

Panorama da educação a distância na formação dos magistrados brasileiros



7 e 8 de maio de 2015



ENFAM
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO
E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
MINISTRO SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA

Encontro de integração
das Escolas da Magistratura

Tema:

O Desenvolvimento de Competências e o EAD

Maria Raimunda Mendes da Veiga

Pedagoga. Especialista em Gestão de Pessoas– veiga@enfam.jus.br

Secretária Executiva da Enfam

7 de maio de 2015

Objetivo:

Apresentar os impactos da abordagem de competências no ensino a distância

Conceito de **COMPETÊNCIA**

A Enfam entende competência como

“... a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações...”

(Diretrizes Pedagógicas, 2015)

Dimensões da COMPETÊNCIA

O **SABER** é o conjunto estruturado das informações assimiladas e integradas em quadros de referência.

O **SABER FAZER** relaciona-se com a capacidade de agir de uma maneira concreta, de acordo com um procedimento ou objetivos predefinidos.

O **SABER SER** tem relação com a capacidade de se comportar de maneira produtiva e contextualizar os saberes no meio de atuação profissional. (DURAND 2000)



O **SABER** envolve:

saber o quê – um conhecimento aprofundado das operações ou da estratégia.

saber por quê – trata-se da *expertise* da pessoa que pode explicar “porque” e “em quê” uma habilidade ou uma técnica funcionam.

saber quem - conhecimento dos bons colaboradores e profissionais, além dos parceiros confiáveis.

O SABER FAZER envolve:

os níveis individuais ou coletivos.

o domínio de processos organizacionais ou de rotinas e de tecnologias.

Está relacionado ao empirismo e ao conhecimento tácito.

O SABER SER envolve:

o comportamento, a cultura, a identidade.

a ideia de vontade, ou seja, do engajamento e da motivação.

a mobilização dos saberes apoiados sobre as atitudes adequadas para atingir os objetivos.



COMO DESENVOLVER AS DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

- O **saber** resulta da informação, isto é, do acesso a dados externos, aceitos como informação. Ex.: por meio de um curso.
- O conhecimento não é somente dados recebidos.
- O conhecimento se constrói à medida que as informações são integradas dentro de um contexto que assegura a coerência e a estruturação da base de conhecimentos já existente. (DURAND 2000)



COMO DESENVOLVER AS DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

- O **saber fazer** é construído na prática, na ação – *on the job training*
 - É “o aprender fazendo”, preferencialmente observando como outra pessoa mais experiente faz, e recebendo orientação.
 - Exige um mecanismo diferente, baseado na “**observação → imitação**” ou no “praticando ao meu lado você aprende”. É, em síntese, “**aprender na prática**”.
- (DURAND 2000)



COMO DESENVOLVER AS DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

O **saber ser** será construído nos momentos de interação e de trocas. É pela interação que se formam as identidades, moldam-se os comportamentos e forjam-se as vontades coletivas.

Ao serem adaptadas e adotadas, essas normas prevalecem dentro de uma organização, tomando forma, assim, as atitudes. (DURAND 2000)



COMO DESENVOLVER AS DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA

**Informação, ação e interação constituem
os três motores da competência.**



Implicações pedagógicas da abordagem de competência

O ponto nodal da categoria **COMPETÊNCIA** é a necessidade de desenvolver a capacidade de articular conhecimentos teóricos e práticas de trabalho.

Para isso, o simples domínio do conhecimento não é suficiente.

Quais as estratégias e metodologias?

Sophie Coureau

As Ferramentas de Excelência do Formador

13 condições de aprendizagem dos adultos

Quais as estratégias e metodologias?

- ❖ Espaço democrático com comunicação clara (objetivos, metodologia, avaliação, programa)
- ❖ Ambiente de aprendizagem estimulante, com reconhecimento do progresso e *feedback*
- ❖ Ambiente leve e de alegria, com espaços de autonomia
- ❖ Aprendizagem entre pares, com clima de confiança
- ❖ Aprendizagem é percebida mais como a evolução no seio de um grupo



Quais as estratégias e metodologias?

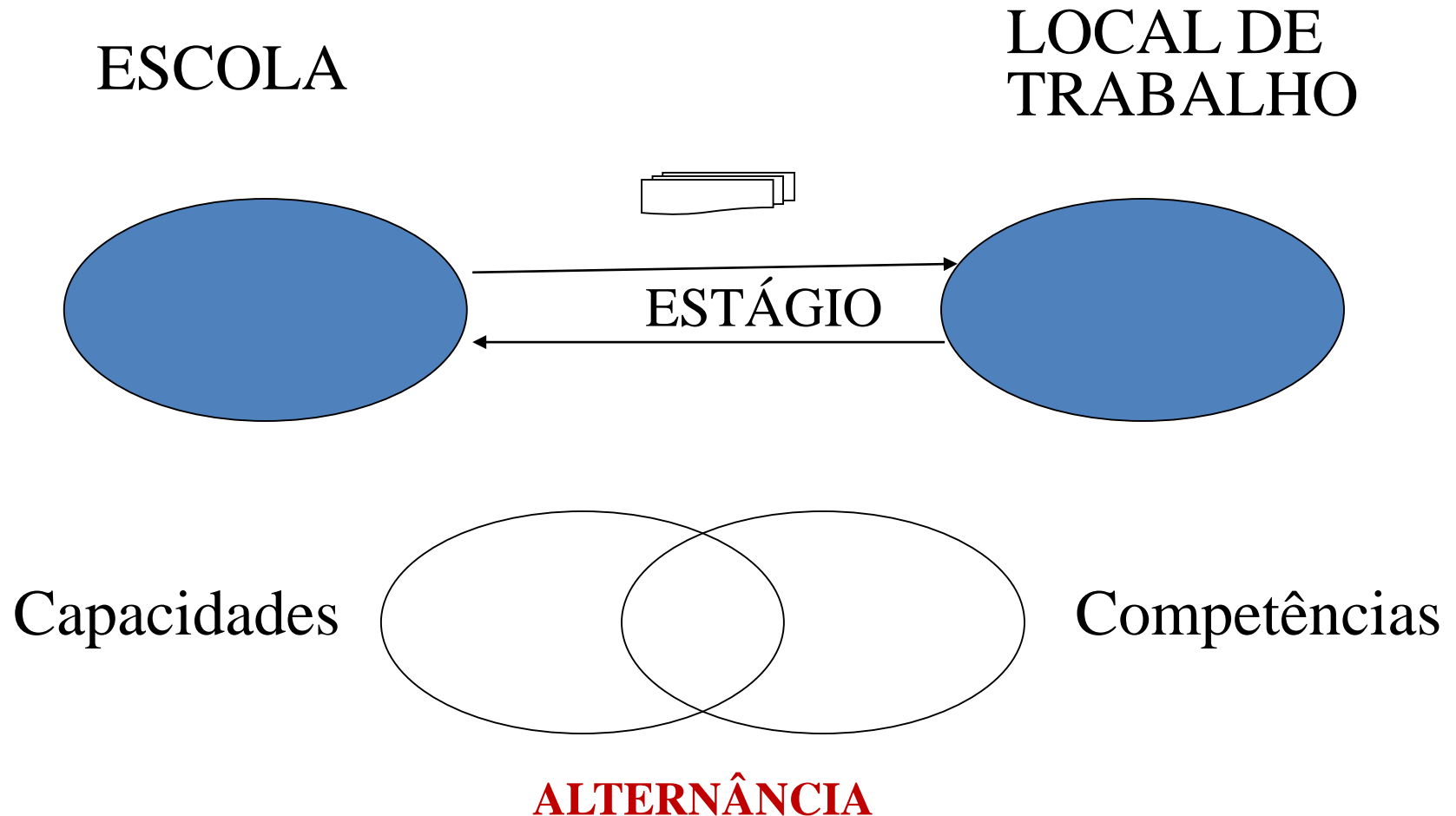
- ❖ Espaço democrático onde se equilibram as falas de quem ensina e de quem aprende
- ❖ Onde se equilibram as falas e as práticas
- ❖ Onde há espaço para o aprendiz AGIR estabelecendo a relação entre o que aprende e sua experiência
- ❖ Possibilidade de colocar em prática diversas capacidades cognitivas
- ❖ Onde possa se apropriar do saber e fazê-lo seu, transformando, reelaborando e se apropriando



Quais as estratégias e metodologias?

Somente a apropriação permitirá ao aprendiz verdadeiramente compreender o que lhe é ensinado, quer dizer, utilizar os saberes com inteligência, mesmo em casos imprevistos. Nós sugerimos então alternar as atividades pedagógicas relacionadas ao saber-fazer, às habilidades profissionais e aos comportamentos, de modo a permitir ao aprendiz utilizar ao máximo suas diferentes capacidades cognitivas. (Coureau, 1999)

Para a profissionalização há dois lugares de formação



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Escola Nacional de Aperfeiçoamento de Magistrados, *Resolução n. 11 de 7 de abril de 2015*. Disponível em <http://www.enfam.jus.br/institucional/legislacao/resolucoes-da-enfam/>

COUREAU, Sophie. *Les outils d'excellence du formateur*, ESF Editeur, Paris, 1999.

DURAND, Thomas. *L'Alchimie de la Compétence*. *Revue Française de Gestion*, n.127, 2000.

Agradecemos!



ENFAM