



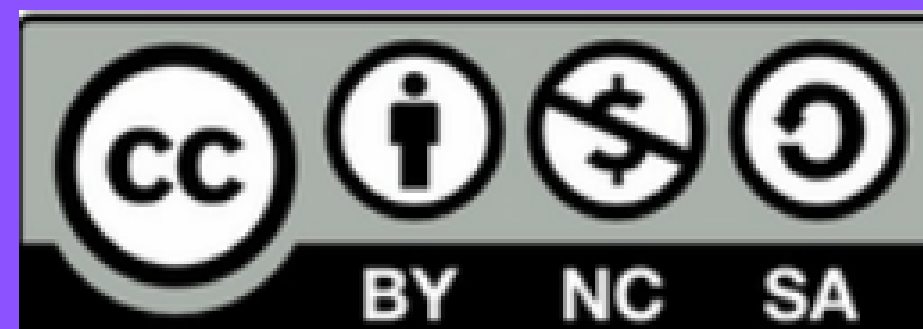
MINI DEXA CANVAS

guia rápido para criar treinamentos que inspiram e geram resultado



O DEXA Canvas é uma metodologia desenvolvida pela Numi Aprendizagem Ativa e registrada sob a licença Creative Commons - Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.

Isso significa que você pode **adaptar, modificar e criar** em cima dessa metodologia, desde que seja **sem fins comerciais**, que atribua crédito ao modelo original e compartilhe seu trabalho final sob as mesmas condições.



NINGUÉM AGUENTA MAIS TREINAMENTOS MONÓTONOS :(

Vamos combinar aqui: ninguém aguenta mais treinamento cheio de falação, com 500 slides, conteúdo que não tem fim e com pouca (ou nenhuma) conexão com o dia a dia.

É dessa inquietação, dessa busca por um T&D que realmente funcione, que a Numi nasceu. **Somos especialistas em transformar a aprendizagem corporativa, criando experiências engajadoras, inovadoras e que gerem transformação real.**

A gente acredita que uma boa experiência vale mais que mil slides. Utilizamos estratégias como as metodologias ativas, a facilitação de grupos e, o coração da nossa abordagem, o nosso método autoral: **o Canvas de Design de Experiências de Aprendizagem (DEXA Canvas)**. O nosso método autoral já foi aplicado a empresas como a **Globo, Netflix, Saúde Petrobrás, Lojas Renner e Grupo Boticário**.

É justamente para te ajudar a romper com esse ciclo de treinamentos sem alma e experimentar um novo jeito de fazer acontecer, que criamos o **Mini DEXA Canvas**. Ele é o nosso convite para você desvendar um pouco da nossa magia – um ponto de partida **simples, eficaz** e super **prático** para começar a mudar a forma como você pensa e entrega treinamentos.

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR AQUI?

Mini DEXA Canvas: o template completo **página 5**

Explicação de cada etapa **página 6-8**

Exemplo simplificado **página 9**

Bônus: metodologias e dinâmicas para aplicar **página 10-12**

O convite final **página 13**



1. CONTEXTO GERAL

- Tema/Assunto:
- Resumo do público-alvo:
- Duração Estimada:

2. RAIO-X DO APRENDIZ

- Perfil do Aprendiz:
- Problema/Necessidade Central:

3. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- Objetivo geral:
- Objetivos específicos:

4. A EXPERIÊNCIA

categorias de atividades

Absorver
(exposição, ler,
assistir, ouvir)

Mão na massa
e co-criação
(construir
juntos, praticar)

Compartilhame
nto em grupos
(discussão,
compartilhar)

Prática
individual
(pesquisar,
refletir, escrever)

Energizante/
pausa

CHECK IN

ENVOLVIMENTO

PROCESSAMENTO

CHECK OUT

5. MENSURAÇÃO

- Indicadores de sucesso:
- Ações de sustentação da aprendizagem:

MINI DEXA CANVAS: O PASSO A PASSO

1. CONTEXTO GERAL

- **Tema/Assunto:** Qual o assunto principal ou o foco da sua experiência de aprendizagem? (Ex: Liderança para novos gestores; onboarding de vendas; gestão do tempo).
- **Público-alvo:** Para quem é essa experiência? Pense no perfil geral da sua audiência. (Ex: Colaboradores da área de TI; Gerentes de média gestão; Equipe de atendimento ao cliente).
- **Duração Estimada:** Quanto tempo você estima que essa experiência vai durar? (Ex: 2 horas; 1 dia; 4 encontros de 1h30).

Parece óbvio, né? Mas definir o contexto geral é o primeiro passo para não sair atirando pra todo lado. É a sua bússola! Sem ele, seu treinamento pode ser totalmente desalinhado com a realidade e a necessidade da sua empresa ou do seu público.

2. RAIO-X DO APRENDIZ

- **Perfil do aprendiz:** Quem é esse ser humano que você quer transformar? Qual o nível de conhecimento dele hoje sobre o tema? Conecte-se o máximo possível com o seu público para ter um maior engajamento.
- **Problema/Necessidade Central:** Qual é a principal dor, o maior problema ou a necessidade mais urgente que este aprendiz (ou o time dele) enfrenta e que esta experiência pode resolver ou aliviar?

A Numi acredita que toda e qualquer experiência deve ser planejada primeiro pensando nas pessoas envolvidas. Se você não entende a dor de verdade do seu aprendiz, qualquer solução que você criar vai parecer forçada ou irrelevante. Essa etapa é o coração do design centrado no ser humano. Ao identificar o desafio central, você não só gera empatia, mas garante que a experiência que você vai criar vai realmente resolver o problema do seu público.

MINI DEXA CANVAS: O PASSO A PASSO



3. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- **Objetivo Geral:** Ao final desta experiência, o aprendiz será capaz de... (pense no grande resultado que você quer que ele alcance, focando na aplicação prática daquele conhecimento ou habilidade)
- **Objetivos Específicos:** Liste 2-5 resultados de aprendizagem mais diretos e tangíveis que contribuem para o objetivo geral.

Pra quem não sabe pra onde quer ir, qualquer caminho serve.”. Os Objetivos de Aprendizagem são o seu mapa. Eles transformam a necessidade do aprendiz (que você identificou na etapa anterior) em resultados concretos e mensuráveis. Aqui na Numi, a gente acredita que um bom treinamento de verdade tem que gerar uma transformação real, fazer a pessoa ser capaz de algo novo. Essa etapa garante que sua energia de design esteja focada na transformação, não apenas na entrega de conteúdo.

4. A EXPERIÊNCIA

- **Categorização:** aqui, você vai identificar quais tipos de ativação o seu aprendiz precisa passar para atingir os objetivos de aprendizagem. Pode ser que ele precise de um momento de exposição de conteúdo, depois de uma reflexão individual, uma etapa de co-criação...pense e escolha os formatos que você deseja propor nessa experiência. Isso vai te ajudar a criar um treinamento dinâmico, sem monotonia e, claro, com transformação real.
- **Etapas da experiência:**
 - **Check-in:** é o convite inicial, um aquecimento para o que virá depois. Aqui vale uma pergunta instigante, uma conversa rápida em duplas, uma escala de memes, etc.
 - **Envolvimento:** quais atividades você vai propor para envolver o público na experiência? Aqui é hora de usar as famosas metodologias ativas! Lembre-se de não focar apenas em conteúdo, mas também em prática.

MINI DEXA CANVAS: O PASSO A PASSO



- **Processamento:** aqui é uma oportunidade para que o aprendiz faça uma digestão de tudo que aprendeu e vivenciou. Você pode propor uma atividade individual, em duplas ou trios para promover essa reflexão.
- **Check out:** momento de finalizar a experiência com chave de ouro! Aqui você pode propor uma pergunta final, fazer uma outra escala de memes ou propor uma rotina de pensamento. Lembre-se também de recapitular o que aconteceu e dar as instruções para o próximo encontro (se houver) ou próximos passos.

5. MENSURAÇÃO

- **Indicadores:** como você vai saber que seus objetivos foram atingidos e que a experiência realmente fez a diferença? Quais são os sinais de que algo mudou? (Ex: Observação da aplicação de novas habilidades no dia a dia; Pesquisa de satisfação com foco em aplicabilidade; Entrega de um pequeno projeto/plano individual; Avaliação em pares, etc.). Defina um instrumento de mensuração para cada objetivo definido na etapa anterior.
- **Ações de sustentação:** quais ações você vai propor para que a aprendizagem continue e não fique guardada na gaveta? Ex: encontro quinzenal de prática; duplas de aprendizagem; desafio de implementação, etc.

O que não é medido não pode ser melhorado. Essa etapa é a prova de que seu treinamento não foi só uma “experiência legal”, mas um investimento estratégico que trouxe retorno. A Numi acredita que um T&D de impacto é aquele que pode mostrar, com clareza, a transformação gerada. Definir como medir o sucesso desde o início te dá poder para provar o valor do seu trabalho e garantir que a aprendizagem não fique só na teoria, mas se materialize em resultados.

MINI CANVAS DE DESIGN DE EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM

Numi Aprendizagem Ativa, 2025

1. CONTEXTO GERAL

- **Tema/Assunto:**
Treinamento de feedback construtivo para líderes
- **Resumo do público-alvo:**
Gestores e coordenadores de áreas diversas em uma grande empresa
- **Duração Estimada:**
2 encontros de 2h - online

2. RAIO-X DO APRENDIZ

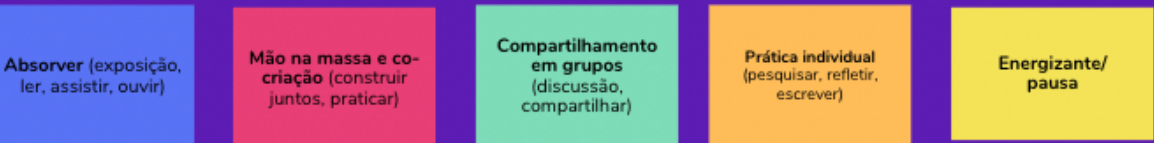
- **Perfil do Aprendiz:**
Líderes, em maioria homens (35-50 anos), com pouca capacitação em como dar feedback eficaz, que muitas vezes evitam o feedback ou o fazem de forma ineficaz, gerando desmotivação ou conflito.
- **Problema/Necessidade Central:**
Baixa qualidade e frequência dos feedbacks nas equipes, impactando o desenvolvimento individual dos colaboradores e a performance geral do time e da empresa. Dificuldade em transformar feedback em ação e desenvolvimento.

3. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- **Objetivo geral:**
Ao final desta experiência, o líder será capaz de aplicar técnicas de feedback construtivo que motivem, promovam o desenvolvimento de seus liderados e fortaleçam o relacionamento no time.
- **Objetivos específicos:**
 - Identificar padrões de feedbacks ineficazes e fazer uma autoanálise de suas próprias práticas
 - Aplicar os 5 pilares da comunicação empática na estruturação de um feedback
 - Praticar a comunicação de um feedback construtivo em diferentes cenários

4. A EXPERIÊNCIA

categorias de atividades



CHECK IN

- Speed dating com perguntas de conexão
- Alinhamento do propósito do encontro
- Pensar-Emparelhar-Compartilhar

ENVOLVIMENTO

- Grupos quebra-cabeça com os 5 pilares da comunicação empática
- Estrutura Libertadora Heard-Seen-Respected

PROCESSAMENTO

- Rotina de pensamento Animar-Preocupar-Desafiar-Expandir
- Compartilhamento em pares

CHECK OUT

- Rotina de pensamento o que eu pensava vs. o que eu penso agora
- Recapitulação do encontro
- Orientações dos próximos passos

5. MENSURAÇÃO

- **Indicadores de sucesso:**
 - Avaliação em pares da aplicação do feedback
 - Pesquisa de clima da equipe antes vs. depois
 - Observação direta de aplicação
- **Ações de sustentação da aprendizagem:**
 - Encontro mensal de aplicação e compartilhamento de desafios
 - Pílulas de conteúdo sobre comunicação empática
 - Aplicação da parte 2 da formação

BÔNUS: metodologias e dinâmicas para aplicar

#conexão



IMPROMPTU NETWORKING

- Em duplas, cada participante deve responder a seguinte pergunta: "Que grande desafio você traz para esse encontro? O que você espera obter e dar a esse grupo ou comunidade?"
- 2 minutos por pessoa, 3 rodadas

#conexão



SPEED DATING

- Divida o grupo em duplas e proponha uma pergunta instigante
- Cada pessoa tem 1-2min para responder
- Passado o tempo proposto, trocam-se as duplas para responder a uma nova pergunta
- Fazer 3-4 rodadas de perguntas

#conexão



3 COISAS INCOMUNS EM COMUM

Divida o grupo em duplas e peça para que, em 5min, eles descubram 3 coisas incomuns que eles têm em comum. Depois, as duplas compartilham com o grupo o que encontraram

BÔNUS: metodologias e dinâmicas para aplicar

#co-criação



1-2-4-TODOS

- Proponha uma pergunta geradora. Ex: *qual a chave para passar bons feedbacks construtivos para o time?*
- 1min: chuva de ideias individual
- 2min: em duplas, discutir e selecionar uma ideia
- 4min: em quartetos, discutir e selecionar uma ideia
- 5min: cada quarteto compartilha uma ideia

#co-criação



ROTAÇÃO POR ESTAÇÕES

- Organize 3-4 estações com diferentes materiais e/ou desafios
- Peça que o grupo se divida entre as estações e execute as orientações de cada uma
- Após determinado tempo (ex: 10 minutos), os grupos rotacionam para a próxima estação, até completar todas

#co-criação



TROIKA CONSULTING

- Convide o grupo para explorar as seguintes questões "Qual é o seu desafio?" e "Que tipo de ajuda eu preciso?"
- Em trios, uma pessoa assume o papel de cliente e, os demais, de consultores
- O cliente compartilha seu desafio (2min)
- Consultores fazem perguntas de esclarecimento e propõem soluções para o desafio (5min)
- Os papéis mudam até todos terem passado pelo papel de cliente

BÔNUS: metodologias e dinâmicas para aplicar

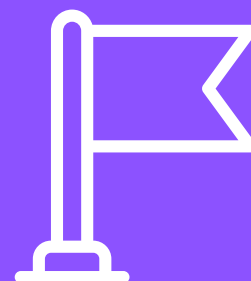
#reflexão



QUADRO SQA

- Convide cada participante a fazer 3 colunas em uma folha de papel
- Na primeira coluna, "Já sei" - cada um escreve o que já sabe sobre o conteúdo do treinamento
- Na segunda coluna, "quero aprender" - o participante preenche com o que deseja aprender na experiência
- Na terceira, "aprendi" - ao longo da experiência, o participante muda tópicos do "quero aprender" para "aprendi"

#reflexão



FIM DE JORNADA

- Ao final da experiência, cada participante recebe uma folha e divide-a em 4 partes
- Em cada uma das partes, ele deve refletir as frases:
 - O que me tocou durante a experiência foi...
 - Eu percebi que...
 - Eu deixo para trás...
 - Eu levo comigo...
- Ao final do preenchimento, algumas pessoas compartilham seus pensamentos

#reflexão



CONECTAR-EXPANDIR-DESAFIAR

Seja individualmente ou em duplas, convide os participantes a refletirem sobre as seguintes perguntas:

- Conectar: como esse conteúdo já se conecta com o que você já sabe?
- Expandir: como esse conteúdo expande o seu pensamento?
- Desafiar: quais dúvidas surgiram no processo?

PRONTO PARA IR ALÉM?

Transforme seu T&D com a gente!

Você acaba de dar o primeiro passo para criar experiências de aprendizagem verdadeiramente impactantes. O Mini DEXA Canvas é uma ferramenta incrível de partida, um atalho prático para visualizar e estruturar suas ideias com agilidade.

Mas e se você pudesse ir além? **Podemos te ajudar se você enfrenta algum desses problemas:**

- treinamentos chatos, com pouca interação
- capacitações super expositivas, com muito slide e pouca prática
- falta de conexão com a equipe
- eventos e encontros que são mais do mesmo
- reuniões improdutivas (que poderiam ter sido um email)
- gente que tem muito conhecimento, mas não sabe repassar isso na empresa

Sua empresa vive algum desses problemas? A gente resolve :)

[Clique aqui](#)





resumão



O que a Numi faz em 3 tópicos:

Treinamos a sua equipe

Criamos formações sobre Design de Experiências de Aprendizagem, metodologias ativas, facilitação, cultura da aprendizagem e construção de times.

Criamos junto com você

Desenvolvemos projetos de consultoria para te ajudar a criar uma nova metodologia de aprendizagem, um evento engajador, uma nova trilha, o que precisar.

Damos palestras

Damos palestras sobre Design de Experiências de Aprendizagem, metodologias ativas e cultura de aprendizagem

CONTINUE ACOMPANHANDO O NOSSO CONTEÚDO :)



contato@numieducacao.com.br

