



Módulo 4

Formação entre pares

Financiado pela União Europeia. No entanto, as opiniões e os pontos de vista expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agence Erasmus+ France / Education Formation. Nem a União Europeia nem a autoridade concedente podem ser responsabilizadas por eles.

Número do projeto: 2022-1-FR01-KA220-VET-000086582

Introdução

O objetivo deste módulo é formar os participantes para desenvolverem competências para partilharem e transferirem os seus conhecimentos para os seus colegas e agentes noutros municípios.

De facto, as competências e os conhecimentos em matéria de desenvolvimento sustentável desenvolvidos pelos participantes ao longo dos módulos de formação anteriores adquirem todo o seu significado se forem transmitidos ao maior número possível de pessoas. Quer seja através da organização de workshops de dia inteiro ou de meio dia, da apresentação de estudos de caso, da demonstração do jogo de mesa ou da promoção do curso online, existem muitas formas de o fazer no seu círculo profissional.

Esta técnica de aprendizagem é conhecida como formação entre pares e é muito utilizada em ambientes profissionais. Em conjunto, vamos analisar as vantagens desta técnica, bem como os diferentes formatos disponíveis.

Analisaremos também o processo de criação de um programa de formação entre pares num local de trabalho, especificamente num município.

Finalmente, como este é o último módulo, vamos aproveitar a oportunidade para discutir as várias técnicas e ferramentas utilizadas ao longo da formação, incluindo as mencionadas acima, que podem ser úteis na partilha de conhecimentos.

1. Introdução ao Peer-to-Peer

1.1. O que é Peer-to-Peer?

A aprendizagem entre pares é um tipo de estratégia de aprendizagem e formação mútuas. Envolve participantes do mesmo nível que se envolvem em educação colaborativa. A aprendizagem entre pares tem um valor inestimável em muitas situações.

Embora esteja normalmente associada às salas de aula, a aprendizagem entre pares também é importante no trabalho. Cria uma força de trabalho empenhada que está constantemente a desenvolver as suas competências.

Em termos simples, a aprendizagem entre pares é quando um ou mais estudantes (ou colegas de trabalho) ensinam outros estudantes (ou colegas de trabalho).

Independentemente de serem estudantes ou colegas de trabalho, as pessoas apoiam-se mutuamente ao longo do processo de aprendizagem. Cada aluno deve ser tratado da mesma forma, independentemente das suas capacidades.

Na sala de aula

- Estudantes que ensinam outros estudantes
- O professor muda o seu papel de instrutor autoritário para facilitador da aprendizagem partilhada
- Alunos mais avançados explicam conceitos difíceis a alunos mais fracos

No local de trabalho

- Os trabalhadores ensinam os seus colegas
- O gestor abdica da sua autoridade para capacitar os trabalhadores
- Funcionários antigos partilham conhecimentos com os recém-contratados

A aprendizagem entre pares não se destina apenas aos alunos da escola ou da universidade. Os colegas de trabalho podem aprender uns com os outros através de uma organização entre pares. Da mesma forma que os estudantes se ensinam uns aos outros, os empregados ensinam-se uns aos outros.

Para além de os empregados aprenderem novas competências, os gestores também podem beneficiar. A formação entre pares permite que os gestores identifiquem as lacunas de conhecimento nas empresas.

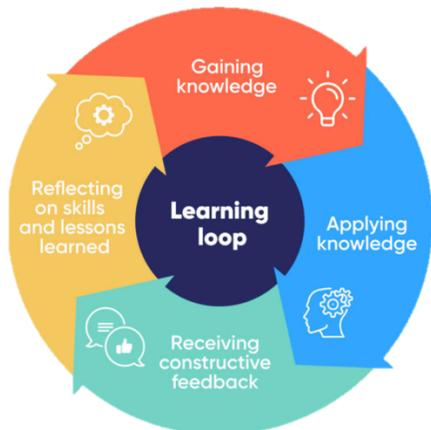
É importante notar que a aprendizagem interpares não é um conceito simples. Qualquer colaboração significativa entre pares no trabalho pode ser considerada aprendizagem entre pares.

1.2. Razões pelas quais precisa de uma organização Peer-to-Peer

Manter as competências das pessoas em sintonia com os mercados em rápida mudança é o maior desafio do nosso tempo. As experiências e os conhecimentos dos trabalhadores são um dos maiores activos de uma organização. E isso deve ser aproveitado.

Pense em todos os colegas competentes e capazes com quem interage diariamente. Agora pense na experiência que todo o grupo poderia ganhar se esse conhecimento fosse partilhado. A aprendizagem entre pares é especialmente adequada à forma como os seres humanos aprendem novas informações.

É mais fácil para nós aprender novas competências num ambiente que inclua as quatro fases-chave do "Ciclo de Aprendizagem".



Estas fases são:

conhecimentos

Aplicar esses conhecimentos

Receber feedback construtivo

Refletir sobre as competências e as lições aprendidas

As estratégias entre pares abrangem todas estas fases, o que permite uma formação completa e eficaz.

Eis alguns dos benefícios que se podem esperar de uma organização peer-to-peer bem sucedida:

-Incentiva a conectividade e a colaboração. À medida que os colegas interagem uns com os outros, aprendem a trabalhar em conjunto como uma unidade e não individualmente. Isto desenvolve-se numa cultura positiva de partilha no local de trabalho.

-Pode ajudar a aumentar a moral e o bem-estar dos trabalhadores. Os trabalhadores que ajudam os seus colegas a aprender e a desenvolver as suas competências aumentam a sua auto-confiança. Este facto contribui para um maior sentimento de pertença e de ligação.

-Pode aumentar o envolvimento. Ao serem professores, em vez de apenas alunos, os empregados investem mais numa atividade. Em vez de aceitarem directivas, os empregados querem ativamente aprender e ensinar os outros.

-Pode melhorar a retenção e a produtividade. Os formandos no local de trabalho podem aprender mais eficientemente quando um colega lhes dá apoio. Dar-lhes mais tempo para absorverem os conhecimentos pode ajudá-los a recordar a informação.

-Ajuda a garantir que os novos funcionários se sintam confortáveis. A ligação de um colega experiente a um novo recruta ajuda-o a sentir-se mais integrado. O novo contratado pode aprender novos aspectos relacionados com o trabalho e a organização sem problemas.

-Proporciona um espaço seguro para colocar questões. Os trabalhadores sentem-se mais livres para contestar ideias com os seus pares. É mais provável que exponham as suas preocupações a um colega do que a um diretor ou chefe.

-Reforça os conhecimentos existentes dos trabalhadores. Muitos estudos demonstraram os benefícios do efeito de aprendizagem através do ensino. Os colegas que passam algum tempo a ensinar o que aprenderam também compreendem melhor.

2. Como criar e implementar um programa de aprendizagem entre pares no local de trabalho

2.1. Como introduzir a Aprendizagem entre Pares como uma prática

A aprendizagem entre pares pode ocorrer em várias partes do trabalho de um empregado. Vejamos como introduzir a formação entre pares como uma prática no local de trabalho:

2.1.1. Formação pelos pares durante a integração

A integração é o primeiro local onde os empregados podem participar na aprendizagem entre pares. Vejamos três formas de implementar a formação entre pares no onboarding:

1. Fornecer um mentor ou treinador de pares

Associe os trabalhadores em início de carreira a um colega mais experiente. Ter um mentor pode ajudar as novas contratações a integrarem-se facilmente na empresa.

Podem ligar os novos empregados a outros colegas para cultivar relações importantes no local de trabalho.

2. Utilizar uma plataforma de integração

Dê ao novo membro da equipa acesso a uma plataforma colaborativa de aprendizagem de integração (unidade ou espaço partilhado). A plataforma deve partilhar tudo, desde a cultura da empresa até às informações sobre os salários.

Conhecer os meandros da sua nova empresa ajudará os novos funcionários a sentirem-se integrados. Isso irá prepará-los para o sucesso e permitir-lhes-á começar a trabalhar logo no primeiro dia.

3. Configurar um grupo de trabalho em linha

Os grupos de trabalho em linha permitem aos empregados, novos e antigos, criar comunidades de aprendizagem em colaboração.

Estas ferramentas aumentam a produtividade, ajudando as equipas a trabalhar em conjunto de forma mais eficiente. A melhor parte é que o conhecimento é partilhado através de uma plataforma de fácil acesso.

2.1.2. Formação de pares em desempenho constante

Pode implementar a formação entre pares no dia a dia de trabalho dos seus colegas. Vejamos três formas de implementar a formação entre pares no desempenho constante dos seus colegas:

1. Almoços de aprendizagem entre pares

Também conhecidos como "aprender ao almoço" ou eventos "brown bag", os almoços são tendências populares na formação entre pares.

Nestas sessões de aprendizagem entre pares, os colegas de trabalho não estão apenas a adquirir novas informações. Estão a interagir com os seus pares num ambiente descontraído e social.

Devido ao seu carácter informal, as pessoas sentem-se menos intimidadas e mais abertas à partilha. Em troca da sua participação, os colegas de trabalho podem esperar um almoço gratuito. É uma situação em que todos ganham!

2. Ferramentas de aprendizagem social

As redes sociais não servem apenas para partilhar e gostar de fotografias da família e dos amigos. Plataformas como o Facebook e o Twitter têm um imenso valor de aprendizagem social no local de trabalho.

O Workplace do Facebook é uma excelente ferramenta de colaboração e de promoção de uma maior interação. Facilita o trabalho de grupo em linha, as videoconferências e a partilha de recursos.

3. Sistemas de gestão da aprendizagem (LMS)

A tecnologia de nuvem (avançada) permite que os colegas trabalhem remotamente e colaborem em tempo real. Uma vez carregados, os colaboradores têm acesso ilimitado às informações de que necessitam.

2.1.3. Formação de pares durante os processos de revisão

A revisão de processos é uma óptima oportunidade de aprendizagem para os funcionários, e a formação entre pares ajuda a facilitar esse processo. Vejamos três formas de implementar a formação entre pares durante os processos de revisão:

1. Feedback do desempenho dos pares

As avaliações pelos pares permitem que os trabalhadores compreendam melhor o seu trabalho e o trabalho dos seus colegas. Mais transparência e feedback acrescentam uma visão que um diretor pode não ser capaz de dar.

2. Conversas de reflexão em grupo

Verificar se há tempo suficiente para as equipas e a organização ponto a ponto como um todo avaliarem o seu trabalho, valor e crenças. A reflexão em grupo ajuda os colaboradores a desenvolver a sua inteligência emocional.

3. Sessões de formação contínua entre pares

Os workshops realizados por especialistas externos à organização têm o seu valor. Mas é nas interações contínuas entre pares que a verdadeira magia acontece.

Peça a opinião dos seus colegas sobre a forma como gostariam de realizar as sessões e a frequência com que gostariam que elas se realizassem.

Mantenha-se atualizado com as últimas tendências na aprendizagem entre pares para manter as suas sessões de formação entre pares relevantes e interessantes.

2.2. Como criar um programa de aprendizagem entre pares no local de trabalho

Eis como pode criar um programa de aprendizagem entre pares no local de trabalho e garantir o seu êxito em sete passos:

1. Selecionar um facilitador de aprendizagem entre pares

Um facilitador ajudará o processo a decorrer sem problemas. Deve manter a conversa a fluir, mas não deve estar diretamente envolvido. Deve manter-se neutro e não existe qualquer autoridade associada ao seu papel.

2. Criar um ambiente seguro para aprender uns com os outros

Não vale a pena organizar uma sessão de formação entre pares se ninguém se sentir à vontade para partilhar. Todos devem sentir que podem falar e partilhar as suas experiências. Os participantes devem sentir-se seguros para fazer perguntas sem se sentirem embaraçados.

Salientar a importância de uma comunicação respeitosa. O facilitador (ver acima) pode ajudar a estabelecer um código de conduta.

3. Organizar eventos de criação de redes

Os eventos de networking não se resumem à troca de cartões-de-visita. Podem ser uma ótima fonte de novas perspectivas e ideias.

Organize encontros para a happy hour, seminários do sector ou reuniões no escritório. Estes eventos de partilha ajudarão a criar confiança e a estabelecer ligações entre colegas.

4. Emparelhar empregados experientes com recrutadas

Peça aos empregados mais experientes para criarem conteúdos de aprendizagem entre pares para os novos empregados. Isto dará aos recém-chegados a oportunidade de aprenderem as suas funções de forma prática e de se integrarem na empresa.

5. Encontrar razões comuns para aprender uns com os outros

Encontrar os pontos comuns entre as experiências ajuda os empregados a relacionarem-se uns com os outros. Os funcionários podem ficar surpreendidos ao saberem que os seus colegas se debateram com um problema semelhante. Isto gera um desejo de saber como é que eles ultrapassaram o problema.

6. Incentivar a diversidade de perspectivas

Reunir colaboradores de diferentes origens promove uma cultura empresarial global e de mente aberta. Isto pode torná-los mais aptos a ver as situações de várias perspectivas.

7. Manter o registo da compreensão

Peça aos seus pares sugestões e feedback sobre as lições que aprenderam. Anotar o consumo de conteúdo educacional por parte dos alunos. Você poderá usar estas informações para melhorar futuros programas de treinamento de pares.

3. Outros formatos de Aprendizagem pelos Pares que pode utilizar na sua atividade diária

Grupos de aprendizagem-ação

Os grupos de aprendizagem pela ação são pequenos grupos de 5 a 7 pessoas. São pares com um nível semelhante de responsabilidade e experiência, normalmente a trabalhar na resolução de problemas complexos que podem parecer complexos ou insolúveis. A aprendizagem pela ação é um processo de questionamento perspicaz, de escuta reflexiva, de criação de novas acções e de aprendizagem com um grupo partilhado.

Embora a aprendizagem pela ação se centre no trabalho de equipa, também incentiva a autonomia no local de trabalho. Espera-se que cada membro da equipa contribua para o grupo, apresentando as suas próprias soluções. Isto ajuda a criar equipas compostas por funcionários perspicazes e produtivos com boas capacidades de resolução de problemas e de liderança.

Debates

Um debate é uma atividade formal em que um participante tem um determinado ponto de vista e tenta convencer outros que têm um ponto de vista diferente a concordar com o ponto de vista específico do participante. Os debates incentivam as capacidades de pensamento crítico e de ordem superior de todos os membros envolvidos.

Embora os debates nem sempre se centrem na geração de novas acções e aprendizagens, os membros aprendem muitas vezes, implicitamente, muito sobre outros pontos de vista que não os seus.

Grupos de discussão

Nos grupos de discussão, os colaboradores partilham os seus pontos de vista e opiniões para decidir ou melhorar a sua compreensão de um tópico. À semelhança dos debates, as discussões em grupo também não se destinam a gerar novas acções e aprendizagem.

Os grupos de discussão conduzem a uma troca significativa de ideias entre os membros, ajudam a investigar e a formular argumentos, identificam e rectificam erros, geram questões estimulantes e resolvem problemas.

Treino

O peer coaching é uma relação confidencial e mutuamente benéfica em que dois colegas profissionais aprendem novos conceitos, partilham ideias e resolvem em conjunto problemas relacionados com o trabalho. O coach pode ser um supervisor, um mentor ou um funcionário veterano do mesmo departamento. Uma vez que os pares trabalham em conjunto, o peer coaching não é um exercício de aconselhamento ou orientação, mas sim um dar e receber.

4. Ferramentas, aplicações e competências de apoio ao Peer-to-Peer

Existem alguns recursos que podem apoiar a aprendizagem entre pares. São eles as competências, as ferramentas e as técnicas. No projeto Inter Green, existe também um kit de ferramentas, composto pelo jogo de tabuleiro e pelo curso de formação em linha.

4.1. O kit de ferramentas Inter Green

Jogo de tabuleiro

Como instrumento de aprendizagem de apoio à formação, o jogo de tabuleiro utilizou cenários de jogo baseados em problemas reais relacionados com o desenvolvimento sustentável. O objetivo é proporcionar aos participantes a oportunidade de demonstrar na prática os conhecimentos e as competências adquiridos durante o programa.

Curso de formação em linha

Com base nos conteúdos do programa de formação, o curso online foi criado para desenvolver conhecimentos e competências em matéria de desenvolvimento sustentável entre todos os funcionários dos municípios, instituições estatais e organizações que dele necessitem.

4.2. Outras ferramentas digitais

Software de videoconferência

Na era da virtualização das tarefas, o software de videoconferência também pode desempenhar um papel importante na aprendizagem entre pares. Estar ligado, mas não no mesmo local, e evitar actividades que consomem muito tempo, pode tornar a aprendizagem mais eficiente. Além disso, é uma ferramenta útil para partilhar experiências e opiniões com pessoas de todo o mundo (as reuniões em linha entre os participantes do curso de formação Inter Green foram um excelente exemplo disso!)

Exemplos de software de videoconferência: Zoom, Microsoft Teams, Google Meet...

Software de inquérito e ferramentas de questionário

Para avaliar os conhecimentos dos participantes antes, durante ou depois da atividade de aprendizagem, mas também como verdadeiros instrumentos de aprendizagem: os inquéritos e questionários podem ser bons aliados.

Exemplos de software de inquéritos e ferramentas de questionários: Google Form, EU Survey...

Plataformas de colaboração

Como já foi referido, as plataformas colaborativas são perfeitas para partilhar conteúdos e materiais de aprendizagem entre colegas. Os documentos podem ser carregados, se necessário, e ficar disponíveis para todos ou apenas para uma categoria de pessoas, os participantes podem partilhar o seu trabalho e descarregar os recursos em caso de necessidade... as vantagens são inúmeras.

Exemplos de plataformas de colaboração: Google Drive, Whaller...

4.3. Competências de apoio ao Peer-to-Peer

As principais competências de apoio ao Peer-to-Peer são:

-Competências de comunicação . Uma boa aprendizagem entre pares passa por uma boa comunicação. Se é o responsável pela atividade, então é responsável por criar um ambiente onde as pessoas possam interagir, ouvir, questionar, explicar e dar feedback.

-Competências de organização . Uma boa organização ajudá-lo-á antes, durante e depois da atividade.

-Capacidade de adaptação . Deve estar preparado para o facto de as coisas poderem não correr como esperado. A melhor maneira de o fazer é preparar-se para isso, encontrando soluções para os potenciais problemas que possam surgir.

-Competências de facilitação . São as capacidades necessárias para dominar o trabalho com um grupo. Mais ainda do que a comunicação, ajudam-no a melhorar a participação e a aumentar a clareza da atividade.

4.4. Outros instrumentos e técnicas

Ferramentas verbais

Existem algumas ferramentas verbais que podem ser utilizadas na facilitação de formações ou na

VERBAL TOOLS FOR TRAINING FACILITATION

When facilitating a group conversation in a training session, you can use a number of simple verbal tools to engage participants and to make sure everyone is involved.



Probing
Probing is used to determine the mood or general opinion of the group towards a certain topic or point in the discussion. Just asking for a "thumbs up, thumbs down" survey can be enough to get an impression of the general opinion of the group.



Paraphrasing
Paraphrasing means to express the same content that was just stated before but with your own words in order to check that both you and other members of the group have the same understanding.



Redirecting questions and comments
Redirecting a question to the group helps to involve participants more into the discussion. In addition, it also helps the reflection of the group.



Bridging and referring back
This helps the group to follow the discussion and to connect ideas by recalling an earlier discussion or idea.



Shifting perspective
If the group gets stuck at some point in the discussion, try to shift the perspective and look at the problem from a different perspective.



Summarizing
Repetition promotes learning, and summarizing what has been learned so far will help the group reinforce the learning. Do it often or ask someone from the group to do it, a participant who rethinks and recaps the learning content aloud will likely retain significantly more memories about it.



Giving positive reinforcements
It's important to encourage people (especially less assertive ones) to state their opinions. Therefore, when someone brings a good point, state it, in order to show his/her participation is appreciated, so later on he/she will feel confident enough to bring another idea into the discussion.



Including quieter members
Encourage less talkative members to contribute to the discussion. Ask directly for their opinions and ask if they have any question to ask. At the same time, keep in mind that people do have different learning and thinking styles and may not feel comfortable if they are 'encouraged' too much.

aprendizagem entre pares, para envolver os participantes e envolver toda a gente.

Quebra-gelo

Um quebra-gelo é uma atividade ou um jogo concebido para dar as boas-vindas aos participantes e aquecer a conversa. Normalmente utilizado no início da reunião/formação ou após um intervalo, ajuda a garantir que todos os participantes são iguais e que estão totalmente empenhados. De acordo com o objetivo, os quebra-gelos podem ajudar a conhecer os outros, apoiar a formação de equipas, melhorar o trabalho em equipa e a colaboração ou apenas proporcionar um momento divertido.

Aqui pode encontrar uma lista de quebra-gelos que pode utilizar em qualquer altura: <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>

5. Exemplo prático: Como implementar a aprendizagem entre pares na sua organização

Se estivesse encarregue de organizar a aprendizagem entre pares, por onde começaria? Vejamos os cinco passos que não podem faltar:

1. Elaborar a ordem de trabalhos

Imediatamente após ou imediatamente antes de obter o acordo do seu supervisor, deve preparar o programa da atividade. Para isso, tem de definir os objectivos, o local onde vai decorrer (se não estiver definido pela sua organização), a duração e a hora. A ordem de trabalhos tem de ser clara, mas não precisa de ser muito detalhada, apenas o suficiente para permitir que os participantes saibam quais serão os principais conteúdos (especialmente se ainda não o souberem).

Exercício prático: o seu supervisor concorda em organizar uma atividade de aprendizagem entre pares sobre desenvolvimento sustentável na próxima semana na sala de reuniões, mas precisa de um programa para a atividade. Elabora-o!

2. Preparar o programa da atividade

A partir da agenda, será necessário definir um programa mais detalhado: tipo de actividades, tipo de apoio, hora de início e de fim de cada módulo... Quanto mais detalhado for o programa, mais fácil será segui-lo. Um bom programa é metade do trabalho já feito.

3. Elaborar um formulário de avaliação (antes e depois da formação)

Os formulários de avaliação podem ser muito úteis para avaliar o impacto que as aprendizagens entre pares têm nos conhecimentos e competências dos participantes (e também para justificar o interesse da atividade aos seus supervisores). Se possível, é sempre recomendável ter um formulário de avaliação antes da formação e um formulário de avaliação depois da formação. As perguntas não precisam de ser as mesmas.

Exercício prático: criar um formulário de avaliação a distribuir antes da formação aos participantes na sua atividade.

4. Certifica-te de que terás um público!

Se for o responsável pela organização do evento, pode pedir para receber a confirmação das pessoas convidadas a participar. Também pode ser uma boa ideia enviar um lembrete alguns dias antes da atividade. É uma boa maneira de começar a criar uma ligação com os participantes.

5. Preparar a atividade e estar preparado

Se seguiu o processo abaixo e leu a informação partilhada neste Módulo, deve estar pronto para organizar o seu primeiro evento de aprendizagem entre pares! O mais importante agora é finalizar a sua lista de afazeres com tarefas de última hora, preparar os materiais de aprendizagem que planeou utilizar e estar em boa forma para o dia D!