



Prospecta**DIGITAL**



M.I.D.A.S.

Metodologia para
aulas online.
Marcantes, Incríveis
e Divertidas.

prospectabr.com.br

SUMÁRIO

Como aprendemos?	3
A nova era dos conteúdos em formato digital	6
A História de M.I.D.A.S	8
M – Movimento	10
I – Interação	12
D – Desafio	14
A – Atividade	19
S – Significado	22
Passo a passo para uma aula MIDAS	23
Conclusão	25

COMO APRENDEMOS?

Aprendi a andar de bicicleta com 8 (oito) ou 9 (nove) anos, a dirigir um carro com 16 (dezesseis) e um caminhão e uma empilhadeira com 22 (vinte e dois) anos. Para mim é difícil lembrar exatamente o que aconteceu nesses dias, como foi o passo-a-passo, mas por algum motivo tenho bem forte na memória o sentimento de conquista e a alegria que foi para mim, ter aprendido a dominar cada um desses meios de transporte.

A maioria das coisas que aprendemos seguiram um dos dois caminhos: Necessidade ou Vontade. O aprendizado por necessidade é aquele que temos que ter, por exemplo, para passar de ano na escola (eu tive que aprender matemática, apesar de nunca ter gostado muito). Já o por Vontade diz respeito aquele aprendizado o qual procuro por vontade própria, de forma empírica ou não, o aprendizado (eu quis aprender a dirigir um carro).

Em ambos os casos utilizamos um sistema de captação de conteúdos similar, mas que parece funcionar de forma diferente para cada tipo.

Para que você entenda melhor este processo de aprendizado, vou te apresentar dois estudos que ajudam nesta definição sobre o processo de aprendizado.

- O primeiro foi realizado pelo pesquisador norte-americano William

Edward "Ned" Herrmann, que em 1978 validou a sua metodologia e estudos sobre o cérebro lançando o "Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI)" no qual definia que o comportamento humano era influenciado por uma das 4 partes do nosso cérebro (superior esquerdo, superior direito, inferior esquerdo e inferior direito). Segundo Herrmann à medida que um dos lados se torna mais dominante, este pode acabar por influenciar nossas atitudes. Exemplo:

o Superior esquerdo: São lógicos, críticos, técnicos e quantitativos. Adoram analisar dados, entender como as coisas funcionam, julgar e ter raciocínio lógico. São vistos como críticos.

o Inferior esquerdo: São práticos, gostam de segurança, são estruturados, organizados e costumam planejar bem as coisas. Adoram seguir orientações e procedimentos, solução de problemas passo-a-passo, organização e implementação. São vistos como controladores.

o Inferior direito: São emocionais, movidos a sensações e sentimentais. Destacam-se por serem bons ouvintes e venderem bem suas ideias. Buscam significado pessoal, interação grupal e são conduzidos por emoções e sentimentos. São vistos como relacionais.

o Superior direito: São visuais, holísticos e inovadores. Em suas atividades gostam de ver o todo, tomar iniciativa, desafiar premissas, e ter soluções criativas para os problemas.

Quer saber qual o seu perfil? Baixe o aplicativo "Jornada de Competências", desenvolvido pela Prospecta, e descubra qual o lado dominante do seu cérebro.

- O segundo foi apresentado no início dos anos 80 pelo psicólogo e neurocientista Howard Gardner. Questionando, em parte, algumas das premissas da teoria do Quociente de Inteligência (QI), que de forma resumida utilizava apenas elementos lógico-matemáticos para comparar as pessoas e dizer quem tinha mais ou menos chances de ter sucesso, Gardner demonstrou em seus estudos que os seres humanos possuem Múltiplas Inteligências e que estas, de diversas formas, podem determinar o sucesso das pessoas quando alinhadas a sua atividade laboral principal. As inteligências identificadas por Gardner são:

- o Lógico-matemática: Capacidade de realizar operações numéricas e de fazer deduções.

- o Linguística: Habilidade de aprender idiomas e de usar a fala e a escrita para atingir objetivos.

- o Espacial: Capacidade de reconhecer e manipular situações que envolvam apreensões visuais.

- o Físico-cinestésica: Potencial para usar o corpo com o fim de resolver problemas ou fabricar produtos.

- o Interpessoal: Capacidade de entender as intenções e os

desejos dos outros e consequentemente de se relacionar bem em sociedade.

- o Intrapessoal: Autoconhecimento desenvolvido e capacidade de usar o entendimento de si mesmo para alcançar certos fins.

- o Musical: Aptidão para tocar, apreciar e compor padrões musicais.

Pegando como base estes dois estudos científicos, teremos o processo de aprendizagem efetivo definido mais ou menos da seguinte forma: Se você adora tocar violão e tem facilidade para aprender e de pegar letras sem nem mesmo ler as partituras, provavelmente você tem sua inteligência musical bem desenvolvida. Se você ainda por cima tem facilidade em criar novos sons, compor canções e improvisar, eu apostaria todas as minhas fichas de que você tem o lado superior direito do cérebro bem desenvolvido (provavelmente mais do que os demais lados).

Dito isto fica a pergunta: Uma pessoa com estas características e perfil, será que seria tão boa e feliz trabalhando em uma sala de contabilidade sozinha, fazendo cálculos dia após dia e trabalhando com atividades repetitivas e planilhas? Se você entendeu o que eu quero dizer com certeza sua resposta à minha pergunta é **PROVAVELMENTE NÃO** (assim com letras maiúsculas mesmo, para ficar bem claro).

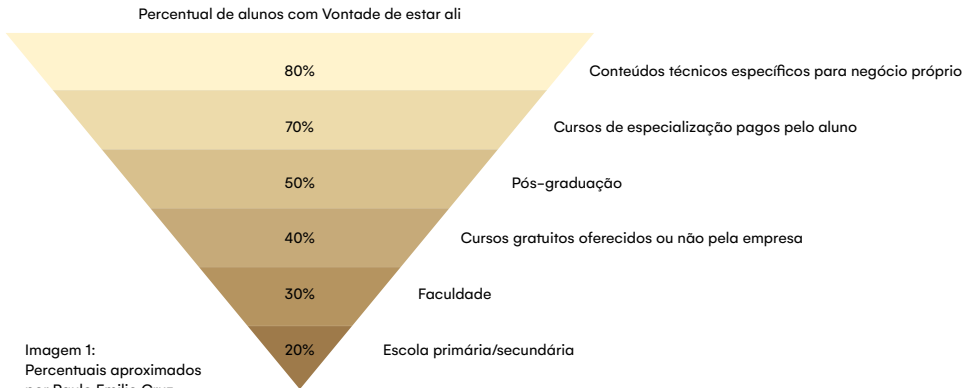
Agora pense o seguinte. Se esta pessoa pudesse viver daquilo que ela mais ama fazer, qual profissão você acha que ela escolheria? Se ela pudesse trabalhar dia após dia fazendo algo que tem muita facilidade e de que ama fazer, qual a chance de esta pessoa desenvolver diferenciais competitivos e

se tornar uma referência naquilo que faz? Como você imagina que seria o aprendizado de uma pessoa que está fazendo o que ama fazer, em comparação a outra que está remando completamente contra a maré?

Acho que você já entendeu onde quero chegar. Quando iniciamos o processo de aprendizado por Vontade, tendemos a utilizar melhor nossas dominâncias cerebrais e abraçar nosso perfil de inteligência característico. Ao fazer isto naturalmente, aumentamos nossos ní-

veis de atenção, envolvimento, dedicação e curiosidade. O processo de aprendizado fica mais fácil e dinâmico.

Que bom seria se todas as pessoas de uma sala de aula estivessem ali por Vontade. A verdade nua e crua é que não. Na realidade o nível de vontade pode variar bastante por idade e tipo de curso. Via de regra, com base na minha experiência como professor e tendo tido a oportunidade de ter passado por todas as etapas abaixo, os resultados são mais ou menos o seguinte:



Ao analisar o gráfico acima percebemos algo extremamente relevante: Quanto mais você entende o significado e a importância de algo para você e, principalmente, paga para ter acesso a este conhecimento, o seu nível de Vontade tende a aumentar.

A questão agora é a seguinte: Se parte das pessoas que estão em uma sala

terão interesse natural em aprender, o que fazer para envolver os demais participantes também e, quem sabe, aumentar ainda mais o percentual de Vontade das pessoas de participar de um curso, aula ou evento com foco no conhecimento? É sobre isto que vamos falar agora.

A NOVA ERA DOS CONTEÚDOS EM FORMATO DIGITAL

Com mais de 15 (quinze anos) de experiência como educador, já aprendi algumas coisas muito importantes sobre as pessoas e sua disposição para aprender:

- Você nunca vai agradar a todo mundo;

- O interesse aumenta quando a pessoa se sente envolvida no processo;

- O tempo máximo que alguém consegue ficar parado apenas te ouvindo de forma passiva, é de aproximadamente 15 a 20 minutos;

- Para ativar a mente e o nível de atenção, é necessário também mexer o corpo;

- As pessoas, de forma geral, adoram uma novidade;

- Entretenimento educacional, jogos/dinâmicas e atividades lúdicas instrutivas, funcionam muito bem para a grande maioria das pessoas (eu disse para a maioria, novamente não para todos), quando o intuito é conectar a atividade com a vida profissional.

Dito isto fica fácil de entender por que a gamificação e o edutainment (educação com entretenimento) foram as metodologias que mais se desenvolveram e cresceram nos últimos 10 anos.

A questão, no entanto, agora é outra. Desde março de 2020 estamos vivendo no Brasil e no mundo uma nova realidade.

Nossas crenças e valores, comportamentos e paradigmas foram colocados de cabeça para baixo num espaço de tempo antes inimaginável.

Do ponto de vista da educação, o percentual de aulas no formato EAD, cursos online e treinamentos corporativos em ambientes digitais, teve que sair obrigatoriamente de algo em torno de 20% de ocupação para 100% quase que da noite para o dia. Nesta realidade temos de um lado o aluno e do outro o professor. Ambos sofrendo das mesmas necessidades:

- Conviver com aulas repletas de limitadores de atenção: Cachorro que late, filho ou marido (ou esposa) que chama, vizinho com som alto, e por aí vai.

- Estrutura física muitas vezes inadequadas: Cadeira ruim, espaço pequeno, mesa que precisa ser utilizada para outras coisas (por exemplo usar a mesa da cozinha), internet de baixa velocidade, computador ruim, e a lista não para.

- Presenteísmo: Com tantos problemas e demandas, muitas pessoas estão presentes fisicamente mais ausentes mentalmente.

Em uma realidade como esta, caiu nos colos de professores, consultores e educadores em geral, a tarefa extremamente desafiadora de criar aulas que consi-

gam gerar uma entrega prazerosa tanto para alunos quanto para eles próprios.

Com todas as limitações que a quarentena nos trouxe, encontrar formas de engajar, motivar e amplificar os níveis de retenção do conhecimento é sem dúvida hoje o maior desafio para a educação.

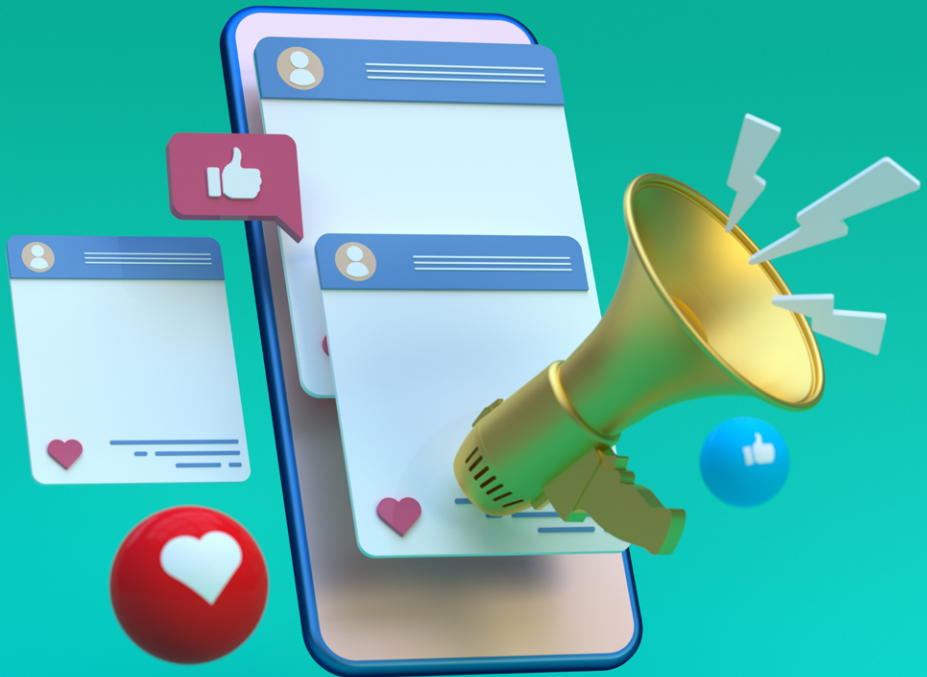
A palavra de ordem é REINVENTAR: inventar novamente, criar, redescobrir, repensar. Encontrar soluções para um problema que nunca imaginávamos que teríamos.

A boa notícia é que tem solução. Como tudo o que está relacionado a criatividade/inovação, reinventar significa simplesmente olhar com mais atenção para os elementos essenciais do processo de

retenção dos conteúdos (Como aprendemos) e reposicionar ou reestruturar o seu formato.

Movimentar o corpo, promover desafios, entreter, gerar conteúdo significativo, tornar o aprendizado ativo e motivar para o autodesenvolvimento, são práticas que continuam sendo relevantes, mas agora temos que pensá-las num contexto digital. Este é o desafio.

A partir dos próximos capítulos vou dividir com você um pouco do meu conhecimento e apresentar a metodologia que tem me ajudado a engajar alunos e tornar minhas aulas e eventos online mais **Marcantes, Incríveis e Divertidas.**



A HISTÓRIA DE MIDAS

Não dá para inventar muita história, o MIDAS surgiu efetivamente da minha inquietação em apresentar uma metodologia ativa totalmente nova e adequada as novas demandas digitais para a educação.

Dito isto, vamos a uma explicação um pouco mais detalhada da origem do nome e de como pensei a metodologia.

A partir do mês de abril de 2020, quando comecei a ser convidado para participar de uma LIVE atrás da outra e de preparar aulas para a pós graduação, comecei a me incomodar com o formato destes encontros: cara no computador, eu falando e as pessoas apenas ouvindo. Levando-se em conta tudo o que acredito em termos de metodologias ativas e o que já tinha desenvolvido em termos de jogos e gamificação para aulas presenciais, eu tinha que fazer alguma coisa.

Certo dia eu resolvi reunir a família para fazer o jogo Batalha de Sedan (que é um dos jogos que temos na Prospecta Treinamentos) ao vivo para as pessoas através de uma LIVE no Instagram. A atividade não tinha nenhum objetivo educacional, mas foi ali que eu percebi que o ambiente digital poderia ser bem mais interessante do que estava sendo.

Depois deste desafio em família, resolvi fazer algo um pouco mais

elaborado para testar. Novamente utilizei o recurso da LIVE pelo Instagram para fazer um bate papo sobre "Como tornar os nossos dias de quarentena mais interessantes e divertidos". Nesta oportunidade eu criei do zero algumas atividades e apresentei ao público como atividades criativas para fazer em casa. Em duas dessas atividades eu promovi interação com as pessoas.

Nos dias 16, 23 e 30 de maio, fui convidado por uma colega do mundo da Gamificação, Nayra Karinne, de Goiania, a realizar uma participação especial em 3 turmas de pós graduação que ela estava coordenando, nos estados de São Paulo, Ceará e Maranhão. A disciplina era de Gamificação e as turmas tinham em média 80 pessoas. Novamente, usei minha criatividade para promover diversas atividades interativas e passar meu conteúdo de uma forma leve e divertida.

Comecei a gostar da brincadeira. Testei metodologias, atividades, exercícios e formas de puxar o engajamento dos participantes. O desafio decisivo aconteceu com uma turma de pós graduação em Gestão de Pessoas da Unifacs, na semana de 15 a 20 de junho de 2020. Juntei tudo o que tinha aprendido ao longo de aproximadamente 60 dias de experimentação e

dei 6 dias de aulas, programadas para serem das 18h45 às 22h10, testando tudo o que podia com os conteúdos que eu tinha para passar. Era uma turma pequena, apenas 11 alunos. Você imagina o trabalho que é manter 11 alunos engajados em 6 dias de aula com esta carga horária e sem ser presencial? Acredite no que vou dizer, é mais cansativo do que envolver uma turma de 60 pessoas ou mais.

O resultado desta turma foi surpreendente. Todas as aulas, todas mesmo e com fotos e registros enviados para a coordenadora do curso, minha colega profa. Adriana D´Almeida, terminaram sempre por volta das 22h30 (teve dia que chegou a 22h40). No sábado também extrapolamos um pouco. Enfim, percebi que não tinha jeito, eu estava diante de uma metodologia que funcionava demais no ambiente digital.

Feito o teste, a ideia do nome surgiu na manhã de domingo do dia 21 de junho. Fui dar minha corridinha e me veio a mente o nome MIDAS. Este nome veio da mitologia grega e é uma referência ao rei de Frígia (antiga Turquia) do século VIII a.c.. O mito ligado a este rei dizia que em tudo o

que ele tocava se transformava em ouro (um termo conhecido no mundo do empreendedorismo quando queremos nos referir a alguém que consegue gerar resultados em vários projetos - esta pessoa tem o "toque de MIDAS").

O nome era impactante, marcante e representava um Acrônimo perfeito para a minha metodologia.

M	→	Movimento
I	→	Interação
D	→	Desafios
A	→	Atividades
S	→	Significado

Surgiu assim o M.I.D.A.S., uma metodologia que unia todas as práticas que estudei e testei para que as aulas online fossem cada vez mais interessantes para os que participam e para os que ensinam.

Nos próximos capítulos vou explicar o passo a passo para que você consiga dar este toque de preciosidade em suas aulas, palestras, reuniões e demais eventos online.

M - MOVIMENTO

Mente sã Corpo são. A frase ao lado dita pelo poeta romano Juvenal, no ano 55, ilustrava com muita sabedoria a conexão que existe entre mente e corpo para todo ser humano.

Se você estiver com dores de cabeça terá uma dificuldade enorme de se concentrar ou mesmo de realizar qualquer atividade física. Por outro lado, caso você tenha acordado bem disposto, feito exercícios físicos e se alimentado bem, as chances de você conseguir se concentrar melhor e aumentar seus níveis de produtividade, são sensivelmente maiores.

O fato é que diversos estudos já apontaram que manter o corpo ativo nos permite ativar áreas do cérebro relacionadas a concentração, disposição e foco.

A Yoga e a meditação, além de diversos outros benefícios, ajudam a ampliar o seu grau de equilíbrio mental e físico. Experimente realizar uma posição qualquer de equilíbrio, como por exemplo: ficar em pé com uma só perna enquanto a outra fica dobrada e com os pés apoiados logo abaixo do joelho. Se você não se concentrar em um ponto fixo a sua frente, terá uma enorme dificuldade de parar na mesma posição. Tente ficar nesta posição primeiro com a perna esquerda e depois com a perna direita por pelo menos 30 segundos cada. Após realizar o exercício, volte

para fazer o seu trabalho. Você poderá perceber um pequeno aumento do seu grau de atenção.

Isto acontece porque durante o exercício de equilíbrio (atividade física) você teve que se manter focado e concentrado em algo (atividade mental), desta forma você mandou uma mensagem direta para o seu cérebro para que mantenha a atenção plena. Caso você não tenha nenhuma grande distração logo após a atividade, o seu corpo retorna ao trabalho com uma disposição e produtividade ainda maiores.

Vários estudos também nos ajudam a entender (cito o livro Rápido e Devagar – Duas formas de pensar, de Daniel Kahneman) que o tempo médio de concentração plena e de forma passiva (apenas ouvindo) é de aproximadamente 15 a 20 minutos, ou seja, caso você não tenha que realizar nenhum movimento físico ou mental de forma ativa, seus níveis de concentração tendem a cair rapidamente a assimilação de conteúdos já era.

Sendo assim fica fácil de entender a importância do movimento corporal em qualquer tipo de aula/course, em especial aqueles online, onde geralmente eles são quase esquecidos.

E quando se fala em MOVIMENTO no ambiente online estamos falando de que?

Sim, estamos falando de MOVIMENTO,

ou seja, aconselho fortemente que você separe alguns minutos de sua apresentação para provocar as pessoas a se movimentarem. Esta ação deve ocorrer em tempos não superiores a 60 minutos de aula (considerando que neste tempo você também utilizará outras metodologias do M.I.D.A.S. conforme demonstraremos em seguida). Segue algumas dicas:

- Exercícios de equilíbrio com o corpo (você encontrará vários exemplos em vídeos de Yoga no Youtube)
- Alongamentos
- Atividades físicas de baixo impacto, como “polichinelo” ou agachamentos
- Atividades criativas que façam com que a pessoa tenha que se levantar da cadeira

Estas atividades de MOVIMENTO propostas não devem durar mais do que 2 (dois) ou 3 (três) minutos e sempre que possível você deverá conectá-las ao conteúdo que vai falar no momento seguinte, exemplo: Para falar sobre a importância do foco e do equilíbrio emocional, você pode fazer um exercício de equilíbrio antes que poderá permitir uma excelente conexão.

Importante: O MOVIMENTO pode ser percebido como brincadeira, mas você como instrutor não pode perder de vista a competência que está desenvolvendo. Por mais divertida e leve que a atividade pareça, nunca se esqueça de fazer uma reflexão sobre a vivência e sua relação com a competência ou tema que está trabalhando.



I - INTERAÇÃO

Segundo o dicionário do site www.dicio.com.br interação é: "Substantivo feminino. Influência recíproca entre uma coisa e outra, entre uma pessoa e outra: a interação da teoria e da prática. Diálogo entre pessoas que se relacionam ou convivem."

A interação pressupões, portanto, uma troca.

Agora pense na maioria dos cursos e eventos online que você assiste. Cursos gravados, LIVES com especialistas, algumas aulas realizadas em plataformas digitais para eventos e reuniões como o ZOOM, Teams e Whereby (apenas para citar alguns), palestras e eventos transmitidos pelo youtube. Em todos estes casos a interação praticamente não existe, o modelo de educação é o passivo, a pessoa fala e cabe a você apenas anotar e prestar muita atenção durante um longo tempo.

É como se tivéssemos voltado uns 200 anos em termos de formato das aulas ao mesmo tempo em que avançamos 20 em termos de utilização da tecnologia.

É fato que através do Youtube ou Instagram, as possibilidades de interação com todos os participantes é bem mais restrita. Mas quando falamos de cursos via plataformas digitais, a possibilidade aumenta consideravelmente.

Se você tem acesso a plataformas mais robustas e completas como:

blackboard - <https://www.blackboard.com/pt-br/>;

Apollo - <https://viverdeblog.com/apollo/comece/?ref=W12688039C>;

Moodle - <https://moodle.com/pt/>

Apenas para citar algumas das mais conhecidas, seguramente conseguirá ter ferramentas mais dinâmicas para promover a sua interação com os alunos e entre eles.

Estas plataformas são bem legais quando se pensa na possibilidade de interação, no entanto nenhuma delas oferece estes serviços diferenciados de graça.

Agora se você não tem como realizar um investimento neste tipo de plataforma e ainda assim quer propiciar aulas mais interativas, saiba que nem tudo está perdido. De cara eu já indicaria para você utilizar plataformas digitais de reuniões e eventos como: ZOOM, Microsoft Teams, Google Hangouts, GoToMeeting, Whereby, Cisco Webex e até mesmo o Whatsapp. Estas plataformas possuem versões gratuitas e pagas. Mudam algumas ferramentas e a quantidade de participantes que você pode ter em cada evento/reunião.

Eu utilizo muito o ZOOM. Uma das funcionalidades que ele tem (esta parte é paga) é a possibilidade de dividir as pessoas em grupos e colocá-las em salas separadas. Quando você for realizar Atividades em equipes, esta funcionalidade

dade é muito importante para promover a interação.

Mas então, e como promover a interação sem o uso das ferramentas pagas? Abaixo vou relacionar algumas dicas que sempre funcionaram muito bem comigo:

- Apresentar questões nas quais as pessoas precisem pensar e responder no chat;

- Em determinados momentos, abrir o diálogo com alguns participantes para promover a troca e você ouvir opiniões (tenha cuidado apenas com pessoas que procuram atenção e falam mais do que o necessário. Quando perceber que a pessoa estendeu sua fala por um tempo demasiado longo, entre de forma educada, faça uma pontuação sobre o que ela disse e siga para outro tema).

- Estudos de caso e atividades em grupo podem ser bem estimulantes. Dependendo do tempo do curso (quando tem mais de um encontro previsto) você pode, por exemplo, montar os grupos de trabalho no Whatsapp antes das aulas e promover atividades onde eles precisem se reunir entre um encontro e outro.

A interação pressupõe que você de alguma forma irá envolvê-los em tarefas, exercícios ou debates que permitam a troca, a comunicação e o engajamento. Dê voz aos participantes.

Outra coisa que amplifica a possibilidade de interação vai além da comunicação verbal, estamos falando da comunicação não verbal. Sempre que possível, solicite aos participantes que abram suas câmaras. Vale a pena você solicitar para as pessoas que se preparem para a sua aula como se estives-

sem se preparando para ir a um evento presencial (se arrumem).

A interação verbal, apoiada da comunicação não-verbal visual, é ainda mais estimulante. Ambos poderem ver as expressões faciais, o movimento dos olhos, sobrancelhas e atitude corporal. Este tipo de interação visual ainda permanece como um dos elementos mais primordiais para a nossa relação humana. Evite fortemente dar treinamentos ou realizar cursos com sua câmara fechada. Estimule o visual.

D - DESAFIO

Antes de falarmos sobre o que são os Desafios, deixa eu fazer um breve resumo histórico sobre as Dinâmicas, elementos distintos, mas complementares ao mesmo tempo.

Em 1946 o psicólogo alemão Kurt Lewin iniciou com sua equipe, no Instituto de Tecnologia de Massachussets, uma série de estudos sobre o que viria a ser chamada de Dinâmicas de Grupo. Os estudos, que na época foram chamados de "Teoria do campo", estudava a interação do indivíduo com fatores internos e externos, os quais impactavam em seu comportamento e no do grupo.

Nos anos 50, nos Estados Unidos e nos 60 no Brasil, as práticas de Dinâmicas de Grupos passaram a ser fortemente utilizadas no ambiente de educação como um todo. De lá para cá, segundo Rogers (2002), os estudos sobre dinâmicas de grupo evoluíram para uma série de metodologias tais como:

- T-groups – Seu objetivo original era acentuar as capacidades de relações humanas, no entanto, foi além da expectativa inicial conduzindo a novas possibilidades de grupos.

- Grupo de Encontro - Visava o desenvolvimento pessoal, desenvolvendo e aperfeiçoando a comunicação e relações interpessoais através de um processo experiencial.

- Sensitivity training group - Grupo de treinamento de sensibilidades,

também visava o desenvolvimento interpessoal.

- Task oriented group – Chamado de grupo centrado na tarefa aplicado na indústria, e visava o desenvolvimento da tarefa e no seu contexto interpessoal.

- Creativity workshops – Grupos de criatividade utilizava a expressão da criatividade por meio de atividades envolvendo artes objetivando espontaneidade e liberdade de expressão.

- Organizational development group – Grupo de desenvolvimento da organização tinha por principal objetivo desenvolver habilidades de liderança.

- Team building group – Grupo de formação de equipe utilizado para criar espírito de união e equipes de trabalho eficientes.

- Gestalt group – Perspectiva terapeuta gestaltista objetivando diagnóstico e terapia.

Essencialmente todos os modelos de Dinâmicas de grupo apresentavam a perspectiva do desenvolvimento comportamental através da interação humana.

Dos anos 80 para cá, diversos autores, psicólogos comportamentais e estudiosos do tema, passaram a se dedicar ao desenvolvimento de metodologias e atividades que servissem como práticas de dinâmica de grupo.

Nos ambientes acadêmicos, de aulas, workshops e cursos em geral, entendemos hoje como dinâmica, toda e qual-

quer atividade que, através da interação entre os participantes, permita expor, visualizar e desenvolver as atitudes/comportamentos desejados, também chamadas de softskills.

Uma vez que você já sabe o que é uma dinâmica de grupo na sua teoria, a questão agora se volta para o ambiente digital. Como promover dinâmicas de grupo em situações onde as pessoas estão fisicamente distantes umas das outras e de forma geral utilizando apenas uma tela de computador para sua comunicação?

É aí que entram os Desafios.

Os desafios, quando realizados em equipes, mesmo no ambiente digital, promovem uma dinâmica interessante entre os participantes, o que por sua vez amplia o grau de engajamento, participação ativa e fixação de conteúdo.

Somos seres naturalmente competitivos. Desde a era primata, competíamos pelo alimento, pela atenção do sexo oposto, pelo reconhecimento e pelo poder. As pessoas gostam de ser desafiadas e, através dos desafios, normalmente sentem-se mais motivadas.

Abaixo os elementos chave dos Desafios:



Jogos

Podem ser de estratégia ou de percurso, entre os participantes ou contra o instrutor, os jogos despertam nosso lado criativo e amplia os níveis de interesse e comunicação entre os participantes.

Existem diversos Jogos que podem ser utilizados em ambiente online. Originalmente os jogos online multiplayer foram pensados para o divertimento de jovens, crianças e adolescentes. Jogos como: Fortnite, Apex Legends, League of legends e Overwatch, World of Warcraft, espalharam-se pelo mundo com campeonatos e premiações incríveis e aos poucos moldaram uma parte do comportamento desta garotada.

Acontece que no treinamento para adultos, na maioria das vezes estes jogos não são percebidos como atrativos. Na prática existe um certo paradigma ou até mesmo pré-conceito em relação a eles.

Mas se você também não se identifica com estes tipos de jogos, que tal utilizar a criatividade?

O que acha de desenvolver jogos que possam ser tirados do tabuleiro e colocado na tela de um computador, utilizando por exemplo o power point como ferramenta de apoio?

Eu pessoalmente já realizei alguns jogos bem legais em salas de aula de pós graduação e eventos para empresas. Abaixo alguns que já apliquei algumas vezes:

- Batalha de Sedan (vendido pela Prospecta)
- Travessia do Mar sem Vida (vendido pela Prospecta)
- Jogo da Velha ampliado (com 16 casas ao invés de 9)
- Jogos de percurso (com Quiz, desafios comportamentais e outras atividades)

- Imagem e ação (adaptado para o ambiente online e com temas para o desenvolvimento comportamental)

- Cubo (para trabalhar elementos de atenção e pensamento lógico. Utilizado fisicamente, mas apresentado como desafio. Vendido pela Prospecta)

- Jogo Abstrat (totalmente remodelado para o ambiente online e com foco no pensamento criativo e resolução de problemas)

- Escape Game : (representado pela Prospecta) - Desafio de estratégia em formato de jogo de escape em ambiente online. <https://www.greenhatpeople.com/br/teambuilding/virtual-teambuilding-hackerrattack/>

Testes de grupo

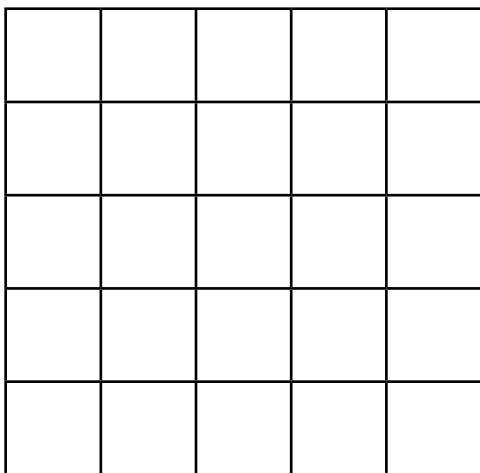
Os testes de grupo são atividades que permitem uma dinâmica de interação intensa com os participantes. Via de regra, estes testes podem revelar pontos de vistas diferentes e colocar o grupo em posição de negociação, o que normalmente é bem interessante e

toma a construção do conteúdo mais desafiadora.

Os testes de grupo expõem opiniões diferentes e exploram a capacidade do grupo de se ajustar e modelar seu pensamento. Eu gosto de colocar como desafio, pois quando envolve pontuação ou prêmio, as diferenças ficam aguçadas e os níveis de estresse nas negociações entre e dentro de grupos se amplificam. Abaixo um dos testes que utilizo para debates no ambiente virtual e em grupo. Nele eu procuro demonstrar como os pontos de vista sobre o ambiente de trabalho podem ser diferentes entre as pessoas de um mesmo time. São 5 (cinco) grupo de valores com seus conceitos. Divido o grupo em equipes (utilizando salas virtuais separadas) e em seguida solicito para que cada equipe leia os conceitos de cada valor e, com base na percepção que elas possuem da realidade da empresa, cheguem a um consenso sobre uma nota de 1 a 5 para cada tema relacionado ao Time. Por fim, trago os times para a mesma sala e abrimos as notas para avaliar discrepâncias e alinhar percepções. Veja o modelo do teste abaixo:

	Valores para Team Building	Conceito	Nota
Pessoas	COMPROMETIMENTO	Os componentes da equipe estão envolvidos e comprometidos com os resultados da empresa.	
	CONFIANÇA	Existe um ambiente de plena confiança dentro da equipe. A palavra e os atos dos componentes são confiáveis e realizados em prol do grupo.	
	COMUNICAÇÃO	A comunicação é aberta e com pouquíssimas restrições. O ambiente é aberto a novas idéias e as opiniões diversas são tratadas igualmente.	
Liderança	GESTÃO DE CONFLITOS	O conflito existe em um nível apenas de opinião, compatível com a heterogeneidade do grupo. Não existe desavenças maiores.	
	TOMADA DE DECISÃO	O processo de decisão é compartilhado quando necessário. As decisões são rápidas e não burocráticas.	
	LIDERANÇA	A liderança está claramente definida e exerce seu papel na formação de pessoas e desenvolvimento da equipe.	
Medidas	MERITOCRACIA	As pessoas são premiadas pelos resultados obtidos e comprovados. Promoções e reconhecimento acontecem com base nos méritos individuais ou da equipe.	
	MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO	Os desempenhos pessoais e da equipe são mensurados de forma clara e compartilhados com todos da equipe.	
Papéis	DEFINIÇÃO DE PAPEIS	Os papéis de cada um estão claramente definidos e as expectativas em relação as funções devidamente apresentadas.	
	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS	As pessoas ocupam cargos e atividades as quais possuem efetivamente habilidades e competências. Existe preocupação na potencialização de pessoas quanto as tarefas.	
	ALINHAMENTO DA EQUIPE	A equipe está alinhada quanto as competências core da empresa, seus valores, missão e visão.	
Cultura	FLEXIBILIDADE	A equipe é resiliente quanto a necessidade de adaptação frente a mudanças necessárias.	
	VALORES E CULTURA	Os valores e a cultura da empresa está devidamente enraçado nas pessoas. Todos reconhecem estes valores e esta cultura e os aplicam na prática em suas atividades.	

Outro teste que gosto bastante de utilizar para falar sobre Comunicação (tema bastante relevante nos dias de hoje) é o da "Quantidade de Caixas". Eu solicito que os participantes olhem para a figura abaixo e pergunto: "Qual a quantidade de caixas que você vê nesta imagem? É importante que eles façam apenas cálculo mental, mas, se quiserem, podem também utilizar papel e caneta para fazer contas."



Por incrível que possa parecer, as respostas variam bastante de pessoa para pessoa. A ideia é que aconteça exatamente isto. Com respostas diferentes você pode voltar com uma segunda pergunta: "O que eu teria que fazer para que todos enxergassem exatamente a mesma coisa?" Inevitavelmente a resposta de todos sinaliza para que eu apresente mais informações, por exemplo, o que exatamente é uma caixa para mim nesta imagem. Nesta hora eu digo: "Considerem como caixas apenas os retângulos individualmente. Não é permitido juntar dois ou mais retângulos para formarem outra caixa. As caixas são retângulos individu-

ais. Dito isto, a resposta do grupo certamente passará a ser apenas 25 (vinte e cinco).

Este teste permite uma reflexão bem legal sobre a qualidade da comunicação e as fontes de ruído que existem entre o que uma pessoa fala e o que é entendido pela receptora da informação.

É importante lembrar que os Testes de grupo diferem das Atividades (que apresentarei em seguida) pois, para ampliar o engajamento das pessoas, os testes precisam ser realizados por equipes e não individualmente.

Dinâmicas

As dinâmicas normalmente estão também inseridas no contexto dos jogos e dos testes. Conforme já apresentado no início deste capítulo, as dinâmicas são na sua essência uma forma de promover a interação entre pessoas para o desenvolvimento comportamental. Entretanto existem atividades que podem ser realizadas envolvendo o grupo e não são caracterizadas como jogos ou testes.

A seguir relaciono algumas dinâmicas que já apliquei no ambiente online:

- Dinâmica dos valores: As pessoas terão até 60 segundos para fazer qualquer movimento não verbal ou desenho que permita as outras identificarem de que valor estamos falando. Pode ser trabalhado também com competências. Com esta dinâmica, que envolve comunicação não-verbal, você pode realizar uma reflexão sobre ações/comportamentos.

- Dinâmica da criatividade: Uma das pessoas do grupo começa a contar uma história. A cada 30 segundos o instrutor inclui algum elemento novo (coisa, lugar, animal, alimento ou personagem)

e uma outra pessoa do grupo deve seguir com a história incluindo este novo elemento. O desafio é não ficar mais do que 5 segundos pensando em como incluir o novo elemento na história.

- **Dinâmica curta metragem:** Eu apresento uma parte de um filme (normalmente no máximo 5 minutos). Via de regra a passagem do filme tem total conexão com tudo o que vamos falar em seguida. Exemplo: Para falar sobre como nossos valores e comportamentos são desenvolvidos, gosto muito de algumas passagens do filme de animação "Diversidamente". Em seguida peço para que as equipes analisem no detalhe tudo o que ocorreu e quais as principais conclusões tiradas sobre o tema.

- **Dinâmica da atenção plena:**

Eu mostro um vídeo curto (normalmente de dois a três minutos) e solicito que as pessoas fiquem atentas a tudo o que passa no vídeo. Em seguida relaciono um conjunto de cinco a dez perguntas sobre o vídeo. As perguntas podem ser objetivas ou não e são visuais, ou seja, não são para reflexão e sim para avaliar a capacidade de atenção aos detalhes. É importante que você assista o vídeo com todo o cuidado antes da aula para pensar nas perguntas. Esta dinâmica amplia consideravelmente o nível de atenção das pessoas. Fazer esta atividade antes de falar sobre algum tema relevante, é bem interessante.



A - ATIVIDADE

Pode parecer estranho o que vou dizer agora, mas acredite, você vai se espantar quando começar a perceber que o conhecimento se torna mais completo quando seus frutos são lançados em espaços propícios ao compartilhamento. A promoção de atividades tem como principal objetivo ampliar o nível de participação dos alunos, de forma que eles se sintam à vontade para expor suas ideias e engajarem-se no processo de construção do conhecimento.

Via de regra as atividades podem ser de 4 tipos:



Estudos de caso

Casos reais ou fictícios, que foram solucionados ou não, em especial no ambiente corporativo, são a base dos estudos de caso.

Via de regra as pessoas adoram dar suas opiniões sobre o que elas acham que deveria ser feito em determinadas situações. Os chamados “engenheiros de obra pronta” existem em qualquer ambiente. Pois bem, chegou a hora de desafiá-los.

Para mim o melhor formato de Estudo de Caso é aquele onde o cenário e o problema são entregues, sem que a

resposta ou solução dada sejam apresentados. Neste formato os participantes iniciam os debates sem referência ou paradigmas, o que permite um número bem maior de possíveis soluções. Finalizado o estudo e realizada as apresentações de cada equipe, chegou a hora de revelar qual solução foi utilizada pela empresa na época e os eventuais resultados encontrados. Desta forma você tem a possibilidade de abrir um novo debate, comparando o mundo real com as soluções encontradas pelas equipes e não testadas.

Exercícios

Os exercícios são atividades que permitem as pessoas se concentrarem por alguns instantes em temas relevantes sobre o conteúdo dado e, se for o caso, debaterem suas opiniões.

Abaixo, por exemplo, relaciono um exercício interessante que utilizo em meus treinamentos presenciais e online.

Relacionado a liderança, o exercício tem o intuito de entender qual o ponto de vista de cada um sobre o que é certo ou errado em relação aos comportamentos de um líder. Eu chamo de exercício do “Concordar ou discordar sobre Liderança”:

Instruções: Leia uma vez cada afirmação. Sem consultar ninguém, indique se você concorda (C) ou discorda (D) da afirmação. Depois, em grupo, discuta

cada afirmação e decida se a equipe concorda com ou discorda da afirmação. Leve o tempo necessário para compreender o ponto de vista dos outros. Se a sua equipe não puder chegar a um consenso, é possível mudar o teor da afirmação para chegar a um consenso. A meta é parafrasear as afirmações de forma que a equipe possa concordar ou discordar em consenso em relação a 14 dos 15 itens.

1. Os líderes de equipe eficazes consultam os membros da equipe para coletar informações, de forma que eles, os líderes, possam tomar uma decisão.

2. Os líderes da equipe devem envolver os membros da equipe em todas as decisões que os afetem.

3. Os líderes da equipe devem assumir a total responsabilidade pelas decisões da equipe.

4. Os líderes da equipe não devem confrontar os membros dela diante de outros integrantes.

5. Uma função fundamental do líder da equipe é criar uma atmosfera na qual todos os membros se sintam livres para expressar seus sentimentos e suas opiniões.

6. Os líderes da equipe devem considerar e interagir com os membros em pé de igualdade.

7. Os líderes da equipe devem se esforçar para ajudar os membros a atingirem o seu potencial mesmo se isso resultar em um membro sendo "melhor" do que outro.

8. Uma importante responsabilidade do líder da equipe é proporcionar orientação a ela e mantê-la no rumo certo.

9. A máxima eficácia da equipe existe quando há um nível mínimo de desavenças entre os membros dela.

10. O líder da equipe é um "modelo" de

participação eficaz na equipe para os outros membros.

11. Em algumas ocasiões, o líder da equipe precisa utilizar métodos autocráticos para que ela trabalhe de maneira eficaz.

12. Em algumas ocasiões, o líder da equipe deve ignorar os sentimentos de um membro do grupo para tomar uma decisão.

13. O líder deve praticar uma autoridade amistosa, porém firme, para gerenciar com eficácia a sua equipe.

14. Quando o líder de equipe está tentando fazer o seu melhor, os membros do grupo não devem criticar esses esforços.

15. Em algumas ocasiões, o líder da equipe deve atribuir uma tarefa a um indivíduo e não à equipe para poupar tempo.

Quiz

Trata-se de uma atividade relativamente simples e que tem por objetivo aprofundar o conhecimento adquirido pelos participantes sobre os conteúdos dados.

O Quiz normalmente é visto como um jogo, sendo assim vale a pena você criar um sistema de pontuação que permita identificar aqueles que se saíram melhor e pior na atividade.

Além de permitir ranquear os participantes, o Quiz com pontos te dá a possibilidade de ter um indicador perfeito para avaliar a eficácia de seu treinamento.

Segue abaixo algumas dicas sobre como e em que momento aplicar o Quiz:

- Utilize o Quiz antes de seus treinamentos ou logo na abertura, como forma de você mensurar o conhecimento atual dos participantes ou, eventualmente, realizar um Just in

time teaching (neste caso o Quiz deve ser aplicado com pelo menos 10 dias antes do treinamento para te permitir avaliar os resultados e construir o treinamento com base nos pontos fracos identificados);

- Se você aplicou o Quiz antes do curso, informe que as pontuações obtidas pelos participantes serão somadas as pontuações das equipes durante o curso. Isto já provocará o interesse maior da pessoa em responder com mais atenção e dentro do prazo estipulado.

- Prefira questões com respostas objetivas. Isto facilita e agiliza a correção, assim como evita debates desnecessários com base em respostas com duplo sentido;

- Durante o curso, aplique o Quiz em momentos diferentes para avaliar a retenção do conteúdo ao longo do processo e manter as pessoas engajadas. Exemplo: Num curso de 4 horas, realize o Quiz a cada 40 minutos ou 1 hora. Sempre com poucas perguntas (De 2 a 5 perguntas no máximo) e com pontuação por equipe.

- Determine para cada equipe um representante comunicador, que terá a responsabilidade de avaliar com o seu time se entenderam corretamente a questão e realizar perguntas ao instrutor caso necessário.

- Quando finalizar o Quiz, dê a resposta correta e explique cada uma delas se necessário.

- O site <https://pt.quizur.com/tag/4j-lideranca> tem vários Quizzes bem legais e com respostas completas. Eu indicaria fortemente você selecionar um deles para aplicar em algum de seus treinamentos. Normalmente a

turma adora.

Questões para debate

Diferente do Quiz e do estudo de caso, as questões para debate:

- Possuem um nível de complexidade maior, por envolver na maioria das vezes temas relacionados a valores e opiniões bem distintas;

- Raramente existe uma única solução possível e;

- Via de regra estão relacionadas a comportamentos e atitudes.

Veja abaixo como exemplo a pergunta feita pelo repórter Maurício Pestana, da Isto É Dinheiro, para o Presidente do Grupo Bayer Brasil, Theo van der Loo, sobre a promoção dos direitos de Grupos étnicos-raciais.

"Maurício Pestana – O que se deve levar em consideração na tomada de decisão de dar uma oportunidade para um negro num cargo de alta esfera na corporação?"

Após jogar a pergunta ao grupo, você deve provocar um debate sobre qual seria a "sua" resposta a esta pergunta e qual a provável resposta do executivo e mesmo das empresas de forma geral.

S - SIGNIFICADO

O termo Significado foi utilizado por mim no Acrônimo M.I.D.A.S. para lembrar de um ponto fundamental: Quando se quer atenção e engajamento das pessoas em cursos, palestras, aulas e eventos em geral, apresente conteúdos significativos e úteis para as pessoas e você terá o envolvimento delas.

Significado tem a ver com relevância, importância e utilidade. Seja qual for o conteúdo a ser abordado, é importante que você consiga fazer as conexões certas para que as pessoas percebam o sentido em tudo o que está falando.

Abordagens teóricas são, em alguns casos, até necessárias, mas se você não está falando para um grupo de professores em uma defesa de mestrado ou doutorado, recomendo fortemente que você identifique na sua teoria qualquer elemento prático e que seja importante para as atividades laborais de seu grupo alvo.

Novamente parta do princípio de que a maioria das pessoas que está em seu evento, ainda não estão necessariamente com vontade de estar ali. Este grupo de pessoas precisa ser conquistado e o significado de tudo o que você vai falar, assim como todas as demais atividades já mencionadas até aqui, são de extrema importância para cativar este público.

Segue algumas dicas importantes sobre Significado:

- **Conheça o público** para o qual vai falar. Esta informação te permitirá definir com mais clareza o que é realmente importante e significativo para eles;

- Entenda que na maioria das vezes **menos é mais**. Em eventos empresariais, cursos, palestras e até algumas aulas de pós graduação, fuja de grandes e densas definições teóricas. Deixe esta parte para a leitura dos participantes. Foque em conectar elementos fundamentais da teoria com a prática.

- **Faça perguntas**. No início e durante toda a sua aula, utilize a pergunta para direcionar o significado das suas abordagens. À medida que os participantes respondem a questionamentos significativos, eles te dão todos os subsídios de que precisa para uma aula ainda mais significativa.

- A utilização de **metodologias ativas** como: aula invertida, just in time teaching, aprendizagem baseada em problema, exposição dialogada e painel de debates, podem ser ótimas ferramentas para dar mais significado as suas aulas.

O elemento fundamental do aprendizado não está apenas naquilo que você quer levar de conteúdo, mas sim no que as pessoas de fato querem aprender. Se for relevante para elas, você terá o engajamento.

PASSO A PASSO PARA UMA AULA MIDAS

Se o seu objetivo é realizar uma aula com o “toque de MIDAS” sugiro abaixo algumas ações:

- Antes do evento

- o Prepare sua aula com antecedência. Pense nas atividades, desafios e interações que pretende fazer. Lembre-se, é muito importante conectar tudo com o seu conteúdo;
- o Avalie quais são as ferramentas tecnológicas e plataformas mais adequadas para o seu evento. Lembre-se do que falamos sobre Interação e os Desafios.

- o Certifique-se de que possui uma boa internet. Não existe coisa pior para um evento online do que um instrutor com problemas de conexão;

- o Avalie com cuidado o espaço e o local para realizar a sua transmissão. Algumas atividades de Movimento, precisam de espaço. É muito importante testar tudo antes, inclusive os exercícios. Se vai propor uma atividade física é fundamental que as pessoas te vejam. Além de você servir como exemplo, será também um motivador;

- o Teste jogos, desafios e atividades antes da sua aula;

- o Organização é tudo.

Mantenha sua mesa de trabalho e o seu computador o mais organizado possível. Antes de iniciar a transmissão você precisa fechar todos os demais aplicativos e ferramentas. Além de evitar distrações para você, isto melhorará sensivelmente a eficiência de sua CPU, requisito técnico importante para as transmissões.

- o Por falar em organização, sugiro fortemente que faça uma limpeza em seu computador. A simples limpeza de arquivos e documentos, pode melhorar o desempenho de sua máquina;

- o Arrume-se como se fosse para um evento presencial. Nas minhas transmissões, acredite se quiser, até perfume coloco. Isto me dá a sensação de responsabilidade e realidade. Me conecta com o mundo presencial, onde normalmente nos sentimos mais a vontade. Sua imagem é tudo, principalmente no mundo digital. Imagino que você já tenha ouvido falar de diversas gafes cometidas por instrutores, líderes e palestrantes, não entre nesta lista;

- o Por fim e não menos importante, certifique-se de que as pessoas com quem você mora ou do ambiente onde você irá fazer a trans-

missão, sejam informadas do início de sua aula e não te incomodem. Convém pedir para que façam silêncio ou diminuam ruídos que possam atrapalhar seu evento.

- Durante o evento

- o Desligue seu whatsapp e todas as demais mídias sociais. Feche seu Outlook. Tenha foco integral com as pessoas que estão te assistindo;

- o Acredite na metodologia, não tenha vergonha por exemplo de fazer uma atividade de Movimento. Não peça apenas para que façam, seja você o exemplo;

- o Seja um bom ouvinte. Em determinados momentos utilize da apresentação dialogada para fomentar a participação;

- o Domine o seu evento. Controle as pessoas que querem falar demais. Seja educado, mas eficiente na hora de cortar uma fala que se alongou além do tempo;

- o Provoque a participação sempre. Evite falar sozinho por mais de 10 minutos;

- o Faça perguntas diretas. Como praticamente todas as plataformas de videoconferência permitem que as pessoas possam colocar seus nomes, não será difícil para você chamar alguém pelo nome. Faça isso. Seja pessoal;

- o Sempre que possível, pegue os comentários ou colocações feitas pelos participantes, como exemplo. Cite as pessoas nominalmente;

- o Solicite as pessoas que também utilizem o chat para comentários e observações;

- o Na medida do pos-

sível, peça para que as pessoas também utilizem suas câmeras de vídeo. Em eventos empresariais é mais fácil conseguir combinar com os participantes isto com antecedência. Normalmente as pessoas se preparam melhor para transmissões profissionais. No ambiente acadêmico isto já é bem mais difícil. Na maioria das transmissões de graduação ou pós-graduação os alunos já se acostumaram a não abrirem suas câmaras (fica sempre minha curiosidade: o que eles estarão fazendo enquanto eu falo?). A vantagem de poder realizar uma transmissão podendo ver sua plateia, está relacionada a conexão emocional que obtemos com a comunicação não-verbal. É muito mais prazeroso falar para um público que você tem certeza que está te vendo e reage de diversas formas a sua fala;

- Após o evento

- o Se fez um teste para medir conhecimentos no início, lembre-se de aplicar o mesmo teste após o evento para avaliar a eficácia do evento;

- o Solicite feedbacks. Aplique um questionário de reação digital. Para realizar diversos tipos de pesquisa eu gosto muito do aplicativo SurveyHeart. Além de ter diversas funcionalidades gratuitas, ele é muito simples de ser utilizado no próprio celular e permite que um número quase ilimitado de pessoas possa responder ao seu questionário;

- o Você também deve sempre realizar sua autoavaliação. O que funcionou e o que precisa de ajustes para uma próxima transmissão? Aprenda com seus erros.

CONCLUSÃO

As aulas em ambiente online não precisam ser passivas, monótonas e chatas. Cabe a você, instrutor, utilizar da criatividade para apresentar ações as quais permitam o envolvimento dos participantes com o seu conteúdo.

Sem nenhuma dúvida estamos vivendo um momento único de mudança, nunca antes imaginada e é exatamente por isso que nos é permitido arriscar o novo, tentar o impensável e desbravar novas metodologias. Acredito fortemente que o ponto de partida para o processo de reinvenção do ensino no ambiente online, está nas mãos dos professores, palestrantes, instrutores, líderes e profissionais de educação em geral.

Arriscar o novo costuma ser assustador para a maioria das pessoas, uma vez

que é bem mais confortável seguir no caminho que foi trilhado por décadas. O fato é que nos dias de hoje precisamos entender que não temos muitas opções pois a mudança é inevitável e necessária, inclusive para a nossa sobrevivência e manutenção do conhecimento.

Quem vive de educação e do compartilhamento do seu conhecimento já deve ter entendido: ou você se adapta rapidamente ou estará fora do jogo em breve.

Dito isto só me resta torcer para que o M.I.D.A.S. sirva pelo menos de inspiração para aqueles que estão dispostos a mudar, se adaptar e se reinventar.

Paulo Emílio de Oliveira e Cruz





Prospecta**DIGITAL**



M.I.D.A.S.