, ela reúne-se com Tom para discutir como aplicar o que aprendeu nos cursos à sua supervisão de projecto (ou seja, eles discutirão como os serviços de planeamento familiar podem ser prestados dentro das grandes categorias de serviços de VIH – atendimento e tratamento, prevenção da transmissão de mãe para filho, e aconselhamento e teste de VIH, e também como Marjorie pode garantir que o projecto que ela supervisiona cumpre fielmente os requisitos legais de Planeamento Familiar das leis dos EUA que têm impacto sobre os programas de VIH/SIDA e os programas integrados, no seu próximo plano de trabalho do projecto).

- Estas discussões têm lugar durante cada uma das suas reuniões de supervisão ao longo de dois meses. Desta forma, não precisarão de tempo adicional.
- Marjorie pode perguntar ao Tom sobre a aplicação prática da integração dos serviços, à medida em que os problemas sejam encaminhados pela equipa de projecto.
- Durante este período, Marjorie continua a trabalhar para auxiliar a equipa de projecto do parceiro de implementação quanto aos desafios da integração.

APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA ACÇÃO

Depois de três meses, Marjorie e Tom reúnem-se para examinar os objectivos de aprendizagem de Marjorie e reflectir sobre o processo.

- Juntos, eles examinam se Marjorie atingiu os objectivos declarados.
- Eles reflectem sobre as formas como a integração do planeamento familiar com os serviços de VIH/SIDA pode representar um desafio na sua aplicação prática.
- Tom discute com Marjorie de que outros conhecimentos e informações ela pode precisar para fazer o seu trabalho de forma mais eficaz, e também dá sugestões de áreas para desenvolvimento

Nessa altura, Tom identifica com Marjorie as formas como ela pode obter novas informações e as habilidades de que necessita, através da aprendizagem *para* a acção.

Depois dessa **concepção** que Tom abordou para Marjorie, ele então **Desenvolve, Implementa** e **Avalia** a abordagem, de acordo com a estrutura **ADDIE**.



© 2003 Rebecca Callahan, Courtesy of Photoshare

Outras abordagens de aprendizagem combinada a considerar

Como se pode ver dos dois casos apresentados, as abordagens de aprendizagem combinada não precisam de ser complicadas ou custosas para tratar eficientemente de uma necessidade de melhoria de desempenho. Mas elas precisam de cobrir todas as fases de aprendizagem e ser concebidas tendo claramente em mente o seu público alvo e os objectivos de aprendizagem.

Todas as experiências de aprendizagem são concebidas dentro de um contexto específico e, portanto, são todas diferentes entre si. Mas às vezes é útil ter exemplos de várias formas de combinar abordagens para inspirar a sua concepção e atender às suas necessidades já identificadas.

Vejam a seguir mais algumas ideias de abordagens combinadas a considerar:

- **Aprendizagem baseada em equipa:** Depois de fazer um curso GHeL (aprendizagem para a acção), equipas de alunos colaboram para aplicar o que aprenderam ao seu trabalho (aprendizagem em acção), e depois, como equipa, reflectem juntos sobre o seu trabalho (aprendizagem através da acção).
- **Aprendizagem colaborativa:** Os alunos que tenham experiência numa área particular (ex., os participantes de um mesmo seminário ou uma equipa de trabalho de um projecto) colaboram para recolher e transmitir os seus conhecimentos sobre um tópico por meio de um wiki partilhado (aprendizagem através da acção). Com base no seu trabalho no wiki e fisicamente juntos, eles identificam as lacunas de conhecimentos que poderiam melhorar o seu desempenho e, a partir daí, identificam e fazem cursos GHeL que abordam precisamente essas lacunas (aprendizagem para a acção). Finalmente, actuam para aplicar esses novos conhecimentos ao seu trabalho (aprendizagem em acção) e actualizam o seu wiki compartilhado (aprendizagem através da acção).
- **Comunidades de Prática:** Os alunos reúnem-se online numa rede social (ex. Facebook ou LinkedIn) para falar dos trabalhos que estão a realizar, postar online os seus desafios comuns, ouvir os comentários dos outros, e aperfeiçoar as suas capacidades numa área onde já têm experiência (aprendizagem em acção). Como parte dessa rede, os alunos podem postar online as oportunidades de aprendizagem, tais como links para os cursos GHeL (aprendizagem para a acção). Também podem reflectir juntos sobre o que funcionou ou não no seu trabalho e discutir as melhores práticas (aprendizagem através da acção).

5 Resumo e Troca de Ideias

Objectivos de aprendizagem

Ao final desta secção, poderá:

- Resumir as três lições principais deste guia.
- Identificar aonde ir para recolher e trocar ideias para combinar cursos GHeL com outras experiências de aprendizagem

Resumo de conclusão

conhecimentos e a probabilidade de aplicação no próprio trabalho, quando se emprega a abordagem da aprendizagem combinada. Como vimos, os programas de aprendizagem combinada não precisam de ser complexos ou custosos para apoiar a aplicação da aprendizagem GHeL no próprio trabalho. Apresentamos aqui alguns dos elementos mais importantes a ter em mente:



1. Para melhorar o desempenho, a experiência de aprendizagem deve permitir que o aluno aprenda *para, em e através* da acção: aprender novos conhecimentos (através dos cursos GHeL), aplicar os mesmos, e reflectir sobre essa aplicação.
2. A “aprendizagem combinada”, a combinação de vários meios de aprendizagem (presencial, online, meios impressos, redes sociais) e ambientes de aprendizagem (dirigidos pelo instrutor, trabalho de equipa, interacção entre colegas, auto-estudo e trabalho individual), gera mais oportunidades de aplicação de novos conhecimentos e dá mais apoio contínuo aos alunos do que só os cursos GHeL podem dar.
3. Para conceber eficazmente abordagens de aprendizagem combinada que aceleram a aplicação dos conhecimentos obtidos no curso GHeL, é preciso analisar as necessidades, a tecnologia e os recursos do seu público alvo; desenvolver objectivos SMART de aprendizagem; conceber tendo em mente a avaliação; e considerar como apoiar a aprendizagem *para, em, e através* da acção na sua concepção.

Partilha da sua aprendizagem

Há muitas formas criativas de “combinar” a experiência de aprendizagem para atender às necessidades diversas dos utilizadores de GHeL. Este guia inclui apenas alguns exemplos. Gostaríamos de ouvir a sua opinião:

- Já combinou cursos GHeL com outras experiências de aprendizagem? Se o fez, explique como e em que contexto?
- O que funcionou bem?
- O que você faria diferente da próxima vez?
- Conseguiu atingir seus objectivos de aprendizagem e os resultados desejados?

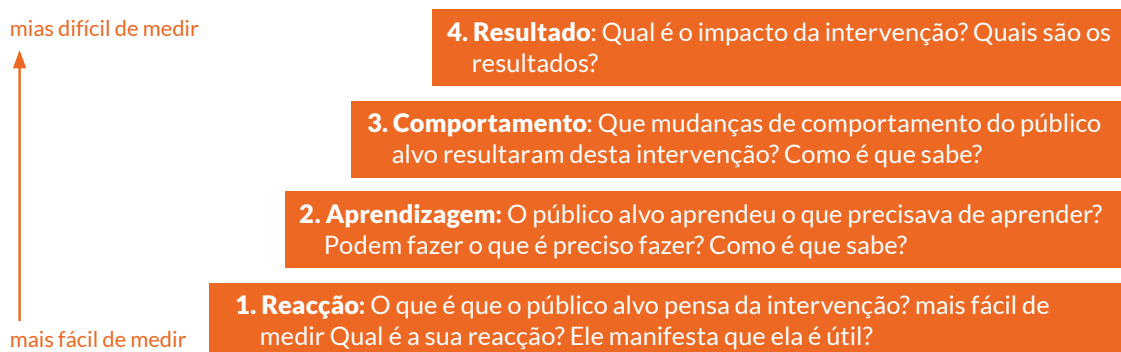
Conte-nos as suas histórias de aprendizagem combinada em: ghelcenter@gmail.com

Lançamento em breve (Verão de 2013):

[The Global Health eLearning Center](#) terá uma página comunitária no seu website onde pode responder a estas questões, apresentar as suas questões e divulgar informações acerca do trabalho que está a fazer.

Apêndice: Quatro níveis de avaliação da aprendizagem

De acordo com Donald Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006), há quatro níveis básicos para se medir e avaliar as intervenções de fortalecimento da capacidades:



A **Reacção** pode ser medida através de investigações pós-intervenção ou contínuas do que o público alvo gostou ou não gostou da intervenção, e de que maneiras ela poderia ser melhorada (por ex., pode-se fazer uma investigação no final de um curso online). Esses dados seriam recolhidos, examinados e aplicados de rotina para melhorar a intervenção.

A **Aprendizagem** pode ser medida de várias formas. Por exemplo, pode-se aplicar a taxonomia de Bloom para determinar se atingiu os seus objectivos de aprendizagem e aonde ainda pode haver lacunas:

*Clark, D.R. (2010). Taxonomia de Bloom dos Domínios da Aprendizagem. Obtido em 16 de Novembro de 2012 de <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adaptado por K. Chio, 2012.

OBJECTIVO: o que quer que o aluno consiga fazer?*	COMO AVALIAR: "demonstre que o aluno pode..."
SABE	definir, descrever, identificar, rotular, listar, casar, nomear, delinear, lembrar, reconhecer, reproduzir, seleccionar, declarar.
COMPREENDE	como converter, defender, distinguir, estimar, explicar, estender, generalizar, dar exemplos, inferir, interpretar, parafrasear, prever, reescrever, resumir, traduzir.
APLICA	sabe aplicar, mudar, computar, montar, demonstrar, descobrir, manipular, modificar, operar, prever, preparar, produzir, relacionar, mostrar, resolver, usar.
ANALISA	analisar, subdividir, comparar, contrastar, diagramar, desconstruir, diferenciar, discriminar, distinguir, identificar, ilustrar, inferir, delinear, relacionar, seleccionar, separar.
SINETIZA	sabe categorizar, combinar, compilar, compor, criar, definir, conceber, explicar, gerar, modificar, organizar, planejar, rearranjar, reconstruir, relacionar, reorganizar, revisar, reescrever, resumir, contar, redigir.
AVALIA	sabe estimar, comparar, concluir, contrastar, criticar, analisar, defender, descrever, discriminar, avaliar, explicar, interpretar, justificar, relacionar, resumir, apoiar.

Os dois primeiros objectivos na tabela acima relacionam-se com conhecer e entender a informação; os quatro últimos estão relacionados com a aplicação.

A **mudança de comportamento** pode ser constatada ao observar ou medir indicadores de mudança de comportamento em sua população alvo. Por exemplo, a intervenção da Sra Chipego inclui um curso GHeL para os conselheiros sobre circuncisão masculina e a sua participação em alguma formação presencial para que possam incluir o encaminhamento de pacientes para a circuncisão masculina no seu

aconselhamento VCT. Ela poderá medir a mudança de comportamento pelo número de registos de aconselhamento que incluam a circuncisão masculina após a intervenção, demonstrando que os conselheiros integraram essa prática com êxito nas suas discussões.

Para determinar o **Resultado**, seria útil medir o impacto da intervenção no desempenho da organização, na prestação de serviços e nos resultados alcançados em saúde. Isto poderia ser feito através de entrevistas, observações, exame dos principais indicadores e dados de prestação de serviços e desempenho organizacional.

RESULTADO	PERGUNTAS A RESPONDER
MELHORIA DO DESEMPENHO	<i>Que melhorias consegue ver no desempenho organizacional como resultado da intervenção?</i>
	<i>Aonde ainda existem lacunas?</i>
QUALIDADE DO SERVIÇO	<i>Que melhorias vê na prestação de serviços como resultado da intervenção?</i>
	<i>Aumentou a utilização dos serviços?</i>
	<i>Mudaram os comportamentos da população alvo?</i>
	<i>Qual é o impacto na saúde da melhor prestação dos serviços (se aplicável)?</i>
	<i>Aonde ainda existem lacunas?</i>

Referências

Bozarth, J., *Social Media for Trainers: Techniques for Enhancing and Extending Learning*. Pfeiffer, San Francisco, CA: 2010.

Clark, D.R. (2010). *Bloom's Taxonomy of Learning Domains*. Obtido em 16 de Novembro de 2012 de <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adaptado por K. Chio, 2012.

Gottfredson, C. and Mosher, B. 'Are you meeting all 5 moments of learner need?', *Learning Solutions Magazine*, 18 de Junho de 2012, <http://www.learningsolutionsmag.com/articles/949/> (acedido em 27 de Setembro de 2012).

Grossman, R. and Salas, E. (2011), 'Transfer of training: what really matters?', *International Journal of Training and Development*, 15, 103-20.

Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3ème édition. Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco, CA: 2006.

U.S. Department of Education (2010), Office of Planning, Evaluation, and Policy Development, 'Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning: A Meta-Analysis and Review of Online Learning Studies,' Washington, D.C. <http://www2.ed.gov/rschstat/eval/tech/evidence-based-practices/finalreport.pdf> (acedido em 16 de Novembro de 2012).

Wilson, D. and Biller, M. (2012). *Three phases of learning: Learning in, from, and for action*. Harvard University, Learning Innovations Laboratory. Cambridge, MA.