

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ)

CARGO 16: ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA: APOIO ESPECIALIZADO ESPECIALIDADE: PEDAGOGIA

Prova Discursiva

Aplicação: 1/12/2024

PADRÃO DE RESPOSTA

- 1 Em sua essência, a educação a distância (EaD) é a modalidade *online* mais conhecida, porque existe há mais tempo. Neste tipo de ensino, na maioria das vezes, as aulas são previamente organizadas e disponibilizadas (no formato de textos, vídeos ou outras mídias) em uma plataforma institucional, de forma atemporal. Dessa forma, existe liberdade para o estudante criar uma rotina e estudar os conteúdos conforme a sua disponibilidade. Em alguns projetos são pensados encontros síncronos e algumas atividades presenciais como forma de complemento das atividades *online*. A principal vantagem é a flexibilidade para estudar durante o dia, ou semana, conforme a possibilidade do aluno. Também há a possibilidade de acesso a localidades onde dificilmente os estudantes teriam uma instituição de ensino a disposição.
- 2 O ensino híbrido não é uma modalidade de educação, mas sim um método ou modelo de ensino. Existem vários modelos de hibridismo, mas todos eles são associados ao ensino presencial com uma parte que é realizada *online*, seja em estudos em grupos ou individualmente. Na parte não presencial, o aluno pode acessar o conteúdo de forma assíncrona, ou seja, ele utiliza uma plataforma virtual, disponibilizada pela instituição, podendo escolher os dias e horários da semana para estudar. Na forma síncrona, as aulas acontecem ao vivo com a presença do professor em dias e horários pré-fixados. Elas podem ser transmitidas por videoconferências ou via satélite, dependendo da plataforma da instituição. A grande vantagem de fazer um curso corporativo no modelo híbrido é a flexibilidade que essa metodologia possibilita em relação aos horários e lugares.
- 3 A educação corporativa é pensada para adultos, por isso deve levar em conta a andragogia, que parte dos interesses dos sujeitos envolvidos no processo educativo. Nesse sentido, as metodologias ativas são recursos valiosos que podem incentivar e diversificar as aprendizagens na educação corporativa. A seguir, são descritas três metodologias e como elas podem ser úteis na educação corporativa de adultos.
 - Sala de aula invertida: se, no modelo tradicional, o professor explica a matéria em uma aula expositiva para que depois o estudante faça, sozinho, a lição de casa, a sala de aula invertida inverte essa lógica: primeiro o estudante faz a internalização dos conceitos essenciais antes da aula e depois, junto à turma, discute os conhecimentos adquiridos e tira possíveis dúvidas de conteúdo com a ajuda e orientação do professor. Um dos benefícios mais importantes desse método é, sem dúvida, a possibilidade de promover debates mais ricos e produtivos em sala de aula e, ao invés de gastar mais tempo com conceitos teóricos, conseguir discutir a aplicabilidade desses conceitos em situações reais e práticas. Na educação corporativa este método pode ser bastante explorado quando se pensa nas possibilidades de trocas de experiências e entrosamento entre os colaboradores de uma determinada empresa.
 - Aprendizagem baseada em problemas (ABP): conhecida como metodologia PBL (*Problem-Based Learning*), é uma abordagem educacional que coloca o estudante no centro do processo de aprendizagem e utiliza problemas do cotidiano para desenvolver conhecimentos e habilidades. É uma metodologia ativa que tem como objetivo estimular a proatividade e o desenvolvimento pessoal por meio de grupos de discussões interdisciplinares. Além disso, essa prática pedagógica utiliza situações de problemas para alavancar o processo de aprendizagem e o desenvolvimento de habilidades cognitivas e socioemocionais dos estudantes. Os professores atuam como facilitadores na busca por uma resposta. Durante o processo, o educador pode apresentar alguma questão específica para que os estudantes cheguem a uma solução por meio de discussões em grupos, análise do problema, coleta de dados e pesquisas. Na educação corporativa, este método pode ser um grande aliado na formação de colaboradores incentivados e com postura coesa em relação às metas e aos propósitos da instituição.
 - Gamificação na educação: a gamificação introduziu elementos lúdicos, como as recompensas e os desafios dos jogos, na educação, moldando uma experiência do usuário que vai além dos limites tradicionais do entretenimento virtual. À medida que a tecnologia avança, a gamificação não apenas cativa os jogadores, mas também influencia a forma como aprendemos, socializamos e nos desenvolvemos no cenário digital. Ao pensar a educação corporativa por meio de jogos, muitos incentivos podem ser dados aos colaboradores, tornando a aprendizagem e o engajamento na empresa mais divertidos e prazerosos.

QUESITOS AVALIADOS

QUESITO 2.1 Conceito de educação a distância

Conceito 0 – Não conceituou EaD ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Apresentou conceito inconsistente ou incompleto de EaD.

Conceito 2 – Conceituou EaD de forma adequada e consistente.

QUESITO 2.2 Conceito de ensino híbrido

Conceito 0 – Não conceituou ensino híbrido ou o fez de forma totalmente equivocada.

Conceito 1 – Apresentou conceito inconsistente ou incompleto de ensino híbrido.

Conceito 2 – Conceituou ensino híbrido de forma adequada e consistente.

QUESITO 2.3 Metodologia ativa e respectiva contribuição na educação corporativa

Conceito 0 – Não apresentou uma metodologia ativa nem explicou como ela pode contribuir na educação corporativa.

Conceito 1 – Apresentou uma metodologia ativa, mas não explicou como ela pode contribuir na educação corporativa.

Conceito 2 – Apresentou uma metodologia ativa, mas explicou apenas de forma superficial como ela pode contribuir na educação corporativa.

Conceito 3 – Apresentou uma metodologia ativa e explicou satisfatoriamente como ela pode contribuir na educação corporativa.