

RELATO DE EXPERIÊNCIA : METODOLOGIAS ATIVAS COMBINADAS COM ESTRATÉGIAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA EM CURSOS DE GESTÃO

MARIA ALICE OLIVEIRA TRINDADE

APRESENTAÇÃO



Administradora, com especialização em Marketing, Gestão Empresarial e Docência no Ensino Superior

Mestranda em Processos de Ensino, Gestão e Inovação (UNIARA)

Profissional de Recursos Humanos há 25 anos, atualmente responsável pela área de Pessoas & Cultura da Ilha Crossmídia.

Docente dos cursos de graduação em Administração, Gestão de RH e Pós-graduação EaD do Centro Universitário Barão de Mauá.

INTRODUÇÃO

- ✓ Importância da articulação entre teoria e prática para o desenvolvimento de competências.
- ✓ Crescente adoção de metodologias ativas e técnicas vivenciais como estratégias de educação corporativa.
- ✓ Ênfase no protagonismo, engajamento e aplicabilidade dos conteúdos para uma aprendizagem significativa.
- ✓ Baixo engajamento verificado com metodologias expositivas tradicionais.

CONTEXTO E REALIDADE INVESTIGADA



- ✓ Poucos alunos inseridos no mercado de trabalho (estágio ou efetivo);
- ✓ Não atuam em RH , na maioria dos casos;
- ✓ Baixa oferta de oportunidades profissionais na região;
- ✓ Falta de vivência prática em processos de treinamento e desenvolvimento;
- ✓ Baixa familiaridade dos alunos com metodologias ativas;

DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA/OPORTUNIDADE



- ✓ Proposta pedagógica que unisse teoria, experiências práticas e uma abordagem inovadora;
- ✓ Crescente uso de técnicas vivenciais e metodologias ativas em treinamentos corporativos para promover um aprendizado mais significativo e engajador;
- ✓ Articulação teoria-prática para o desenvolvimento de competências essenciais para atuação profissional;
- ✓ Demanda profissional crescente por treinamentos inovadores que tragam resultados significativos para a organização;
- ✓ Adoção da metodologia 70-20-10 aplicada em educação corporativa.

METODOLOGIA 70-20-10



A abordagem foi desenvolvida no final da década de 1980 por Morgan McCall Jr., Michael M. Lombardo e Robert W. Eichinger, durante estudos na Center for Creative Leadership (CCL).

Eles entrevistaram 191 executivos de alto desempenho, solicitando que identificassem acontecimentos marcantes em suas carreiras e o que aprenderam com eles.

A partir dessas entrevistas, os pesquisadores codificaram 616 eventos e os reagrupamentos resultaram nos moldes hoje conhecidos: aprendizado experiencial (70 %), interpessoal (20 %) e formal (10 %)

METODOLOGIA 70-20-10

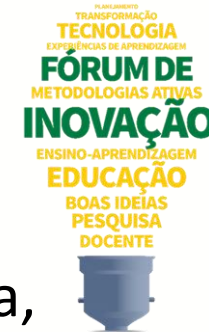


Enfatiza que trabalho, interação social e formação devem estar integrados.

A maior parte da aprendizagem ocorre através de atribuições desafiadoras, resolução de problemas e experiência prática no dia a dia – aprender fazendo, refletindo e ajustando

Imagem extraída de : <https://www.linkedin.com/pulse/transformando-aprendizado-em-a%C3%A7%C3%A3o-o-modelo-70-20-10-na-missano-agxxf/> Acesso em 25 jul 2025.

METODOLOGIA 70-20-10



- ✓ Desenvolvimento profissional mais eficaz , combinando a aprendizagem prática, social e formal;
- ✓ Aumento da motivação e engajamento dos funcionários , tornando o aprendizado mais relevante e significativo;
- ✓ Melhora do desempenho e produtividade;
- ✓ Criação de um ambiente de trabalho mais colaborativo e com maior troca de informação;

DESCRIÇÃO DA PROPOSTA



COMPONENTE CURRICULAR :

Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

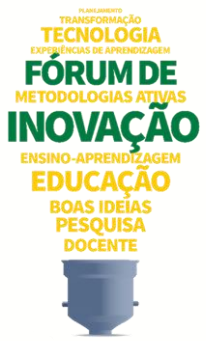
- ✓ Aporte teórico com aulas expositivas dialogadas
- ✓ Sala de aula invertida
- ✓ Aprendizagem baseada em problemas
- ✓ Simulação
- ✓ *Role-playing*

Proposta para os alunos:

- Planejar uma intervenção de treinamento real, a ser aplicada em sala de forma inovadora.
- Aplicação dos fundamentos de T&D (diagnóstico de necessidades, seleção de métodos instrucionais e avaliação de resultados).
- Adoção de recursos instrucionais variados , IA , experiências gamificadas.

RESULTADOS E APRENDIZADOS

- Maior engajamento , participação e interesse nas discussões em sala;
- Aplicabilidade percebida: os alunos compreenderam como os conceitos se conectam às práticas de T&D;
- Desenvolvimento de competências-chave: planejamento, comunicação, trabalho em equipe, pensamento crítico e resolução de problemas;
- Feedback estruturado e reflexões pós-atividade reforçaram o aprendizado pela experiência;
- Fortalecimento da postura protagonista dos estudantes.









Obrigada !

maria.alice@baraodemaua.br



UNIDADE CENTRAL

Rua Ramos de Azevedo, 423
Jd. Paulista - Ribeirão Preto/SP

UNIDADE ITARARÉ

Rua Itararé, 94 - Jd. Paulista
Ribeirão Preto/SP

UNIDADE ITATIAIA

Av. Itatiaia, 1.176 - Jd. Sumaré
Ribeirão Preto/SP

UNIDADE INDEPENDÊNCIA

Rua José Curvelo da Silveira Jr., 110
Jd. Califórnia - Ribeirão Preto/SP

UNIDADE CAMILO

Rua Camilo de Mattos, 2211
Jd. Paulista - Ribeirão Preto/SP

0800 18 35 66

www.baraodemaua.br