

**Juliana Bley**

Psicóloga. Consultora SST | contato@julianabley.com.br

## REPENSANDO OS MÉTODOS DE EDUCAÇÃO PARA O COMPORTAMENTO SEGURO

O modelo de processos preventivos e ações educativas tem que ser revisado. Há que revisar nossos modelos de capacitação e treinamento dentro das empresas, sob pena de serem realizados altos investimentos em ações sem que seja gerada mudança de consciência e comportamento. Os aprendizes como “receptores” passivos à informação estão em franca decadência. O ser humano atual é hiperestimulado, com livre acesso à informação, mais exigente quanto ao tipo de estímulo que recebe, mais crítico à cerca do que lê e ouve, bastante desatento e disperso. Este paradigma não se muda de um dia para a noite.

**S**tariam os treinamentos contribuindo para a melhoria de *performance* em Saúde e Segurança? O intenso investimento em palestras e momentos educacionais estaria verdadeiramente mudando comportamentos e hábitos e colaborando efetivamente para reduzir acidentes? Como poderíamos ajudar a alavancar a cultura de prevenção de uma organização por meio de ações educativas? Estas são algumas das questões que inquietam empresas, profissionais de gestão pessoas, estudiosos e especialistas a respeito do papel da Educação na busca por ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis em todo o mundo.

A analisar a interface entre processos preventivos e ações educativas está ficando ainda mais desafiador em função da crescente crise paradigmática que os nossos modelos educacionais atuais vêm atravessando. O enquadre tradicional composto por um ensino essencialmente focado em transmissão de saberes e teorias, normas e regras prontas e as metodologias nas quais os aprendizes resignam-se na posição de “receptores” passivos à informação está em franca decadência. O ser humano da segunda década do século XXI não é mais um candidato compatível a aprender com qualidade neste modelo.

Ao focalizar a análise no campo da educação para o trabalho, torna-se possível caracterizar ainda melhor o perfil do público alvo atual das ações educativas focadas no trabalho. São adultos,

em sua maioria habitantes de cidades, com acesso à tecnologia, hiper-estimulados por informações (internet, redes sociais, propagandas, televisão, etc), em geral sobrecarregados pela rotina estressante do trabalho e da vida cotidiana. Bastaria olhar para estas características para verificar que um evento educacional (um treinamento, por exemplo) no qual os mesmos ficariam passivos, sentados, ouvindo alguém falar, vendo centenas de slides passarem na tela e lendo textos ao longo de um dia inteiro certamente não seria “educativo”. Assim como está acontecendo uma revisão profunda dos modelos e estratégias educacionais oferecidos às crianças nas escolas, carecemos também de revisar nossos modelos de capacitação e treinamento dentro das empresas, sob pena de seguirmos realizando altos investimentos em ações que seriam para mudança de consciência e comportamento que não gerarão resultados satisfatórios.

No Brasil, desde os anos 90, já existe uma ampla discussão a respeito da ampliação das metodologias utilizadas nas empresas. Surgia então a busca pela aplicação de uma perspectiva que foi chamada de Andragógica, ou seja, que supera os limites da visão Pedagógica (educação de crianças) e adequa os processos às necessidades que os adultos têm ao aprender (Moscovici, 2003). Andragogia significa “educação de adultos”. Sob a luz desta proposta, iniciaram-se os esforços por flexibilizar o foco no conteúdo e trazê-lo para o foco também no processo. O repertó-

## É preciso evoluir nos meios e estratégias de forma a gerar experiências de aprendizagem mais significativas para os colaboradores e líderes, bem como elevar o retorno sobre investimento das ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

rio anterior do aprendiz adulto passa a ser considerado como parte da experiência e o “instrutor” passou para o lugar de “facilitador” incluindo desta forma o aprendiz como sujeito ativo da sua aprendizagem, não mais como receptor de conteúdo apenas.

Os estudos recentes sobre neuro-aprendizagem nos mostram que atualmente, a necessidade de um novo modelo é ainda mais premente, já que este ser humano hiper-estimulado e com livre acesso à informação vem ficando cada vez mais exigente quanto ao tipo de estímulo que recebe, mais crítico a cerca do que lê e ouve, bastante desatento e disperso (Goleman, 2014). E apesar de quase 30 anos de avanços em relação modelo tradicional em treinamentos e cursos corporativos, ainda é possível verificar a presença massiva do velho modelo nos eventos empresariais e também nas universidades que formam

muitos dos profissionais que vão atuar nas empresas.

Na tabela 1 é possível explorar as diferenças de abordagem entre o Modelo Tradicional e o Modelo “Novas Tendências” em educação. Tanto no campo mais amplo da educação (escolas) quanto no campo da Educação para o Trabalho (capacitação, treinamento, desenvolvimento de pessoas) é possível encontrar esta discussão utilizando diferentes nomenclaturas para estes mesmos fenômenos.

É interessante acompanhar que, para além do desconforto gerado pela crise de um modelo que se mostra esgotado, é possível observar a emergência de novos caminhos realmente inovadores. Os últimos 10 anos trouxeram à tona novas possibilidades metodológicas para construção de conhecimento em grupo como é o exemplo do Design Thinking<sup>1</sup>, do Art

of Hosting<sup>2</sup>, da Gamification (Viana, Y. et al., 2013) e muitas outras. O profissional de SST, de gestão de pessoas e das áreas estratégicas de educação corporativa precisa estar atento a estas novas opções e trabalhar pelo amadurecimento da cultura de aprendizagem junto ao público interno.

A Educação Continuada em Saúde e Segurança no Trabalho, ou seja, os processos de “des-aprendizagem” de velho e nocivos hábitos, bem como os de aprendizagem de estratégias mais adequadas e seguras de trabalho constituem uma alavanca importantíssima para a sedimentação do Comportamento Seguro dentro e fora do ambiente de trabalho. É preciso evoluir nos meios e estratégias de forma a gerar experiências de aprendizagem mais

[dtparaeducadores.org.br](http://dtparaeducadores.org.br))

<sup>2</sup> Arte de Anfitriar Conversas Significativas e Colher Resultados que Importam ([www.artofhosting.org](http://www.artofhosting.org))

<sup>1</sup> Design Thinking para Educadores ([www.](http://www.)

Tabela 1 – Comparação entre as variáveis do Modelo Tradicional de educação e do Modelo aqui chamado “Inovador”.

Variável	Tradicional	Novas Tendências
Paradigma	Foco no Conteúdo	Focado na Experiência
Papel do Educador	Autoridade/Especialista	Facilitador/Anfitrião
Papel do Aprendiz	Receptor/Passivo	Ativo/Responsável/ Autônomo
Interação educador-aprendiz	Via única educador aprendiz	Duas vias Modelo “dialógico”
Interação entre aprendizes	Competição (“o melhor da turma”)	Colaboração Cooperação
Carga horária	Quanto mais melhor	Baixa carga Alto impacto
Material didático	Teórico Escrito Extenso Visualmente pobre Pronto	Estimulante visualmente Imagético Sucinto Tecnológico Abre opções de pesquisa de acordo com o interesse
Transposição de aprendizagens da sala para o trabalho	O aprendiz tem que dar conta sozinho de aplicar o que aprendeu	O processo educacional prevê e auxilia a aplicação do que foi aprendido na prática

É necessário investir em:

- Aprofundamento dos processos de levantamento de necessidades de treinamento em SST.
- Investimento na reciclagem.
- Melhorar a preparação dos instrutores e multiplicadores.
- Incorporar metodologias novas no planejamento.
- Incorporar metodologias novas na execução das ações.
- Readequar a arquitetura dos espaços educacionais.
- Elevar a interação entre as pessoas e uso de recursos dos mais variados.
- Abrir-se o uso de tecnologias novas como meio educacional (ex. Aplicativos de celulares, Jogos on-line, Ensino à distância).

"Sabemos que um paradigma não se muda do dia para a noite. Estamos em meio a um processo que esta longe de estar finalizado e o momento em que estamos, como toda travessia, pode ser gerador de desconfiança, resistências, receios e instabilidades."

significativas para os colaboradores e líderes, bem como elevar o retorno sobre investimento das ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Para que seja possível tal avanço é necessário investir no aprofundamento dos processos de Levantamento de Necessidades de Treinamento em SST, investir na reciclagem e melhor preparação dos instrutores e multiplicadores, incorporar metodologias novas no planejamento e execução das ações, readequar a arquitetura dos espaços educacionais para que permitam maior interação entre as pessoas e uso de recursos dos mais variados, e também abrirem-se ao uso de tecnologias novas como meio educacional (ex. Aplicativos de celulares, Jogos on-line, Ensino à distância).

Sabemos que um paradigma não se muda do dia para a noite. Estamos em meio a um processo que está longe de estar finalizado e o momento em que estamos, como toda travessia, pode ser gerador de desconfiança, resistências, receios e instabilidades. Com o tempo e a experimentação lenta e gradual das novas formas de ensinar e aprender, certamente será possível tornar mais palpáveis seus resultados e evidentes suas vantagens.

Que nós, profissionais do cuidado com as pessoas, possamos enfrentar com coragem este tempo de incertezas e colaborar para a incorporação de novos e melhores caminhos para a mudança de comportamento no trabalho e para a perpetuação do "Cuidado" como valor essencial a ser praticado nos ambientes laborais. 🌱

#### Referências bibliográficas

- Bley, J. Z. (2014) *Comportamento seguro: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho*. Artesã, Belo Horizonte – MG.
- Borges-andrade, J; Abbad, G; Mourão, L. (2006) *Treinamento, desenvolvimento e educação nas organizações e trabalho*. Artmed, Porto Alegre – RS.
- Geller, E. S. (2005) *People-Based Safety*. Coastal, Virgínia Beach – VS.
- Goleman, D. (2014) *Foco: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso*. Objetiva, Rio de Janeiro – RJ.
- Morin, E. A (2001) *Cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro – RJ.
- Moscovici, F. (2003). *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. 13. Ed, José Olympio, Rio de Janeiro - RJ.
- Sharmer, O. (2014). *Liderar a partir do futuro que emerge*. Elsevier, Rio de Janeiro - RJ.
- Vianna, Y. et al. (2013) *Gamification, Inc: como reinventar empresas a partir de jogos*. MJV Press, Rio de Janeiro – RJ.