



Estilos de Aprendizagem

Avaliação de Estilos de Aprendizagem

Relatório sobre: **Sample Report**

Data: **24/10/2019**

YOUR COMPANY

LOGO

APPEARS HERE

Índice Analítico

Introdução	3
Os Seus Resultados	5
Utilizando Estilos de Aprendizagem	6
Sua Pontuação Individual	7
Atenção.....	8
Tradução	9
Relação	10
Compreensão.....	11
Resumo	12
O Ciclo de Aprendizagem Efetiva.....	13
Unindo Esforços.....	17
O Meu Contrato sobre Mudança	18
E agora então?	19

Introdução

A forma como aprendemos é um tópico já abrangido em milhares de livros e artigos sobre o assunto a partir de centenas de perspectivas diferentes. Uma parte fundamental em particular, porém significativa, desta área em pauta são os estilos de aprendizagem.

Nem todo mundo concorda com uma definição comum de estilos de aprendizagem. Alguns preferem vê-los como parte da percepção e memória globais; alguns o veem como parte da cognição e compreensão humanas, e alguns a veem como um “fluxo” humano único de compreensão ou processo para coleta de informações.

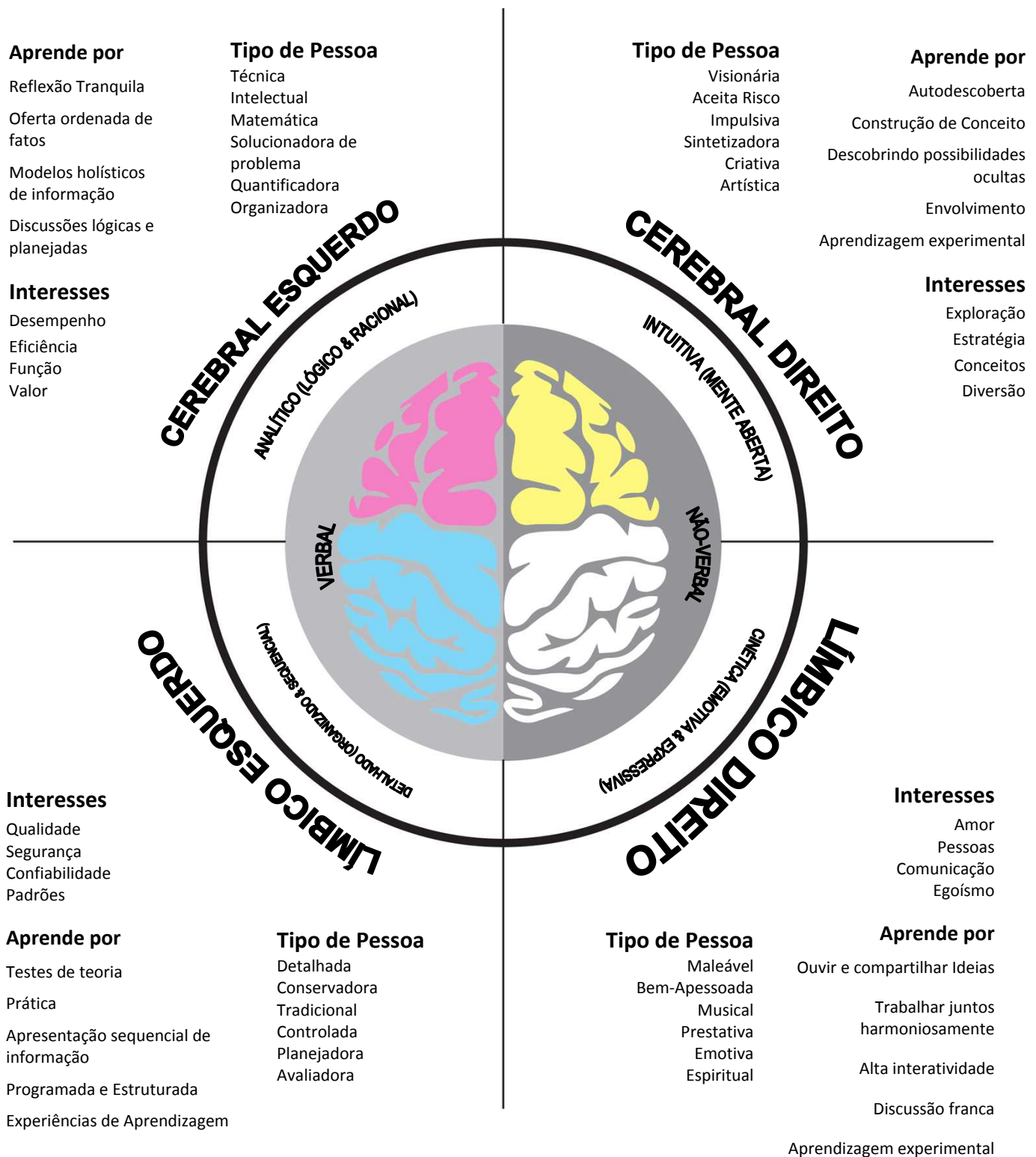
Nem todos os aprendizes são iguais. Eles vêm em uma variedade de conhecimentos, e com históricos culturais diversos. Além disso, sua experiência passada e métodos existentes de aprendizagem podem ser bem diferentes. Com exceção das diferenças em termos de cultura ou histórico em geral, algumas pessoas gostam de processar informação através de texto, enquanto que outras querem suporte visual e imagens. Algumas pessoas assimilam informações individualmente, enquanto que outras preferem trabalhar em grupos. Algumas pessoas captam informações de forma rápida e intuitiva, enquanto que outras preferem ver um sólido caminho sequencial e precisam de tempo para refletirem. No final, a única coisa que você poderá dizer por certo é que cada indivíduo aprende da sua própria forma específica.

O Questionário sobre Estilos de Aprendizagem simplesmente ajuda os indivíduos a compreenderem suas preferências relativas, enquanto aprendem, para melhor administrarem o seu processo de transferência de conteúdo no futuro.

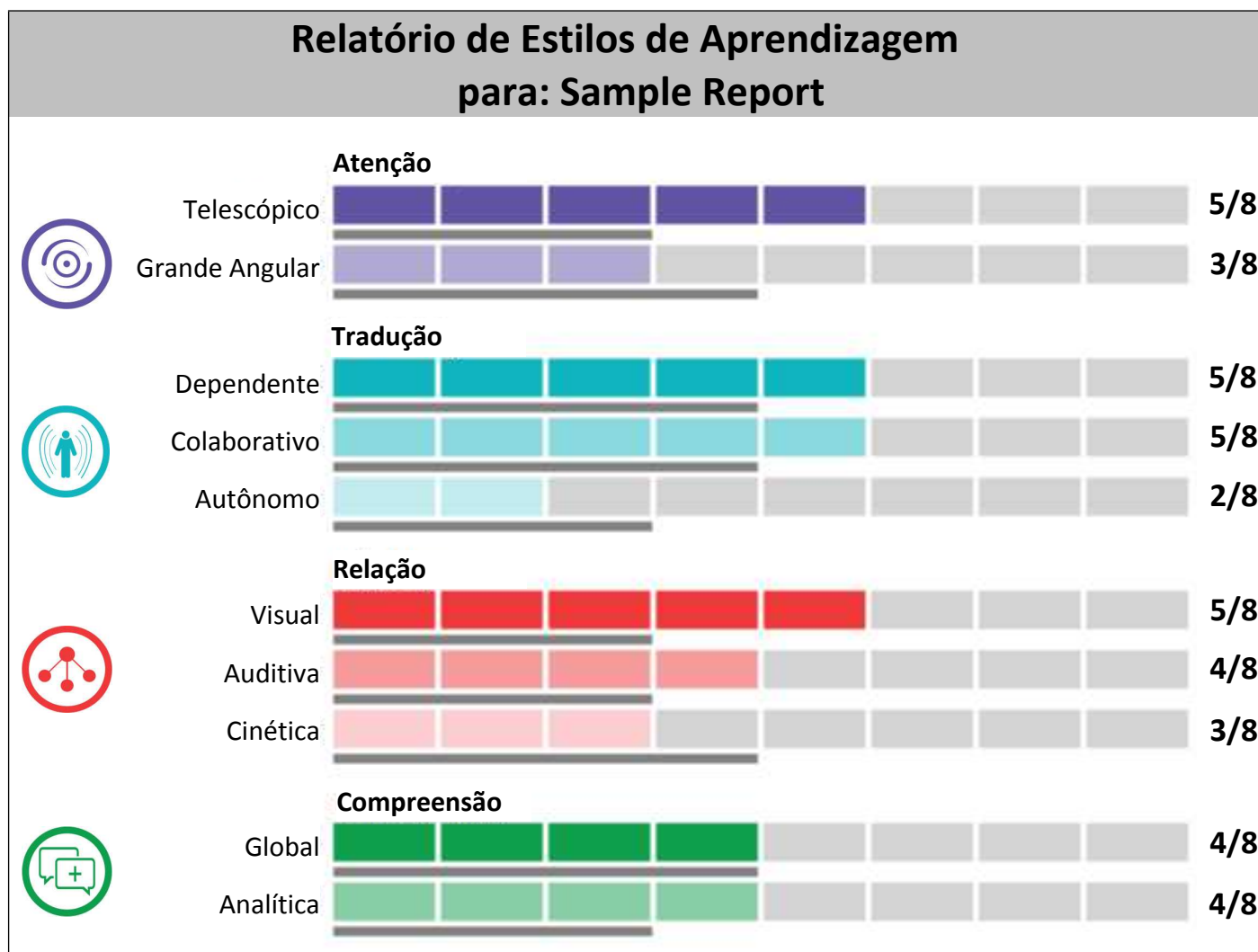
Destina-se a ajudar a determinar onde as preferências gerais, ou as propensões de aprendizagem naturais, das pessoas podem estar. Embora esteja longe de ser uma ciência exata, a visão simples é de que quanto mais compreendermos a forma como percebemos novas informações ou nova aprendizagem, mais bem-sucedida e melhor será a nossa transferência de aprendizagem. Isto significa utilizar todo o nosso cérebro para aprender, conforme ilustrado no diagrama da página seguinte:

Lembre-se de que:

- Este não é um teste.
- Não há respostas certas ou erradas.



Os Seus Resultados



Observação: Estas barras cinzas e finas que aparecem embaixo de cada uma das suas pontuações refletem a pontuação média ou “norma” para todos os indivíduos que já concluíram este instrumento no passado.

Utilizando Estilos de Aprendizagem

Este instrumento foi concebido para medir o estilo de aprendizagem de um indivíduo em muitas situações. Isto é efetuado em quatro categorias:



Os indivíduos, neste instrumento, pontuarão em todas as quatro categorias, e na maioria das, se não necessariamente em todas as, sub-escalas. Observemos mais detalhadamente estas quatro categorias:

1. ATENÇÃO

A categoria **ATENÇÃO** observa a motivação de um indivíduo para aprender em primeiro lugar, e os níveis de compromisso ou concentração que tendem a propiciar quando novas informações são apresentadas a eles. Esta categoria apresenta duas sub-escalas: “Telescópica” e “Grande Angular”. Telescópica significa que são em geral efetivos em concentração, e mantêm sua mente focada na informação que está sendo compartilhada sem se preocupar com o contexto ao seu redor. Grande angular significa que o indivíduo é frequente e facilmente afetado por fatores ambientais como por exemplo ruído, nível de luminosidade e outras influências físicas que podem interferir facilmente em quaisquer informações que estiverem sendo compartilhadas.

2. TRADUÇÃO

A categoria **TRADUÇÃO** observa em quem um indivíduo confia mais para gerenciar a transferência de aprendizado, e fazer sentido daquilo que veem, ouvem ou sentem. Esta categoria apresenta três sub-escalas: “Dependente”, “Colaborativo” e “Autônomo”. Dependente significa que o indivíduo prefere principalmente contar com o instrutor ou facilitador para obter informações. Colaborativo significa que o indivíduo prefere principalmente contar com as discussões do grupo ou as atividades em equipe para a aprendizagem. Autônomo significa que a autoconfiança é preferida para administrar pessoalmente o processo de transferência de aprendizagem.

3. RELAÇÃO

A categoria **RELAÇÃO** examina a percepção por um indivíduo sobre dados ou informações, e de que forma estas estão relacionadas ao conhecimento já existente. Esta categoria apresenta três sub-escalas: “Visual”, “Auditivo” e “Sinestésico”. Visual significa que a preferência e o ideal são por informações que possam ser vistas com os olhos. Auditivo significa que o ideal e a preferência são por informações que possam ser ouvidas. Sinestésico significa que o ideal e a preferência são por informações que possam ser experimentadas fisicamente (principalmente através do toque, cheiro ou gosto).

4. COMPREENSÃO

A categoria **COMPREENSÃO** observa as preferências de um indivíduo por sintetizar os dados ou as informações que este recebe. Esta categoria apresenta duas sub-escalas: “Global” e “Analítica”. Global significa uma preferência pela compreensão a um nível conceitual ou do “panorama geral”. Analítica significa uma preferência pela compreensão em um nível detalhado ou passo a passo.

Sua Pontuação Individual

Uma vez que tenha traçado sua pontuação individual (contanto que isto tenha sido efetuado de forma honesta e precisa), você deverá estar na posição de:

1. **Examinar o equilíbrio entre os estilos de aprendizagem que você emprega.**
2. **Comparar sua combinação de estilos de aprendizagem com outras pontuações médias (mostradas no gráfico).**
3. **Considerar as implicações para a sua futura aprendizagem, e como você poderia ajustar sua própria abordagem e procurar influenciar a maneira como a aprendizagem futura é proporcionada a você.**

Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas em estilos de aprendizagem. O valor essencial em qualquer medição é, em análise, o grau com que provê um indicador útil da sua forma pessoal de operar. Isto deveria de preferência refletir sobre, e julgar se, quaisquer ajustes ou mudanças são necessários ou desejáveis para desenvolver a eficácia.

Ao concluir este perfil, suas pontuações deverão proporcionar uma base útil para que tal exame ocorra. Quaisquer que sejam os seus resultados, pode ser que você queira refletir sobre as suas pontuações em todas as escalas. Consequentemente, nas páginas seguintes, serão encontradas algumas amplas informações a considerar sobre cada categoria.

INTERPRETANDO SUAS PONTUAÇÕES NO INSTRUMENTO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAGEM

As páginas seguintes fornecem algumas informações para pontuações altas e baixas, em cada uma das quatro categorias de estilo de aprendizagem, e em todas as suas sub-escalas. Essas informações proporcionam um amplo guia sobre como um indivíduo poderia aprender e absorver novas informações considerando sua pontuação (sendo todos os demais aspectos iguais).

Suas pontuações traduziram-se em quatro categorias principais. Estas são:



1. Atenção – Como um indivíduo foca ou concentra-se na nova informação ou aprendizagem: este pode ser “Telescópica” ou “Grande Angular”.



2. Tradução – Como os indivíduos preferem administrar aquilo que veem, ouvem ou sentem no ambiente de aprendizagem. Podem ser “Dependentes”, “Colaborativos” ou “Autônomos”.



3. Relação – Como os indivíduos gostam de relacionar-se com novo conhecimento ou velho conhecimento: Podem ser “Visuais”, “Cinéticos” ou “Auditivos”.



4. Compreensão – Como os indivíduos gostam de sintetizar a aprendizagem que recebem: Podem ser “Globais” ou “Analíticos”.



Atenção

Telescópica: 5/8

Grande Angular: 3/8

As características da categoria Atenção avaliam como um indivíduo foca ou concentra-se em novas informações ou aprendizagem. Alguns indivíduos apresentam uma atenção Telescópica. Isto significa que podem focar a mensagem central sem perceber ou ser distraído por alguma interferência no ambiente. Contudo, podem perder algum dos sinais relevantes ao seu redor. Indivíduos com atenção Grande Angular tendem a observar todo o ambiente de aprendizagem, e podem permitir que assuntos paralelos e distrações interfiram na mensagem central.

Telescópica (55% das Pessoas)

Grande Angular (45% das Pessoas)

Ambiente <ul style="list-style-type: none">• Têm a probabilidade de ignorar a maior parte das pequenas distrações sem muita dificuldade.• Procurarão ajustar elas próprias o seu clima de aprendizado, onde quer que possível.• Normalmente felizes em trabalhar em um formato de concepção de aprendizagem e design de sala de treinamento, contanto que o líder do curso possa ser claramente visto e ouvido.	Ambiente <ul style="list-style-type: none">• Provavelmente achará que todos exceto os pequenos ruídos e interrupções são irritantes e que causam distração.• Esperará que o líder do curso ajuste todo o ambiente de aprendizagem da forma ideal.• Preferirá um formato e layout de aprendizagem confortável e apropriado, com bastante luz, ar e um design de sala que seja “adequado à finalidade”.
Motivação <ul style="list-style-type: none">• Indivíduos telescópicos provavelmente estabelecerão suas próprias metas ou objetivos de aprendizagem e contarão aos outros a respeito.• A motivação é autogerada e tem ritmo próprio, sendo formada rapidamente. Contudo, quando não desafiada, pode simplesmente desaparecer de forma rápida.	Motivação <ul style="list-style-type: none">• Indivíduos de grande angular provavelmente procurarão metas e objetivos holísticos de aprendizagem pré-especificados, a serem explicados no início do processo.• A motivação é impelida por um esforço coordenado para acertar todo o ambiente de aprendizagem, e não apenas o conteúdo.
Nível de Concentração <ul style="list-style-type: none">• Alto, se houver um claro vínculo com as metas ou desejos pessoais, mas potencialmente baixo, se for tomado demasiado tempo afastando-se das mensagens principais da aprendizagem.• Prefere metas e objetivos de aprendizagem, e um claro caminho a ser descrito para alcançá-los.	Nível de Concentração <ul style="list-style-type: none">• Alto, se o evento de treinamento for conectado como um todo, e for tomado cuidado para lidar com todas as questões sobre estilo de aprendizagem (não apenas focado no processo).• Prefere que o aprendizado seja alimentado de muitas formas, tendo o ambiente mais apropriado possível.



Tradução

Dependente: 5/8

Colaborativo: 5/8

Autônomo: 2/8

As características da categoria Tradução focam nas preferências do indivíduo por administrar o seu próprio método pessoal para traduzir o que eles veem, ouvem ou sentem em um ambiente de aprendizagem, e o tornem coerentes em termos dos seus próprios modelos mentais existentes. Os alunos Dependentes esperam que o líder do curso de aprendizagem os ajude a fazer isto; alunos Colaborativos gostam de fazer isto conversando sobre questões levantadas em grupos; alunos Autônomos gostam de desafiar hipóteses e refletir sobre informações dadas por eles.

O Aprendiz Dependente (52% das pessoas)

Características

Aprendizes Dependentes preferem informações direcionadas pelo líder do curso, alta estrutura e um claro foco. Portanto, palestras ou tutoriais são preferidos. Aprendizes Dependentes tendem a gostar de grupos grandes por que o formato da aprendizagem precisa ser mais formal.

Gostam de

- Tutoriais
- Palestras
- Apresentações
- Boletins
- Manuais
- Procedimentos
- Instruções de trabalho
- Diretrizes
- Esboços
- Resumos

Não Gostam de

- Modelos conceituais
- Rabiscos
- Gráficos complexos
- Dados sem observações
- Ideias/opiniões não validadas

O Aprendiz Colaborativo (22% das pessoas)

Características

Aprendizes Colaborativos tendem a favorecer sessões orientadas a favorecer sessões orientadas a discussão, seminários de pequenos grupos ou mesmo trabalho em projetos que possam prover atribuições e uma oportunidade de interação social. Portanto, jogos, simulações, estudos de caso e dinâmicas são mais favorecidos.

Gostam de

- Seminários
- Oficinas
- Discussões em grupo
- Dinâmicas
- Grupos de reflexão
- Discussão de ideias ('Brainstorming')
- Projetos
- Jogos
- Simulações
- Clubes

Não Gostam de

- Trabalhar só
- Sem interação
- Palestras longas
- Leitura individual
- Aprendizagem à distância

O Aprendiz Autônomo (26% das pessoas)

Características

O Aprendiz Autônomo prefere exercer influência sobre o conteúdo e a estrutura do programa, e ver o facilitador/líder do curso como um recurso muito mais de orientador. Portanto, aprendizagem a distância e leitura guiada são formatos confortáveis.

Gostam de

- Leitura
- Redação
- Aprendizagem à distância
- Simulações
- Orientação individualizada
- Modelos
- Tarefas Individuais
- Atribuições
- Ideia solta
- Conceitos de panorama geral

Não Gostam de

- Apresentações técnicas
- Palestras detalhadas
- Políticas e procedimentos
- Procedimentos fixos e instruções de trabalho
- Apostilas/manuais



Relação

Visual: 5/8

Auditivo: 4/8

Sinestésico: 3/8

As características da categoria Relação focam em como os indivíduos gostam de se relacionar, o que é ensinado sobre o seu conhecimento compartilhado existente (memória de curto e de longo prazo). Os três métodos principais são “Visual”, “Auditivo” e “Sinestésico”. Deve-se observar que todos nós utilizamos todos os três métodos, mas, dado uma preferência, optaremos por utilizar um deles mais que os outros dois..

Aprendizes Visuais (45% de pessoas)

Características

- Ao relaxarem, preferem assistir a um filme ou vídeo, ao teatro, ou a ler um livro
- Preferem conversar com as pessoas frente a frente
- São com frequência pensadores e falantes rápidos
- Esquecem-se de nomes; lembram-se dos rostos
- Se perdidos ou se precisarem de instruções, preferem um mapa.
- Quando ociosos, tendem a rabiscar ou assistir alguém/algo.
- Recompensam as pessoas com uma observação, carta ou cartão

Aprendem melhor

- Anotando fatos-chave
- Visualizando aquilo que estão aprendendo
- Criando imagens/diagramas a partir do que estão aprendendo
- Utilizando cronologias para lembrar-se de datas
- Criando os seus próprios vínculos visuais sólidos
- Utilizando imagens, diagramas, tabelas, mapas, vídeos, gráficos etc.

Aprendizes Sinestésicos (25% de pessoas)

Características

- Ao relaxarem, preferem praticar jogos e esportes
- Preferem conversar com as pessoas enquanto fazem algo mais
- São falantes lentos, usam gestos e expressões
- Apertam as mãos das pessoas que conhecem
- Se perdidos ou se precisarem de instruções, preferem que lhes mostrem o caminho
- Recompensam as pessoas com um tapinha nas costas
- Não conseguem se sentar e ficar quietos por longos espaços de tempo

Aprendem melhor

- Copiando demonstrações
- Efetuando modelos
- Registrando informações à medida que as ouvem, criando assim um Mapa Mental.
- Caminhando enquanto leem
- Sublinhando/realçando novas informações / pontos-chave
- Colocando pontos-chave em cartões indexadores e classificando-os em ordem.
- Envolvendo-se física e ativamente na sua aprendizagem.

Aprendizes Auditivos (30% de pessoas)

Características

- Ao relaxarem, preferem ouvir música ou rádio
- Preferem conversar com as pessoas ao telefone
- Apreciam ouvir os outros, mas impacientes para falar; conversam em um tom de voz rítmico
- Esquecem-se de rostos, lembram-se de nomes
- Se perdidos ou se precisarem de instruções, preferem que lhes digam o caminho
- Quando ociosos, tendem a conversar consigo próprios ou com outros
- Recompensam as pessoas através de elogio verbal

Aprendem melhor

- Assistindo a um seminário, apresentação ou explicação
- Lendo em voz alta para si próprios
- Lendo com emoção ou ênfase
- Gravando os pontos-chave para ouvir no carro, enquanto passa roupa etc.
- Resumem verbalmente nas suas próprias palavras
- Explicam o assunto a outras pessoas
- Usam sua própria voz interna para verbalizar o que estão ouvindo.



Global: 4/8

Analítico: 4/8

Compreensão

As características da categoria Compreensão focam em como os indivíduos preferem sintetizar o conhecimento que recebem, e a forma como o extrapolam para o seu próprio uso teórico ou prático. Os dois estilos pelos quais a maioria das pessoas fazem essa sintetização é “Globalmente”, em cujo caso é provável que consigam obter um panorama geral e a visão conceitual, e uma absorção ampla das informações; ou “Analiticamente”, em cujo caso é provável que façam o aprendizado fazer sentido, fragmentando-o logicamente e em passo a passo.

Global (53% das pessoas)

Analítico (47% das pessoas)

Pontos fortes <ul style="list-style-type: none"> • Observar o panorama geral • Observar as relações • Colaborar nos esforços de grupo • Ler nas entrelinhas • Ver muitas opções • Parafrasear • Fazer diversas coisas de uma só vez • Ler a linguagem corporal; fazer com que outros se envolvam 	Pontos fortes <ul style="list-style-type: none"> • Detalhamento • Foco • Organização • Lembrar-se das minúcias • Respostas diretas • Consistência • Objetividade • Competição individual • Fazer uma coisa por vez
Estilo <ul style="list-style-type: none"> • Com frequência, mais sensível aos sentimentos de outras pessoas. • Flexível • Segue o fluxo • Aprende através de discussão e trabalhando com outros • Precisa de reafirmação e reforço • Focado no futuro e pensamento expansivo • Tenta evitar conflitos • Pode saltar passos e detalhes 	Estilo <ul style="list-style-type: none"> • Gosta de coisas ordenadas de forma passo a passo • Presta bastante atenção a detalhes • Deve estar preparado • Precisa saber o que esperar • Com frequência, valoriza fatos e não sentimentos • Prefere terminar uma coisa por vez • Raramente torna-se envolvido pessoal ou emocionalmente • Lógico • Descobre os fatos, mas às vezes perde a ideia geral
Frustrações <ul style="list-style-type: none"> • Ter de explicar-se analiticamente • Não obter a chance de se explicar • Não saber o significado de se fazer algo • Ter de seguir passo a passo sem saber onde irá parar • Não ser capaz de relacionar aquilo que estavam aprendendo à sua própria situação • Ter de mostrar os passos que utilizaram para obter uma resposta. 	Frustrações <ul style="list-style-type: none"> • Ter uma opinião expressada como fato • Não compreender a finalidade de se fazer algo • Ouvir um resumo sem saber os passos envolvidos • Ouvir uma explicação quando tudo que é preciso é uma resposta “sim” ou “não” • Lidar com generalidades • Ter de achar um significado em tudo que aprendem • Não concluir uma tarefa antes de passar para a próxima.

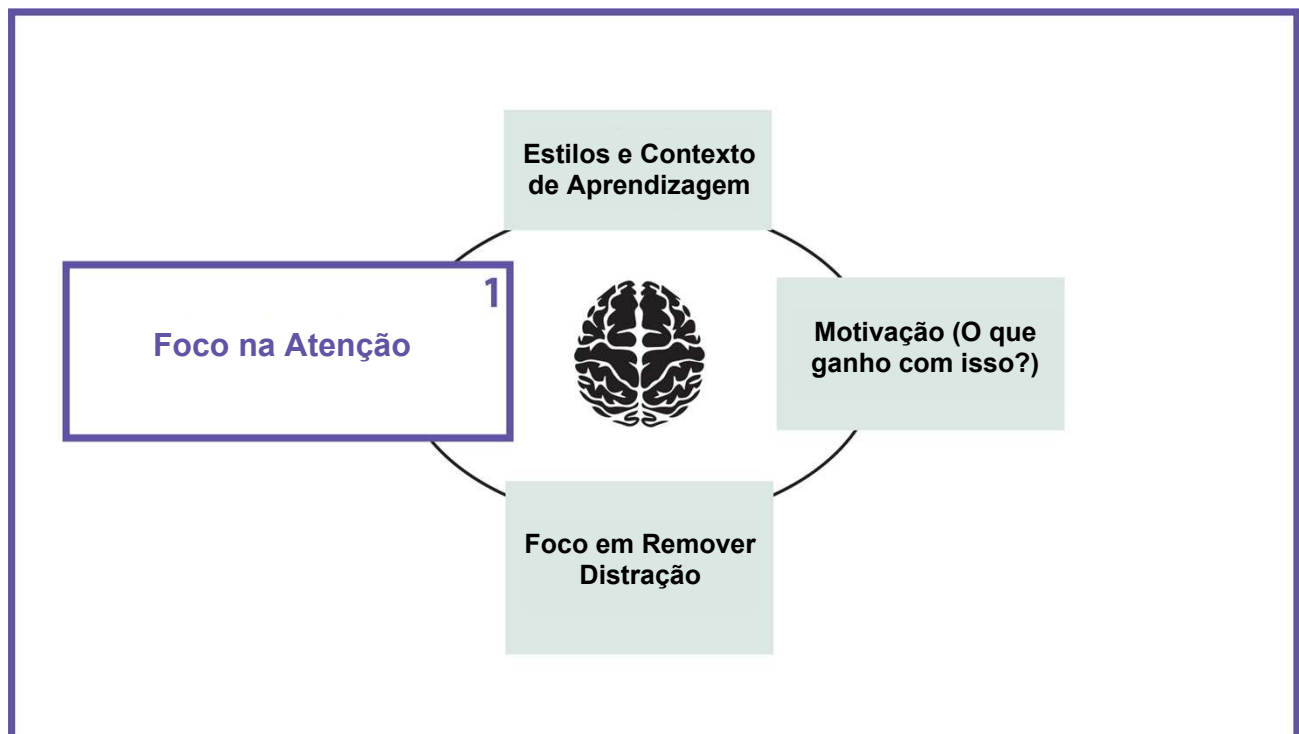


O Ciclo de Aprendizagem Eficaz em Quatro Passos

Avaliar aquilo que ouvimos, vemos ou experimentamos é realmente um processo complexo para cada indivíduo, que trará sua própria história passada, preferências, propensões, aptidões e muitos outros fatores a manter em cada nova situação. Contudo, neste inventário nós sugerimos que esse ciclo de avaliação de aprendizagem mental é um processo de quatro passos:

1º Passo: ATENÇÃO

Uma pré-condição para o aprendizado é a capacidade por parte do indivíduo de filtrar inibidores e participar do processo de aprendizagem com sua atenção plena. Esta é predominantemente uma atividade do lado direito do cérebro em que avaliamos o amplo contexto dentro do qual as informações deverão ser avaliadas (ATENÇÃO).

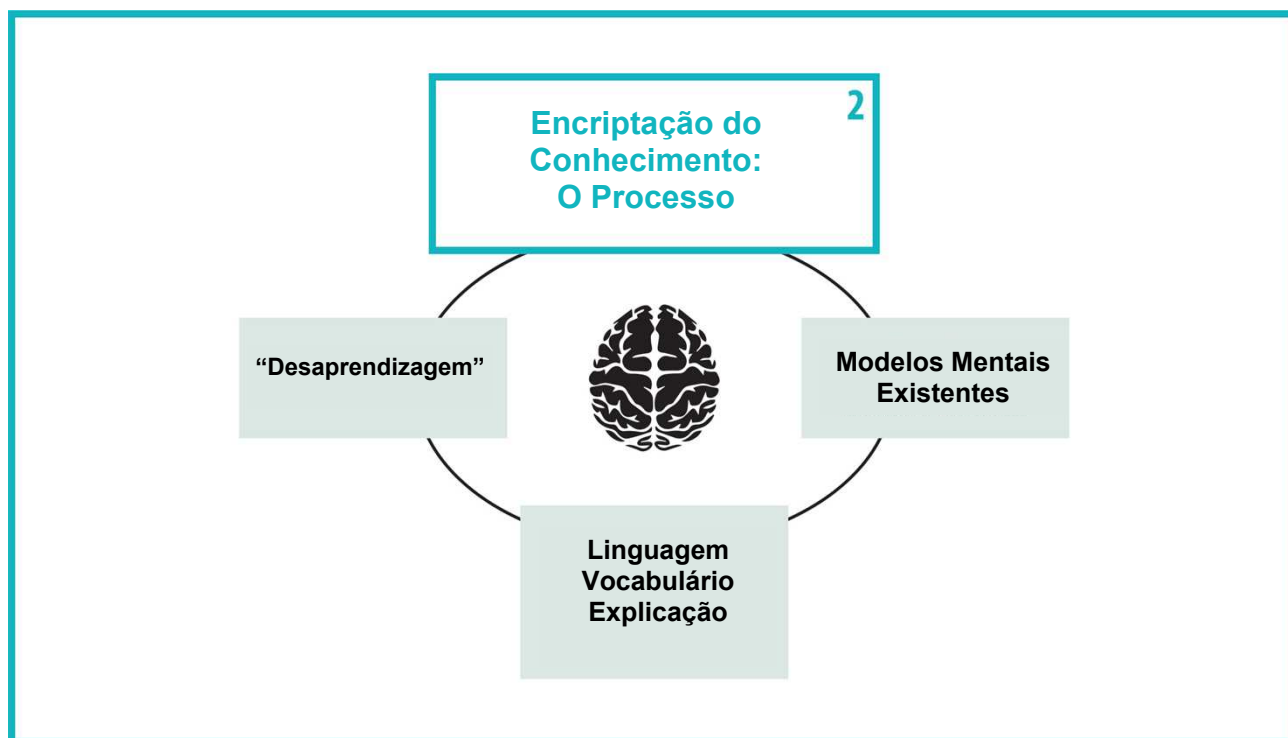




O Ciclo de Aprendizagem Eficaz em Quatro Passos

2º Passo: TRADUÇÃO

Precisamos traduzir as informações de maneira que combinem com o nosso conhecimento existente ou modelos mentais sobre a maneira como as coisas funcionam. Podemos, em alguns casos, desaprender algo antes que possamos codificar ou criptografar o novo conhecimento para ser significativo. Esta é predominantemente uma atividade do lado esquerdo do cérebro conectada com a lógica e a razão (TRADUÇÃO).

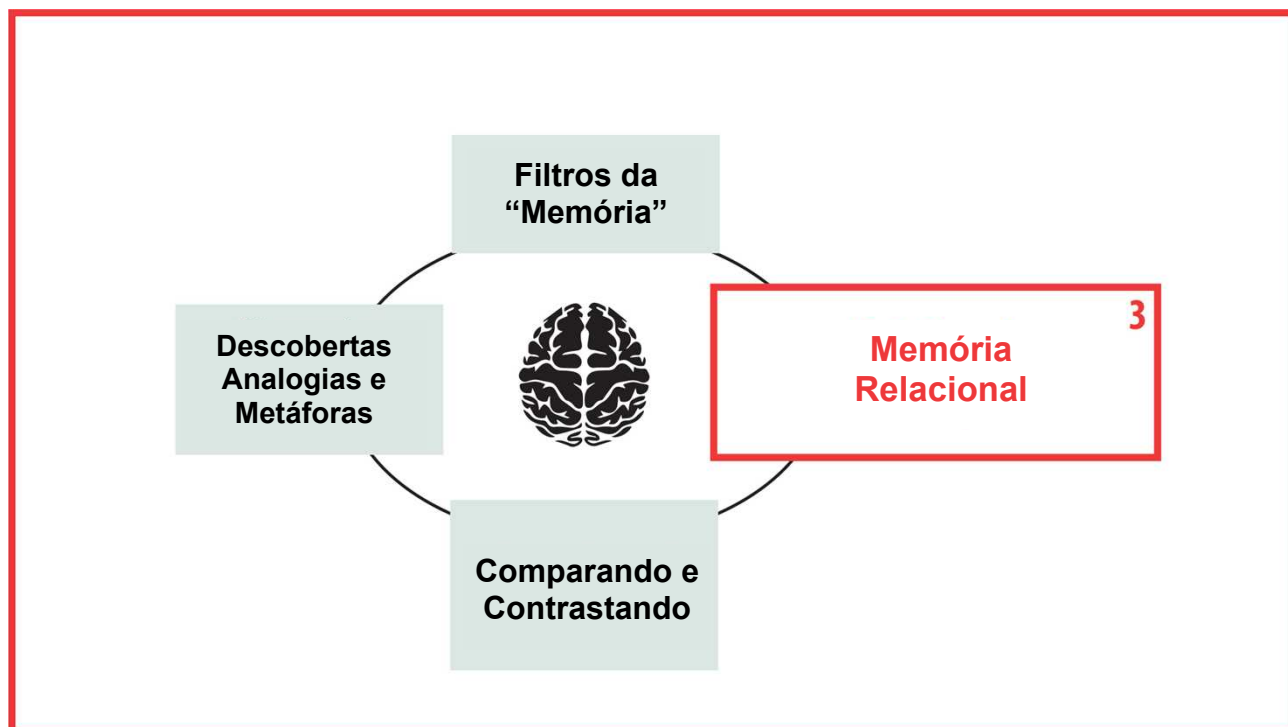




O Ciclo de Aprendizagem Eficaz em Quatro Passos

3º Passo: RELAÇÃO

Precisamos relacionar as informações a padrões já existentes ou a “blocos” de conhecimento, seja na memória de curto ou de longo prazo, para podermos conectar novas informações a velhas informações no mesmo lugar. Esta é predominantemente uma atividade do lado direito do cérebro com ideias gerais e relações associadas (RELAÇÃO).

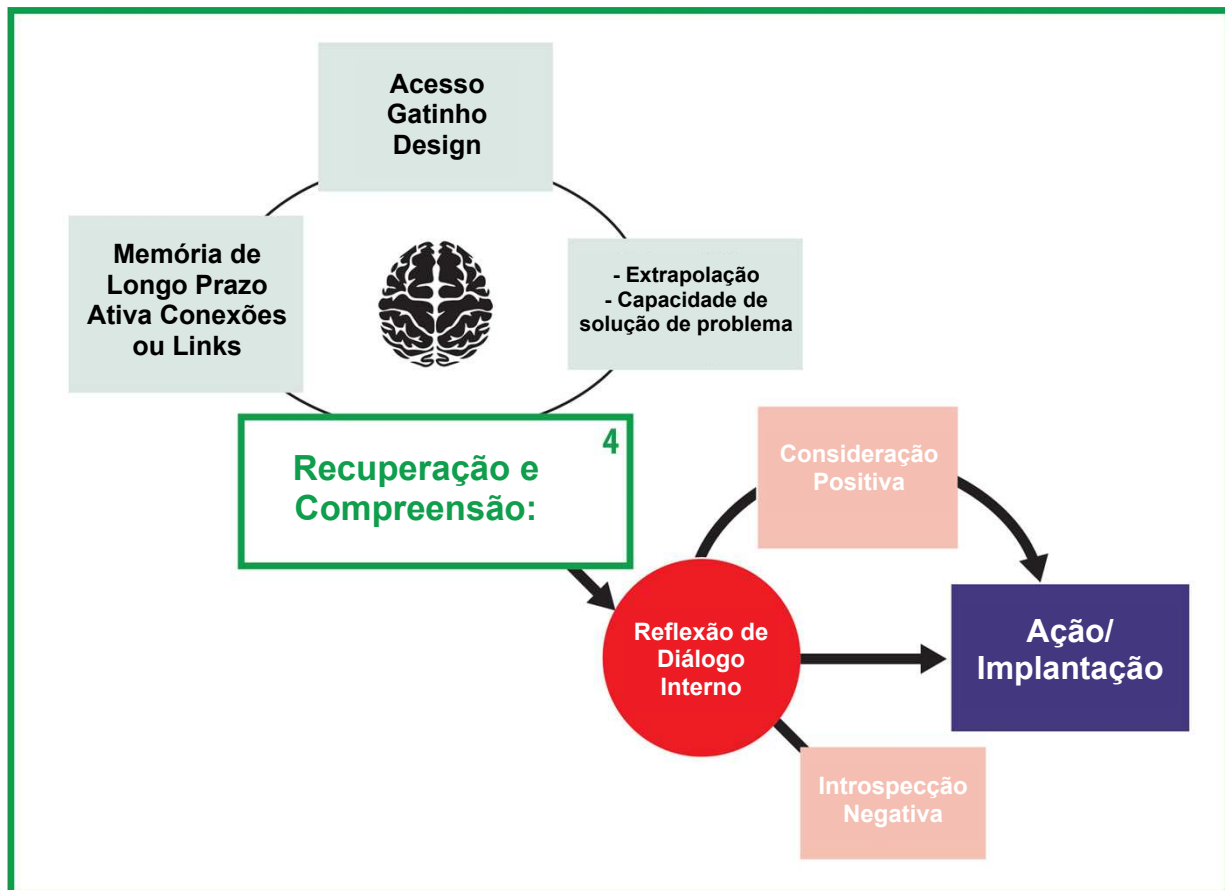




O Ciclo de Aprendizagem Eficaz em Quatro Passos

4º Passo: COMPREENSÃO

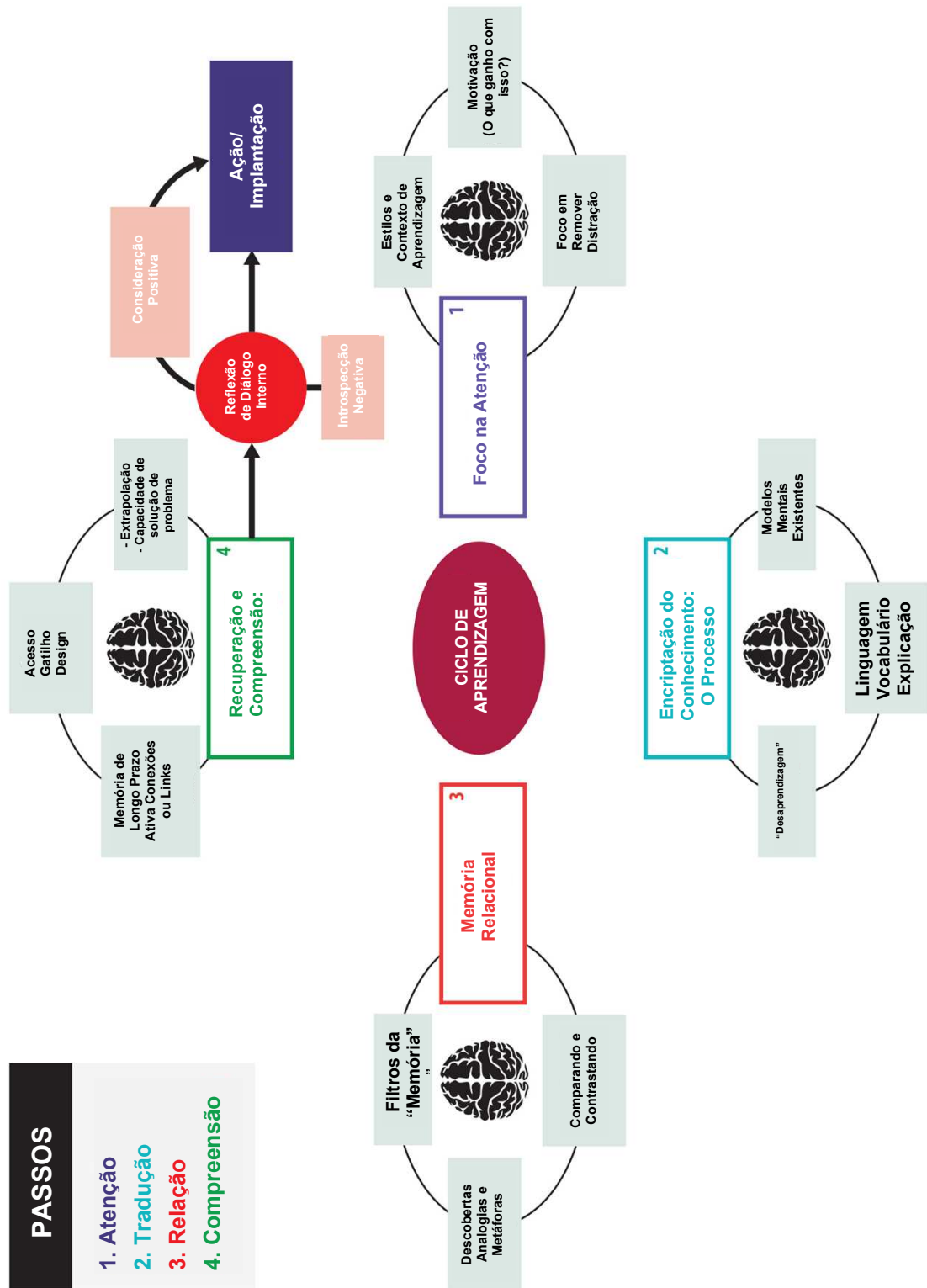
Precisamos sintetizar as novas informações em relação às novas, bem como refiná-las para acesso e uso quando precisarmos delas. Esta é predominantemente uma atividade do lado esquerdo do cérebro conectada com os processos de indução e dedução (COMPREENSÃO).



Este ciclo de avaliação de aprendizagem pode ser percorrido em poucos segundos em muitos casos, ou pode levar muito mais tempo se as informações forem complexas ou confusas. Se percorrermos o ciclo com sucesso, o nosso “diálogo interno” ou reflexão interna será positivo, e podemos adicioná-lo ao nosso conhecimento e ação, se assim optarmos. Se, contudo, pararmos em qualquer desses passos ou percorrermos este ciclo com dificuldade, o nosso diálogo interno pode ser negativo, ou pelo menos confuso, e percorremos introspectivamente o ciclo novamente para ver se conseguimos solucionar o problema.

Esperamos que este instrumento tenha provido alguma orientação útil a cada indivíduo sobre como percorrer pessoalmente estes quatro passos no seu ciclo de aprendizagem.

Resumo do Ciclo de Aprendizagem Efetivo



Unindo Esforços - Facilitando a Transferência de Aprendizagem

O ponto principal do relatório de Estilos de Aprendizagem tem sido o fato de que se as pessoas compreenderem o seu ciclo de aprendizagem global e os seus pontos fortes e pontos fracos individuais, propensões e preferências, elas serão mais prontamente capazes de ajustar toda a sua abordagem ao aprendizado e desenvolvimento de conhecimento. Algumas pessoas podem ainda querer mais informações do que temos sido capazes de abranger aqui. O desejo de compreender adicionalmente estilos de aprendizagem é o primeiro passo para determinar a sua própria “receita” pessoal para uma aprendizagem eficaz no futuro.

- Uma vez que a sua compreensão sobre o assunto seja tão ampla e profunda quanto você gostaria que fosse, o próximo passo será considerar quanto deste pensamento ajusta-se ou é relevante a você, e o que tem um menor apelo ou não parece aplicar-se absolutamente. Isto significa observar atentamente todas as quatro das nossas etapas no Questionário de Estilos de Aprendizagem, e os resultados em todas as dez sub-escalas.
- Pelo fato de a maior parte das pesquisas e teorias de estilos de aprendizagem basear-se em grandes grupos de pessoas, que fornecem resultados generalizados e média calculada, até mesmo conceitos que foram internalizados e aceitos podem precisar ser modificados para se tornarem eficazes a você conforme possível. Adaptar estes conceitos de forma a refletirem com maior precisão como as pessoas aprendem ou gostam de ser ensinadas individualmente é o próximo passo para a eficácia e aplicabilidade.
- Com alguma sorte, alguns conceitos de estilo de aprendizagem despertarão interesse suficiente nas pessoas para testar ou experimentar. Implantar algumas das abordagens e atividades recomendadas é o passo final no desenvolvimento da receita correta para uma pessoa utilizar e obter benefício futuro. Neste sentido, é a compreensão de nós mesmos que é sugerida como a consideração mais importante na gestão da nossa jornada de aprendizado no futuro.

Há muitas metáforas e analogias que são frequentemente utilizadas no processo de aprendizagem ou de treinamento. Normalmente, tal análise reflete que as pessoas estão “repletas” de informação de alguma forma, assim como um computador que progressivamente enche sua memória com informações até que esteja cheia. Embora possamos adquirir mais memória para os nossos computadores, como humanos, quando dispomos de mais informações do que espaço, a nossa única opção é liberar algum espaço para que ocorra a nossa aprendizagem. Normalmente, este é referido como o processo de “desaprendizagem”. O processo de desaprendizagem significa simplesmente identificar que a informação ou o treinamento anterior agora poderia ser redundante ou conflitante com o novo, e dispor de estratégias claras para abordá-lo. Embora este seja um conceito simples no aprendizado mecânico ou não complexo (como aprendizado para concluir uma nova tarefa), este pode tornar-se mais complexo quando buscar mudanças tipo comportamental.

Kurt Lewin, psicólogo social, que escrevia nos anos 1940 e 1950, sugeriu que o modelo de mudança de aprendizagem mais apropriado deverá ser conforme segue:



Neste modelo, ele sugeriu que a energia deverá ser direcionada para limpar o caminho, ou descongelar velhos hábitos e noções, da forma mais direta possível. O segredo é “excluir” aquilo que não é mais necessário ou relacionar novo conhecimento a conhecimento ou experiência existente. Isto não pode acontecer acidentalmente; deve ser planejado.

Há duas formas em que todo este processo de transferência eficaz de aprendizado pode ser planejado:

- O facilitador ou instrutor do aprendizado pode levar em conta estilos individuais de aprendizagem, e variar os seus estilos de entrega e formatos para otimizar a transferência;
- O aluno individual pode, opcionalmente, reconhecer os seus próprios estilos de aprendizagem preferidos e efetuar as intervenções e os ajustes necessários.

Embora seja provável que as abordagens realizadas juntos criem a melhor abordagem global, é a segunda dessas duas opções que cada indivíduo pode sempre controlar à medida que procura aprender algo novo ou diferente.

O Meu Contrato sobre Mudança

1. Minhas metas pessoais para aprender mais eficazmente no futuro são:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

2. Consequentemente, obterei mais tempo para alcançar as metas dando menos prioridade a:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

3. Cada semana vou registrar o meu progresso ao:

4. Minha(s) pessoa(s) de suporte será(ão):

5. Minha(s) pessoa(s) de suporte me ajudará(ão) a:

6. Empregarei o seguinte método para manter o meu momento e aprender ao longo do caminho:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

7. Recompensarei a mim mesmo por realizar os meus marcos ao:

8. Minha recompensa final será:

Assinatura _____ Data _____

E agora?

Este relatório está repleto de informações sobre cada uma das suas quatro categorias de estilo de aprendizado. Agora você tem um mapa do seu perfil de aprendizagem que irá realmente ajudá-lo a compreender os seus próprios padrões individuais de aprendizagem.

Há muitas sugestões em cada uma das quatro seções deste relatório, apresentando a você oportunidades para aplicar estas valiosas informações. Execute os próximos quatro passos de ação para fazer melhorias nas seções de estilos de aprendizagem específicos mais importantes para você e para o seu sucesso.

Não coloque este relatório sobre uma estante ou arquivo. Você tem a oportunidade de utilizar estas informações para abrir um diálogo significativo com os outros, e aumentar a maneira como aprende novas informações. Utilize este relatório como uma ferramenta de referência. Ele contém muitas informações, e não foi concebido para ser digerido em uma única leitura.

Divirta-se fazendo pequenas alterações na maneira como você participa, traduz, se relaciona e compreende o seu novo material, e experimente melhores resultados imediatamente. Você será surpreendido agradavelmente!

Outras avaliações?

Há no total cinco avaliações fundamentais que medem e educam os usuários, porém igualmente importantes, aspectos do comportamento e/ou cognição humana. Como tal, elas formam a fundação do nosso catálogo, sendo que nós as denominamos de as Cinco Avaliações Centrais:

1. **DISC** - A nossa avaliação mais popular e a ferramenta de perfil comportamental # 1 do mundo. DISC proporciona uma análise altamente detalhada dos estilos comportamentais Naturais (i.e. Pessoal/interno) e Adaptáveis (i.e. local de trabalho/externo) de cada indivíduo. Com frequência, o comportamento de um indivíduo é o indicador mais sólido de adequação; seja isto em uma tarefa em particular, como membro de uma equipe ou como líder de uma organização. Essencialmente, DISC prevê “Como?” uma pessoa se comportará em um determinado papel ou situação. Do mesmo modo, oferece as lições prescritivas necessárias para maximizar o resultado de uma comunicação interpessoal ou no local de trabalho.
2. **Motivadores** - A avaliação de companhia perfeita para corresponder aos Motivadores DISC mede as Sete Dimensões Universais de Motivação que impulsionam cada um de nós: Estética, Econômica, Individualista, Política, Altruísta, Regulatória e Teórica. Enquanto DISC prevê “Como?” uma pessoa irá se comportar, os Motivadores explicam “Por que?” Se estiver usando apenas DISC, você está somente arranhando a superfície daquilo que as avaliações podem oferecer a pessoas e organizações.
3. **Perfil do Valor de Hartman (HVP)** - O Perfil de Valor de Hartman oferece a terceira peça crítica para o quebra-cabeças humano. Com base na pesquisa de axiologia formal de Robert S. Hartman, esta avaliação exclusiva mede as aptidões para solução de problema de cada pessoa e sua capacidade de evitar os pontos cegos associados a propensões situacionais. A avaliação HVP mede, essencialmente, com uma precisão excepcional, as habilidades de pensamento crítico, julgamento e tomada de decisão de um indivíduo.
4. **Inteligência Emocional (EIQ)** - A avaliação de Inteligência Emocional (EIQ) ajuda os usuários a compreenderem a correlação entre a forma em que aplicam sua EIQ atual e o resultado das suas interações com outras pessoas. Isto presta-se a uma melhor tomada de decisão, liderança, leitura das emoções nos outros e envolvimento em um maior número de resultados mutuamente benéficos no local de trabalho. Eis a chave: A EIQ pode realmente ser melhorada e instruída ao longo do tempo, de forma que faça uma excelente avaliação de auto-aperfeiçoamento.
5. **Estilos de Aprendizagem** - A nossa quinta e última Avaliação Central e Estilos de Aprendizagem faz exatamente o que o seu nome implica: identifica os melhores meios para um indivíduo aprender e reter novas informações. Algumas pessoas gostam de processar informação através de texto, enquanto que outras precisam de suporte visual e imagens. Alguns alunos assimilam melhor informações individualmente, enquanto que outros preferem aprender em grupos. Há aqueles que podem captar informações intuitivamente, enquanto que outros preferem seguir um sólido caminho sequencial. Em resumo, compreender os estilos de aprendizagem oferece a chave para maximizar as eficiências de treinamento de uma organização, elucidando suas equipes gerenciais e até mesmo montando equipes com alto desempenho.