



NOVOS PARADIGMAS PARA TRANSFORMAR O MUNDO

GESTÃO COM
RESULTADO

INFORMAÇÕES
ESTRATÉGICAS

SOLUÇÕES DE
APRENDIZAGEM

O DESAFIO DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

O **Vânia Hernandez**

Pós-graduada em Psicologia Positiva, em Gestão da Aprendizagem e graduada em Administração de empresas. Atuou por mais de 15 anos na área logística e comércio exterior, atualmente é professora universitária, consultora educacional, *life e executive coach* pela *International Association of Coaching Institutes*. Organizadora e Co-autora do livro Projeto de Vida para Jovens. Desenvolve treinamento nas áreas de planejamento, gestão de pessoas, gestão por competências, atendimento ao cliente entre outras. É voluntária no terceiro setor, com quase uma década de experiência em projetos relacionados à propósito de vida e planejamento existencial.

TEMAS A SEREM ABORDADOS

- Mudança de modelo mental, do ensino conteudista para ensino por competência.
- Sinergismo entre conteúdo, habilidade e atitude.
- Processo de elaboração do currículo por competência.

O DESAFIO DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

- Vivemos em um mundo cada vez mais complexo.
- O avanço tecnológico e a conectividade estão mudando os modelos de negócios, ampliando a grandeza dos mercados e a concorrência, exigindo cada vez mais profissionalização, inovações e busca por propósitos e significados.
- Necessidade de maior transparência em tudo que é feito e/ou decidido.

Conflito de Gerações...



GERAÇÃO Z (ATÉ 23 ANOS)

Tendência a ser mais silenciosa e virtual. A geração é retratada como tendo menos interação social, além de menor expressividade na comunicação verbal. Pessoas dessa geração tendem a dar menos importância aos objetivos profissionais, assim como se mantêm relativamente alheias à vida política.



GERAÇÃO Y (DE 24 A 37 ANOS)

Considerada a geração do milênio, é vista como a da internet, apresentando grandes avanços tecnológicos. Geração tida como individualista e muito competitiva, que participa mais nas ações que as atraem. Pessoas desse grupo priorizam a ética e a responsabilidade e têm sede por inovação.



GERAÇÃO X (DE 38 A 49 ANOS)

Geração da tranquilidade, estabilidade e equilíbrio. Tem conhecimento embasado e profundo sobre os temas, além de um pensamento mais racional. Essas pessoas costumam apresentar mais dificuldade com linguagem visual.



BABY BOOMER (DE 50 A 68 ANOS)

Filhos do pós-guerra, inventores da era "paz e amor". Eles tendem a manter relações de amor e ódio com os superiores e agem geralmente em consenso. Geração que valoriza emprego fixo e estável e prefere ser reconhecida pela sua experiência à sua capacidade de inovação.

As descrições das gerações não pretendem criar estereótipos, mas destacar características gerais que possam auxiliar na identificação de um segmento da população. Tratam-se de construções que buscam certa generalização, reforçando aspectos relevantes à discussão do estudo.



Conflito de Gerações...

ANOS 1995/2010

GERAÇÃO Z

Nativos digitais! Inovadores, criativos, abertos, conectados. Desejam co-criar culturas.

A internet modificou a maneira de vivermos e sermos. Não existe vida sem o computador, Google, Wifi...

Deram destaque a uma tendência.... **GEEK!**



Através dos **Geeks** conheceremos...



Novas profissões e mercados



Novas formas de nos relacionarmos



Novas maneiras de consumirmos



DEPOIS DA Z VEM A...

GERAÇÃO ALPHA

NASCIDOS A PARTIR DE 2010

A Geração Alpha é a continuação da Geração Z e a principal diferença é que a Alpha tem tudo potencializado! Percebe-se que:



MAIORIA SÃO FILHOS ÚNICOS



TERÃO ACESSO A NOVOS MODELOS DE EDUCAÇÃO



NÃO HÁ MAIS PRIVACIDADE



CRIARÃO CADA VEZ MAIS CONTEÚDOS



SÃO EXIBICIONISTAS



BUSCAM EXPERIÊNCIAS IMERSIVAS E INTERATIVAS

GERAÇÃO ALPHA

As crianças que já nascem conectadas.



Estimativa de Empregos entre 2015 e 2020 - em milhares

EMPREGOS A MAIS E A MENOS

O que pode vir a acontecer, até 2020, ao número de postos de trabalho das 15 economias em foco no estudo do Fórum Econômico Mundial.

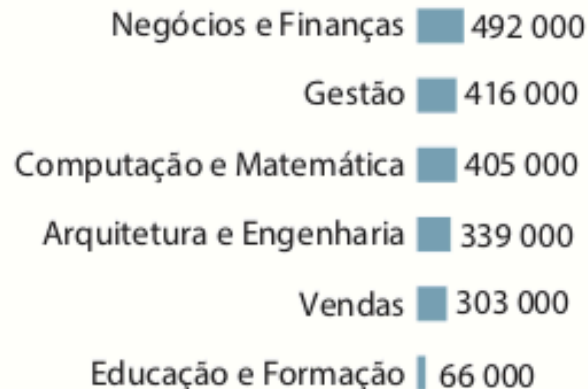
-5,1 milhões

Saldo entre empregos criados (2,0 milhões) e perdidos (7,1 milhões)

Quem sai



Quem entra



Setores que estão em baixa?

- Administrativo - Operacional.
- Produção e manufatura.
- Construção e extrativismo.
- Jurídico.

Setores que estão em alta?

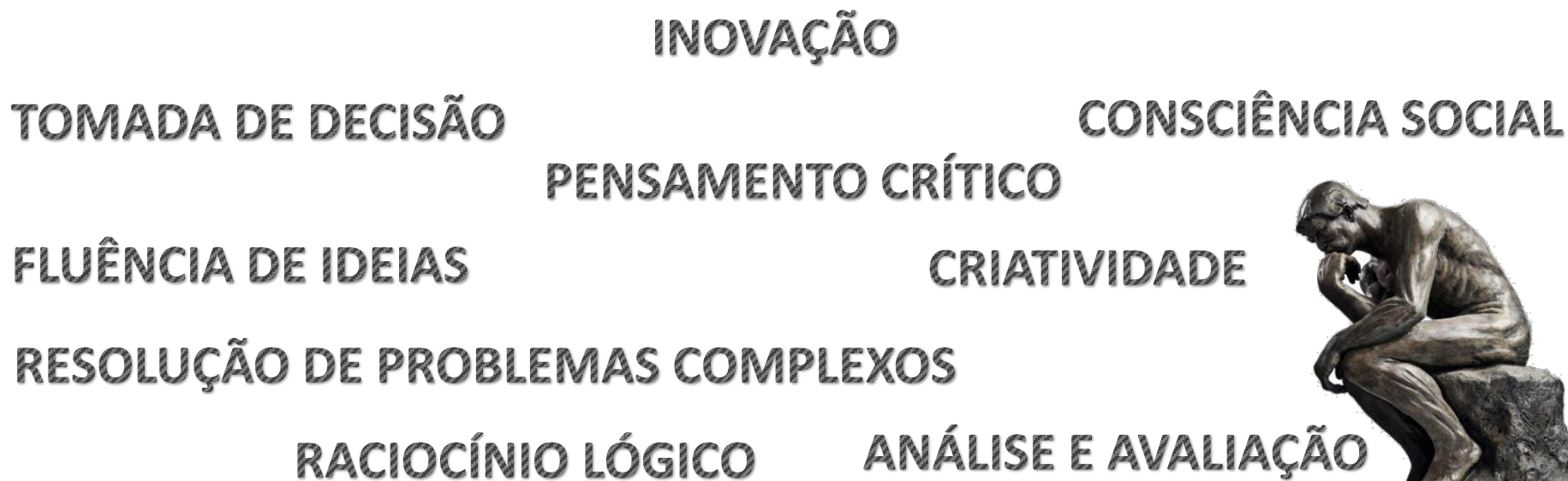
- Gestão.
- Operações de negócios e finanças.
- Computação.
- Varejo.
- Marketing.
- Educação e treinamento.

Quais novas profissões irão surgir?

- Fazendeiro urbano.
- Designer de realidade virtual.
- Analista de *Big Data*.
- Segurança da informação.
- Desenvolvedor de dispositivos *wearables*.
- Gestor de Inovação.
- Geneticista
- Gestor de Talentos
- Profissionais da saúde mental
- Especialistas em energias renováveis ou energias alternativas

Como fica a relação com a Carreira?

- Se vamos ter um mercado mais robótico, como menor necessidade de atividades manuais e operacionais, em que esse profissional vai trabalhar?
- Quais serão as competências que este profissional precisará ter?



Instituições de Ensino Superior e seu Papel

- Entregar profissionais qualificados ao mercado.
- Atualmente as formações não entregam profissionais de acordo com as necessidades do mercado.
- Mudança das demandas laborais operacionais para atividades que demandem habilidades cognitivas.
- Os elementos-chave para o sucesso da IES no passado, podem não ser efetivos no futuro.
- Domínio do processo de aprendizagem eficiente, com foco nas competências (saber-fazer).

Competências

- Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, que permitem que uma pessoa atue em um trabalho ou situação real, solucionando problemas e atendendo demandas complexas, em diversos contextos, sejam profissionais ou pessoais.

- I. O conhecimento se relaciona a informações que são reconhecidas e integradas na memória, impactando nos julgamentos ou comportamentos. Trata-se da “bagagem” acumulada ao longo da vida, do conhecimento teórico, das lembranças de conceitos, ideias ou situações. Mas é apenas uma parte.
- II. A habilidade é a aplicação do conhecimento, ou seja, a capacidade de acionar aqueles conhecimentos adquiridos e armazenados na memória e utilizá-los em determinada situação, ou seja, no campo intelectual, aos processos mentais na organização das informações.
- III. A atitude, por sua vez, refere-se a aspectos sociais e afetivos, ou ainda, aos sentimentos ou predisposições que orientam a conduta em relação aos outros, a situações pessoais e profissionais.

Competências

- Ter competência é ter a capacidade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, informações), para solucionar um problema. São conhecimentos, habilidades e atitudes que são colocados em prática, para que o objetivo seja alcançado.

Competências

- Modelo Tradicional: Foco no Conhecimento.
- Desafio novo Modelo: formar cidadãos críticos que saibam aprender, por meio de desafios e demandas que exijam soluções eficazes, colocando o jovem no centro do aprendizado.

Sinergismo entre Conteúdo, Habilidade e Atitude



Currículo por Competência

- Currículo construído com base no ensino por competências – ruptura com o modelo tradicional.
- Impacto na gestão acadêmica.
- Composição de componentes curriculares integrados e interdisciplinares.

Processo de Elaboração do Currículo por Competência



Componente Curricular e Competência

- Abordagem curricular por competência significa a mobilização de diversas áreas do conhecimento (flexibilidade e interdisciplinariedade), tendo em vista que a conjugação de conhecimentos, habilidade e atitudes exige uma prática aplicação e integração de conteúdos ou disciplinas, entre diversas áreas do conhecimento.

Componente Curricular e Competência

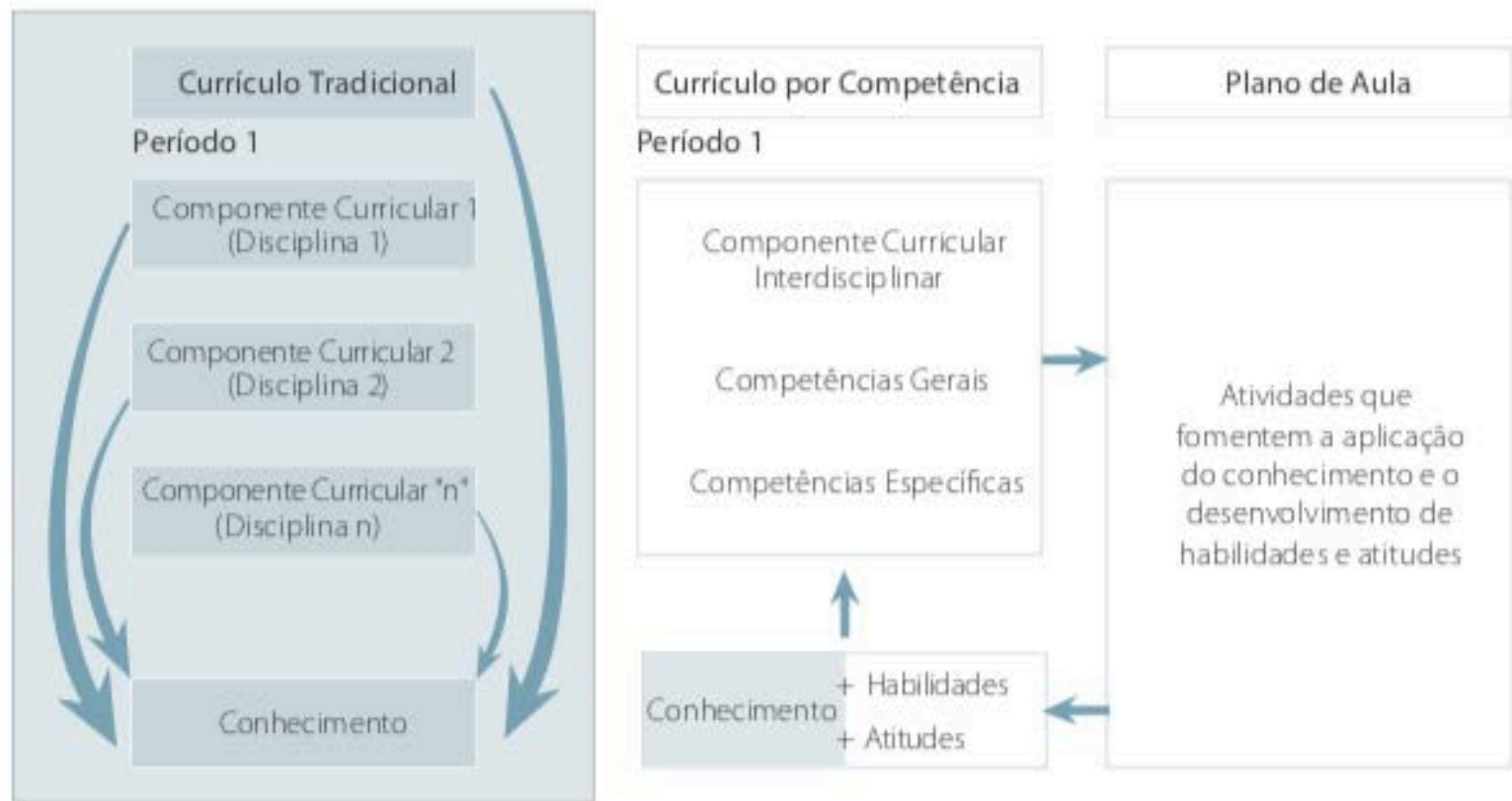
○ Exemplo:

Profissional de Recursos Humanos - componente curricular deve ser visto como algo integrado, interdisciplinar e aplicável, reunindo áreas de saber como Administração, Psicologia, Liderança, Técnicas de Grupo, *Coaching*, entre outras.

Componente Curricular e Competência

- Componentes que antes eram abordados do ponto de vista conteudista passam a ser apresentados integrados, de modo interdisciplinar, vinculados e intimamente ligados ao perfil do egresso que queremos entregar ao mercado de trabalho. Trata-se da integração e da vivência (saber-fazer) da interdisciplinariedade das “caixinhas” ou disciplinas, para um Componente Curricular maior, integrado e sistêmico como a vida profissional.

Currículo Tradicional X Currículo por Competência



Componente Curricular e Competência

- Para um melhor planejamento e organização do Componente Curricular Interdisciplinar, faz-se necessário a identificação das competências gerais necessárias para a formação do egresso (PPC), em seguida ordená-las logicamente para que façam sentido aos alunos e adequada ao aprendizado. Posteriormente essas competências devem ser desdobradas em competências específicas.
- Os componentes curriculares e a competências gerais, podem ser desdobradas e definidas a partir das Diretrizes Curriculares Nacionais - DCN's.

Componente Curricular e Competência

- A mudança curricular exige profunda integração dos cursos em torno das competências que esperamos desenvolver. Essa integração de conteúdos por competências não se dará mais por disciplinas (componentes curriculares), mas sim por componentes curriculares interdisciplinares, e abrangentes, capazes de entregar as competências almejadas.

- O cenário educacional aponta para significativas mudanças no processo de ensino-aprendizagem. O currículo tradicional se esgotou e não atende às reais demandas da sociedade.
- As inovações tecnológicas e a disseminação das informações, que ora transformaram o conteúdo (conhecimento) em *commodities*, impulsionam a nova realidade do setor.

Questionamentos

- Todas as IES precisam reinventar os currículos de seus cursos?
- Quais irão se ajustar à essa nova realidade?
- Ganharão mais mercado aquelas que souberem se transformar?
- Como fica a EaD nessa nova lógica?

“Se quisermos desenvolver uma nova geração, com novas habilidades e competências para o futuro, precisamos repensar a educação”.

Marjo Kyllönen (secretária de Educação de Helsinque – Finlândia).

Mais informações sobre o tema:



Bússola Educacional:

Sucessão familiar: perenidade e desafio para a IES

Saiba Mais



Bússola Educacional:

Inteligência sucessória e coaching nas IES

Saiba Mais



Webinar Gratuito:

Programas de Sucessão e a Implantação de Boas Práticas de Governança

Saiba Mais



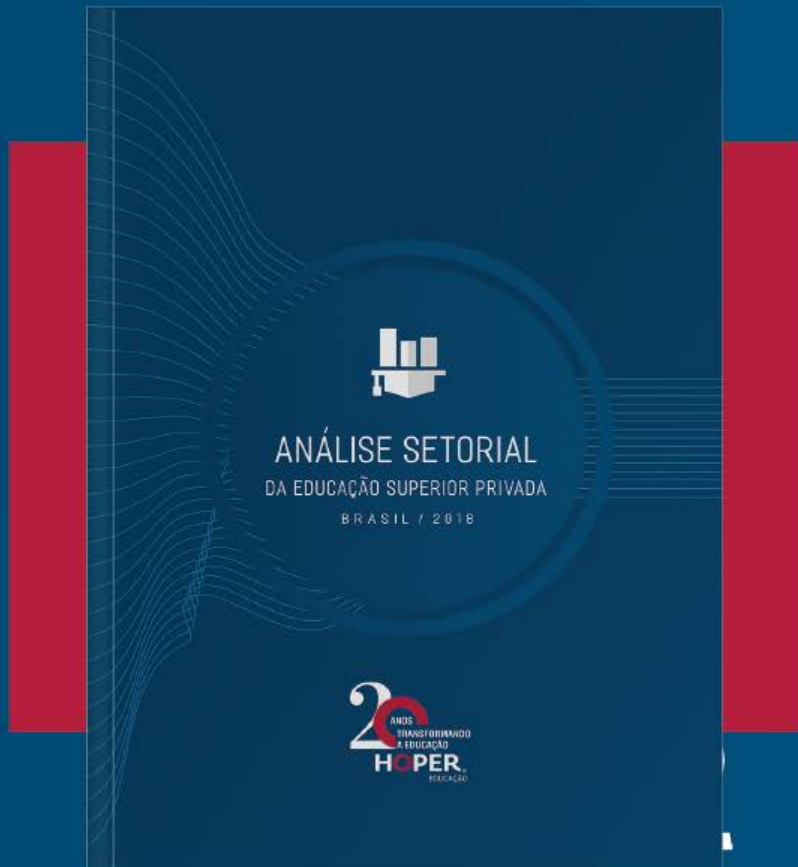
LANÇAMENTO

A Publicação de Referência do
MERCADO EDUCACIONAL

BRASIL 2018

Saiba Mais

Transforma **informações**
complexas em
oportunidades relevantes



Brasil

20
18

Vânia Hernandez



vania@hoper.com.br



+55 45 3026 0100



+55 45 9 9908 9977