

QUALIFICAR

TREINAR

FORMAR



EDUCAÇÃO DISRUPTIVA



Renata Pantouja em 06/03/2023 17:42 e outros
KAROLINNE LEVY em 06/03/2023 18:34, RENATA PANTOUJA em 06/03/2023 17:42 e outros
Autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sigdoc.ap.gov.br/public/autenticadorDocumento/index.jsf>. C. Verificador: 142128924 Código CRC: 27848F6

Educação Disruptiva

Objetivo Geral:

Desenvolver um projeto de educação previdenciária para os segurados do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), de forma a concentrar um conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica direcionada, preferencialmente, aos servidores públicos dos entes federativos e da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral, aos gestores e conselheiros, bem como aos diferentes profissionais que se relacionam ou prestam serviços ao RPPS, com o foco principal em promover a conscientização dos segurados, e aos demais, quanto a importância previdenciária e os benefícios oferecidos pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

Objetivos Específicos:

1. Realizar atividades educativas e informativas;
2. Promover a educação básica em RPPS para os servidores;
3. Treinamento dos servidores das áreas de concessão de benefícios;
4. Treinamento dos servidores das áreas de investimentos;
5. Preparação para certificação;
6. Elaboração de cartilhas;
7. Realizar Audiência pública;
8. Realizar Seminários, palestras, workshops;
9. Elaborar Material de divulgação;
10. Realizar Ações pré e pós aposentadoria.

Resumo:

Este projeto tem como objetivo centralizar o "conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica" direcionada "aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), aos gestores e conselheiros, bem como aos diferentes profissionais que se relacionam ou prestam serviços ao RPPS, promovendo, dessa forma, a conscientização dos segurados sobre a importância do planejamento previdenciário e dos



benefícios oferecidos pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

Serão realizadas atividades educativas e informativas, como formação básica em RPPS para os servidores; treinamento dos servidores das áreas de concessão de benefícios, bem como das áreas investimentos, quanto ao sistema financeiro, mercado financeiro, de capitais e fundos de investimentos; preparação para certificação; elaboração de cartilhas; realização de audiências públicas; realização de seminários, palestras e workshops; elaboração de material de divulgação; e realização de ações pré e pós aposentadoria.

Introdução:

O MANUAL DO PRÓ-GESTÃO RPPS, VERSÃO 3.4 quando trata da educação previdenciária conceitua como "conjunto de ações de capacitação, qualificação, treinamento e formação específica" direcionada "aos servidores públicos do ente federativo, da unidade gestora do RPPS, aos segurados e beneficiários em geral (servidores ativos, aposentados e pensionistas), aos gestores e conselheiros e aos diferentes profissionais que se relacionam ou prestam serviços ao RPPS", sobre temas relacionados à "compreensão do direito à previdência social e de seu papel como política pública, à gestão, governança e controles do RPPS nos seus mais variados aspectos (gestão de ativos e passivos, gestão de pessoas, benefícios, investimentos, orçamento, contabilidade, finanças, estruturas internas e externas de controle, dentre outros)", avança ainda para a "divulgação das informações relativas ao resultado da gestão do RPPS para os diferentes órgãos e entidades integrantes do governo do ente federativo, para instituições públicas e privadas e para o conjunto da sociedade" e "as ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos segurados do RPPS, como a promoção da saúde, prevenção de doenças, educação financeira, planejamento e transição para a aposentadoria, vida durante a aposentadoria e envelhecimento ativo", deixando claro a tão grande importância de existir um conjunto de estratégias e ações desenvolvidas por uma organização com o objetivo de capacitar seus colaboradores em habilidades técnicas e comportamentais específicas, para que possam desempenhar suas funções de forma mais eficiente e eficaz.

Modelo educacional:

A Educação Disruptiva é um conceito que surgiu no início dos anos 2000, e que tem ganhado cada vez mais espaço no mundo da



educação. Ela se baseia na ideia de que as tecnologias digitais e as mudanças sociais e culturais dos últimos anos demandam uma abordagem diferente da educação.

Ao contrário da abordagem tradicional de ensino, que se concentra em aulas expositivas e em transmitir informações de forma padronizada, a Educação Disruptiva tem como objetivo principal estimular a criatividade, a autonomia e a capacidade crítica dos alunos. Ela propõe uma mudança radical na forma como o ensino é concebido e praticado, colocando o aluno como protagonista de seu próprio aprendizado.

Uma das principais características da Educação Disruptiva é o uso intensivo de tecnologias digitais, como tablets, smartphones, laptops e redes sociais, para criar ambientes de aprendizado mais dinâmicos e interativos. Além disso, ela valoriza a colaboração entre os alunos, o trabalho em equipe e a experimentação como formas de aprendizado.

Outra importante característica é o foco na personalização do ensino. Em vez de oferecer um currículo padronizado para todos os alunos, procura entender as necessidades e interesses de cada estudante, e adaptar o ensino de acordo com essas características. Isso permite que os alunos aprendam de forma mais eficiente e se sintam mais motivados e engajados com o processo de aprendizado.

A Educação Disruptiva também desafia a ideia de que o ensino deve acontecer exclusivamente em salas de aula, durante um período fixo de tempo. Ela propõe a criação de ambientes de aprendizado mais flexíveis, que possam se adaptar às necessidades dos alunos e às mudanças do mundo em que vivemos, valorizando, assim, a aprendizagem ao longo da vida, em que o processo não se limita a um momento específico da vida, mas se estende por toda a trajetória pessoal e profissional do indivíduo.

Em resumo, é uma abordagem inovadora e promissora para o ensino, que busca adaptar-se às necessidades e desafios do mundo atual. Ela valoriza a personalização do ensino, a tecnologia, a colaboração e a experimentação, e propõe um novo modelo de aprendizado, em que o aluno é o protagonista de sua própria formação.



Metodologia - Operacional das ações:

Realização de Diagnóstico:

Realizar um diagnóstico das principais demandas e necessidades dos servidores e beneficiários do RPPS em relação à previdência, por meio de pesquisa e análise de dados disponíveis.

Definição de objetivos:

Definir objetivos claros e específicos para o projeto, levando em consideração as demandas e necessidades identificadas no diagnóstico.

Definição de conteúdo:

Definir o conteúdo a ser abordado no projeto, de acordo com os objetivos propostos, levando em consideração as características dos públicos a serem atendidos.

Definição de metodologias:

Definir as metodologias que serão utilizadas para a execução do projeto, como palestras, cursos, workshops, treinamentos, entre outras.

Definição de recursos:

Definir os recursos necessários para a realização do projeto, como material didático, equipamentos, espaço físico, profissionais especializados, entre outros.

Cronograma:

Elaborar um cronograma detalhado de execução do projeto, definindo as atividades e os prazos de cada uma delas.

Execução:

Executar as atividades definidas no cronograma, monitorando e avaliando os resultados alcançados.

Avaliação:

Avaliar os resultados do projeto, identificando pontos positivos e negativos e elaborando um relatório final com as principais conclusões e recomendações.



Resultados :

Capacitar seus colaboradores em habilidades técnicas e comportamentais específicas, para que possam desempenhar suas funções de forma mais eficiente e eficaz.

Realizações de treinamento, como cursos presenciais ou online, palestras, workshops, coaching, mentoring, entre outros.

Melhorar o desempenho dos colaboradores e, conseqüentemente, o desempenho da organização como um todo, além de desenvolver novas competências e habilidades que possam contribuir para o crescimento profissional e pessoal dos colaboradores.

Atividades propostas :

1. Promover a educação previdenciária;
2. Realizar palestras e workshops com a participação de especialistas em previdência, finanças e investimentos.
3. Elaborar cartilhas informativas sobre o RPPS, com linguagem clara e acessível aos servidores.
4. Realizar atendimento individualizado aos servidores para orientação e esclarecimento de dúvidas.
5. Disponibilizar um canal de comunicação para que os servidores possam fazer perguntas e tirar dúvidas.
6. Criar uma campanha de conscientização sobre a importância do RPPS.
7. Realizar atividades educativas e informativas;
8. Formar os servidores de forma "básica em RPPS";
9. Realizar treinamento dos servidores das áreas de concessão de benefícios;
10. Realizar treinamento dos servidores das áreas investimentos;
11. Promover preparação para certificação;
12. Elaborar cartilhas;
13. Realizar audiência pública;
14. Realizar seminários, palestras, workshops;
15. Elaborar material de divulgação;
16. Promover ações pré e pós aposentadoria.

Estratégia :

Baseada na ideia de que é mais fácil vencer pequenos grupos do que um grande grupo unido e coeso, a máxima "separar para conquistar" é uma estratégia militar antiga que consiste em dividir



o inimigo em partes menores e atacá-las separadamente, com o objetivo de vencer a batalha de forma mais eficiente. Essa estratégia é baseada na ideia de que é mais fácil vencer pequenos grupos do que um grande grupo unido e coeso.

Essa estratégia foi utilizada em diversas batalhas ao longo da história, desde a Antiguidade até os dias atuais. Um exemplo clássico é a Batalha de Waterloo, em que o general Napoleão Bonaparte tentou separar o exército britânico em partes menores, mas acabou sendo derrotado.

Fora do contexto militar, a frase "separar para conquistar" também pode ser utilizada em diversas situações, como no mundo dos negócios, na política e na vida pessoal. Em geral, essa estratégia é aplicada quando se deseja alcançar um objetivo de forma mais eficiente, dividindo-o em partes menores e tratando cada parte separadamente.

No entanto, é importante destacar que essa estratégia também pode ter efeitos negativos, como a fragmentação de equipes de trabalho, a perda de coesão e a criação de conflitos. Por isso, é importante utilizar a estratégia com cautela e equilíbrio, avaliando sempre os prós e contras de sua aplicação em cada situação.

Eixos (Público Alvo):

1. Servidores e colaboradores do RPPS;
2. Servidores Ativos
3. Inativos e Pensionistas
4. Segurados e beneficiários em geral;
5. Gestores, conselheiros e aos dirigentes.

Ações de capacitação:

1. Aposentei;
2. Educação corporativa;
3. Sala Virtual;
4. podcast;
5. Circuito Palestras;
6. Reuniões Educativa;
7. Like da Inclusão;
8. Cartilhas;
9. Seminários;
10. Sustentabilidade



Recursos :

Todos os recursos necessários para a realização do projeto, incluindo materiais, equipamentos e recursos humanos, serão detalhados em cada ação de capacitação.

Cronograma :

A elaboração do cronograma, que permita o acompanhamento do projeto, definindo as etapas e prazos para a sua execução, serão detalhados em cada ação de capacitação.

Orçamento :

As estimativas dos custos envolvidos na realização do projeto, incluindo os custos com materiais, recursos humanos, equipamentos e outros gastos necessários, serão detalhados em cada ação de capacitação.

Considerações finais :

Esperamos que a previdência do Amapá AMPREV mantenha sua sustentabilidade financeira, com recursos disponíveis suficientes para garantir os pagamentos dos benefícios a longo prazo, prezando sempre ampliar a transparência em relação aos seus processos e informações financeiras, com prestação de contas regulares aos seus participantes e Órgãos fiscalizadores.

Acreditamos que podemos colaborar para o equilíbrio atuarial de forma a manter o equilíbrio entre as receitas e despesas, garantindo que as contribuições arrecadadas sejam suficientes para cobrir os benefícios pagos aos seus participantes.

Esperamos, ainda, que a gestão profissionalizada continue sendo uma bandeira do RPPS, com atuação de profissionais qualificados e experientes em gestão previdenciária, com capacidade para tomar decisões estratégicas e garantir a eficiência na administração dos recursos, permitindo uma governança eficiente, com regras claras e bem definidas em relação à gestão dos recursos e aos direitos e deveres dos participantes, possibilitando benefícios adequados e justos aos seus participantes, considerando as especificidades de cada grupo e levando em conta as mudanças demográficas e econômicas ao longo do tempo.



Por fim, que se tenha solidez institucional, ou seja, uma estrutura institucional sólida e bem estabelecida, com sistemas de controle interno e externo, capazes de garantir a segurança e a estabilidade do sistema previdenciário.

EDUCAPREV - Amapá Previdência - AMPREV

