Enap Escola Nacional de Administração Pública

Desenho de Cursos: introdução ao modelo ADDIE

Módulo Introdutório: Abordagem Sistêmica

Atualizado em: abril de 2015

Conteúdo para impressão

Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidente
Gleisson Rubin

Diretor de Desenvolvimento Gerencial
Paulo Marques

Coordenadora-Geral de Educação a Distância
Natália Teles da Mota Teixeira

Conteudistas

José Mendes de Oliveira

Márcia Csik

Paulo Marques

Planejador Educacional

Guilherme Silva Milagres

Projeto desenvolvido no âmbito do Termo de Cooperação Enap UnB

Diagramação realizada no âmbito do acordo de Cooperação Técnica FUB/CDT/Laboratório Latitude e Enap.

SUMÁRIO

1 - Introdução 4

2 - Abordagem Sistêmica do Desenho Instrucional: O Modelo DSI 5

3 - Fases do DSI 6

1 - Introdução

Bem-vindo ao curso **Desenho de cursos: introdução ao modelo ADDIE**.

Antes de começar o curso sugerimos que leia a apresentação disponível no Guia do Participante.

Você já reparou na importância dada atualmente ao conhecimento (criatividade e inovação) como fator essencial do processo de produção e geração de riqueza tanto das organizações quanto das nações?

Tendo em vista esse fato, podemos afirmar que vivemos na **era do conhecimento**, ou na sociedade do conhecimento. Entretanto, cabe destacar que o ingresso na era do conhecimento também é atribuído como consequência das transformações tecnológicas, particularmente, da Internet, que permite o acesso a qualquer tipo de informação de qualquer lugar do planeta, transformando profundamente o modo como a sociedade se organiza.

Neste cenário, as organizações focam a inovação e a orientação aos resultados, buscando gerar **vantagem sustentável com responsabilidade social** e consequentemente riqueza. Expressões como "metas a cumprir" e "objetivos a alcançar" são cada vez mais encontradas, inclusive no contexto de organizações governamentais, que adotam como princípios a transparência e rapidez de respostas.

Na era do conhecimento, as organizações que aprendem (*learning organizations*)[1] são aquelas que valorizam a **gestão do conhecimento**, combinando modernas práticas de gestão, os talentos das pessoas e tecnologias. Cada vez mais as organizações públicas ou privadas assumem junto com os seus colaboradores o compromisso do desenvolvimento de suas competências, diretamente relacionado com o patrimônio de conhecimento gerenciado pela própria organização.

Portanto, agregar valor à organização por meio da aprendizagem individual e da aprendizagem organizacional tem grande importância para o crescimento das pessoas, das equipes e da própria organização. Isso permite a criação de produtos e serviços de excelente qualidade, a manifestação da criatividade e o surgimento de novos talentos, transformando os riscos em oportunidades de crescimento pessoal e organizacional.

1. Learning Organizations - conceito criado por Chris Argyris que designa por learning organizations (organização em constante aprendizagem) as empresas que aprendem à medida que os seus trabalhadores vão ganhando novos conhecimentos. Peter Senge (2010) popularizou o conceito por meio do livro A Quinta Disciplina: arte e prática da organização que aprende. Para o autor, "precisamos resgatar a nossa capacidade de ver o mundo como um sistema de forças entrelaçadas e relacionadas entre si. Ao fazermos isso estaremos em condições de formar as organizações de aprendizagem, nas quais as pessoas se colocarão em objetivos mais altos, aprenderão a criar resultados desejados e a usar novos e elevados padrões de raciocínio, enfim, onde as pessoas aprenderão continuamente a aprender em grupo".

2 - Abordagem Sistêmica do Desenho Instrucional: O Modelo DSI

Na educação em seu sentido mais amplo ou na capacitação profissional, o **desenho instrucional** (DI) é um recurso de planejamento destinado a garantir o desenvolvimento de atividades de aprendizagem de forma sistemática e coerente[2].
Por seu intermédio, é possível estabelecer os princípios, os objetivos e os **métodos de ensino** mais adequados à intervenção pretendida. Para tanto, é necessária a aplicação de modelos de análise que permitam identificar, tipificar e resolver os problemas que interferem no desempenho.

Os modelos mais abrangentes, que podem combinar diferentes estratégias ou opções de DI, auxiliam os processos de decisão em contextos de elevada complexidade e mudança, permitindo determinar para quem, quando e como um programa de capacitação deve ser realizado. Esses modelos sistêmicos permitem a **visão geral** do processo de aprendizagem e as correções necessárias para garantir a sua efetividade[3], além de se adequarem particularmente às intervenções realizadas nos ambientes de trabalho.

Dentre os modelos sistêmicos mais conhecidos, encontra-se o **Instructional System Design** (ISD), também conhecido como ADDIE[4], que compreende cinco fases: 1) análise; 2) desenho; 3) desenvolvimento; 4) implementação e 5) avaliação.

Fonte: Subsídios para Formulação de um Curso de Desenho Instrucional

2. José M. Oliveira. Subsídios para Formulação de um Curso de Desenho Instrucional. Brasília: Enap, 2011 (Texto de referência produzido para a Coordenação Geral de Projetos de Capacitação).
3. Os modelos de DI são menos abrangentes que os modelos sistêmicos e podem se concentrar apenas na análise de necessidades e no desenho instrucional, ao passo que os modelos mais abrangentes visam o processo educativo em sua totalidade, ressaltando-se, inclusive, a aplicação das avaliações formativa e somativa como meios para assegurar a correção do processo e o alcance dos objetivos.
4. A sigla ADDIE refere-se às fases de acordo com a língua inglesa: Analysis, Design, Development, Implementation e Evaluation.

3 - Fases do DSI

Cada fase do DSI inclui diversas atividades e resultados que subsidiam as fases seguintes de forma integrada. A eliminação de uma fase pode comprometer as demais no que se refere à visão sistêmica e terá implicações nos resultados do processo educacional. A complexidade de cada fase dependerá dos problemas a serem enfrentados e do nível de capacitação exigido.

1) Análise

A primeira fase compreende o diagnóstico da situação ou identificação dos problemas de desempenho que poderão demandar uma intervenção de capacitação, ou seja, nem sempre essa intervenção será uma capacitação. Nessa fase, são observados, dentre outros, os seguintes aspectos:

- natureza dos problemas de desempenho;
- contexto no qual as necessidades de capacitação se originam;
- desempenhos que devem ser objeto da capacitação;
- tipo de processo educacional a ser adotado;
- definição do público-alvo;
- cronograma e custos do projeto de capacitação.

2) Desenho

Na segunda fase, são definidos os objetivos de aprendizagem, os conteúdos e sua sequência e estrutura lógica. Destacam-se os seguintes aspectos nessa etapa:

- objetivos da aprendizagem;
- conteúdos adequados aos desempenhos desejados;
- pré-requisitos para a aprendizagem;
- sequência da aprendizagem.

3) Desenvolvimento

A fase de desenvolvimento envolve o momento da definição, dentre outros elementos, das estratégias de ensino, dos recursos didáticos, das ferramentas e tecnologias, das modalidades de avaliação, da preparação dos docentes que deverão atuar no processo das atividades do aprendiz, além da finalização e da análise da coerência do que foi concebido nas fases anteriores. Observam-se nessa etapa os seguintes aspectos:

- caracterização das atividades educacionais;
- seleção dos recursos didáticos;
- revisão do material existente;
- formatação do programa de capacitação (currículo do curso);
- seleção dos conteudistas;
- definição do corpo docente e de suas atribuições;
- teste de validação da capacitação.

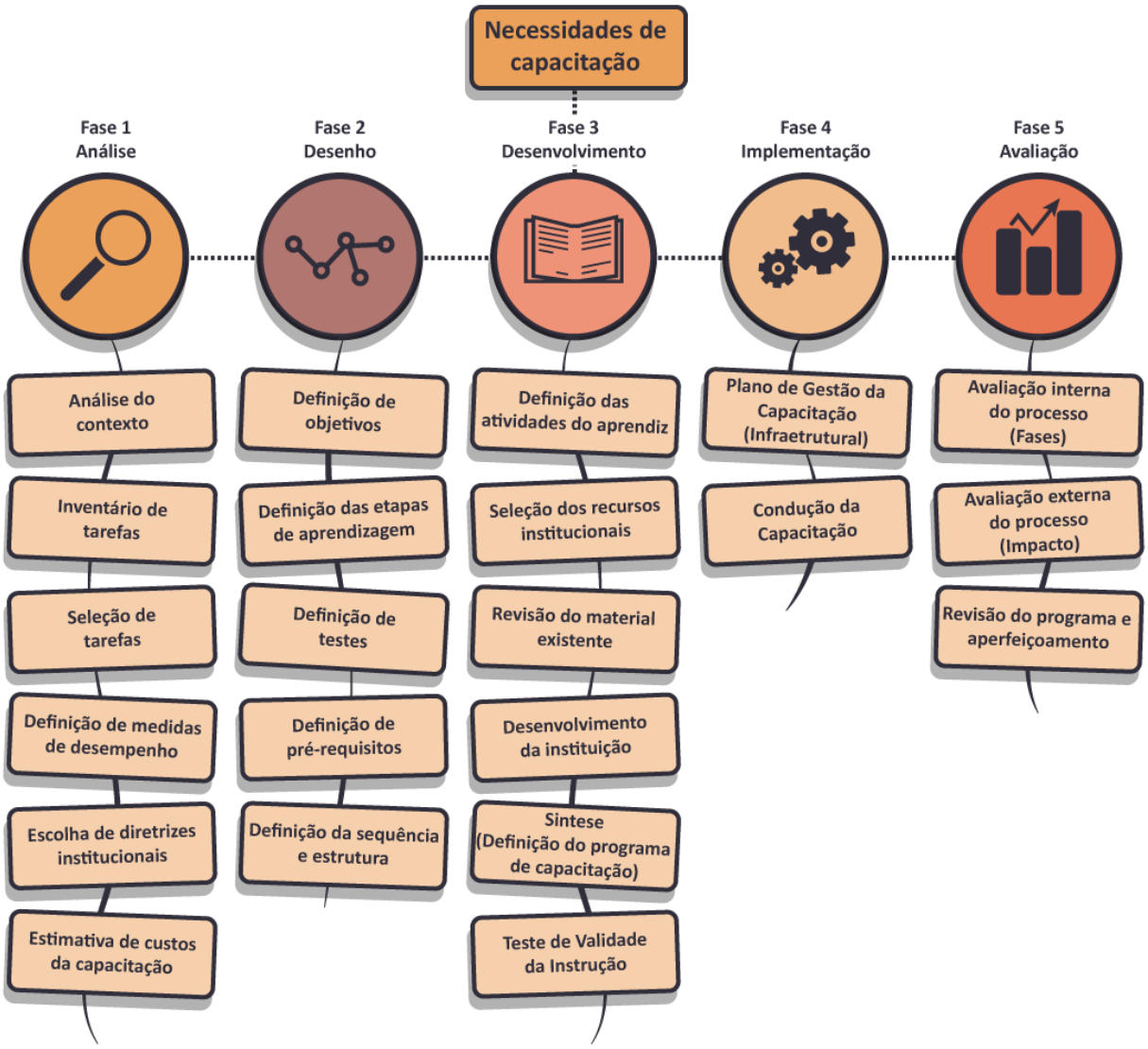
4) Implementação

A fase de implantação é o momento de execução da capacitação e, para tanto, é necessário prover os elementos de infraestrutura necessários. Essa etapa envolve, além da capacitação propriamente dita, a estrutura física e administrativa exigida pela proposta pedagógica. O coordenador responsável deve observar a adequação desses recursos às exigências do processo educacional para garantir a fluidez das atividades e o alcance adequado dos objetivos.

5) Avaliação

A quinta e última fase é, em verdade, uma constante em todo o processo educacional. A avaliação permite rever cada fase e analisar a eficácia da capacitação. Essa fase pode envolver, inclusive, avaliações formativas e somativas, que permitam averiguar a adequação dos conteúdos, dos recursos didáticos e o grau de aprendizagem dos alunos. Por intermédio da avaliação é possível corrigir desvios ou estabelecer novos roteiros que sejam mais adequados aos objetivos de aprendizagem. Em suma, a avaliação permite o aperfeiçoamento contínuo do processo de ensino ou capacitação.

Apresentamos a seguir, de forma resumida e com a ajuda de um organograma, as fases do DSI e as respectivas definições.



Enap