



**Desenvolvimento da Criatividade à Luz da Neoaprendizagem: uma
análise temática**

**Development of Creativity in the Light of Neolearning: a thematic
analysis**

Rivaldo Arruda
romaiah50@gmail.com

Carlos Eduardo Vilches
eduardo.candido.vilches@gmail.com

Isabela Regina Fornari Muller
isabela.esag@gmail.com

Patricia de Sá Freire
patriciadesafreire@gmail.com



Resumo

A criatividade é um fenômeno humano considerado condição para a inovação e o progresso. Seu desenvolvimento requer uma abordagem interdisciplinar que considere tanto fatores internos quanto externos ao indivíduo. A Neoaprendizagem, fundamentada em teorias educacionais contemporâneas, promove uma abordagem ativa e reflexiva, centrada no aprendente. O objetivo principal deste estudo é discutir sobre como a Neoaprendizagem pode atuar na gestão e desenvolvimento dos fatores geradores da criatividade em ambientes de aprendizagem. A metodologia adotada inclui uma revisão integrativa da literatura e uma análise de conteúdo com base nas etapas descritas por Bardin (2016). Foram analisados artigos relevantes, organizados em oito categorias temáticas: Fatores Ambientais, Fatores Cognitivos e de Aprendizagem, Diversidade, Fatores Emocionais, Engajamento, Liderança, Fatores Sociais, e Tempo. A análise revelou que a Neoaprendizagem pode desenvolver fatores geradores da criatividade presentes nas oito categorias identificadas. O estudo conclui que ela é eficaz na criação de um ambiente que estimula a criatividade, essencial para a formação de líderes e a resolução de problemas complexos. A abordagem integrativa e a triangulação de dados reforçam a validade e confiabilidade dos resultados, indicando que a Neoaprendizagem é uma estratégia viável para o desenvolvimento da criatividade em diversos contextos.

Palavras-chave: criatividade, neoaprendizagem, aprendizagem, inovação



Abstract

Creativity is a crucial human phenomenon for innovation and progress. Its development requires an interdisciplinary approach that considers both internal and external factors to the individual. Neolearning, based on contemporary educational theories, promotes an active and reflective approach centered on the learner. The main objective is to discuss how Neo-learning can act in the management and development of creativity-generating factors in learning environments. The adopted methodology includes an integrative literature review and a content analysis based on the steps described by Bardin (2016). Relevant articles were analyzed and organized into eight thematic categories: Environmental Factors, Cognitive and Learning Factors, Diversity, Emotional Factors, Engagement, Leadership, Social Factors, and Time. The analysis revealed that Neo-learning can develop creativity-generating factors present in the eight identified categories. The study concludes that Neo-learning is effective in creating an environment that stimulates creativity, essential for the formation of leaders and the resolution of complex problems. The integrative approach and data triangulation reinforce the validity and reliability of the results, indicating that Neo-learning is a viable strategy for developing creativity in various contexts.

Keywords: creativity, neolearning, learning, innovation



1.INTRODUÇÃO

A criatividade é um fenômeno humano, condicionado por características internas e externas ao indivíduo, que demanda de abordagens interdisciplinares para o seu desenvolvimento (Amabile, 1983). Ela envolve a integração e desenvolvimento de diversos fatores, incluindo aspectos subjetivos da singularidade humana e fatores externos. Os fatores externos podem ser desenvolvidos e manipulados por meio da aplicação de métodos e definição de objetivos específicos (Amabile, 1996).

A criatividade é compreendida como pré-requisito para a inovação, sendo desenvolvida pela identificação e compreensão dos fatores que a geram e impulsionam seu crescimento.(de Chantal e Organisciak, 2023; Shalley e Gilson, 2004). A literatura aponta a importância de implementar métodos para o desenvolvimento da criatividade, especialmente para aqueles em posição de desenvolvê-la e avaliá-la (Shalley e Gilson, 2004). Além disso, a criatividade é considerada fator determinante no processo de aprendizagem (Tan, Kinshuk e Wu, 2023). A criação de novo conhecimento ocorre quando os aprendentes participam do processo de forma ativa e pensam de maneira criativa (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021). Desta forma, para que a criatividade ocorra, é necessário que a figura do “Ensinante” (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021) haja um empenho em fomentar, encorajar e apoiar o seu desenvolvimento (Shalley e Gilson, 2004). A criatividade atua no desenvolvimento do pensamento divergente, na promoção da expressão individual e na valorização da originalidade (de Chantal e Organisciak, 2023).

Ao estabelecer a criatividade como um objeto de investigação acadêmica, surge a oportunidade de fomentar a colaboração entre diversas áreas do conhecimento e promover a interdisciplinaridade. A investigação sobre a criatividade, seja por meio das abordagens educacionais inovadoras, da construção de modelos teóricos ou do estímulo ao pensamento criativo entre estudantes, pesquisadores e profissionais, prepara indivíduos e instituições a enfrentar desafios. Isso resulta na geração de soluções inovadoras que contribuem para o desenvolvimento individual e social (Amabile et al., 1996)

De encontro às condições necessárias ao desenvolvimento da criatividade, emerge a Neoaprendizagem. Conceituada como uma abordagem educacional contemporânea, especialmente projetada para promover a aprendizagem ativa e contínua de adultos em contextos organizacionais, essa metodologia é fundamentada em princípios andragógicos e heutigógicos, que enfatizam a aprendizagem experiencial e a expansividade, proporcionando um ambiente onde os aprendentes são encorajados a assumir papéis ativos tanto como ensinantes quanto aprendentes (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021).



Por meio de uma revisão exploratória da literatura mais citada nas bases de dados Scopus (Elsevier), Web of Science e PsycNet APA sobre a Criatividade e uma revisão narrativa da literatura sobre a Neoaprendizagem, este artigo tece uma análise de conteúdo (Bardin, 2016) para identificar como a Neoaprendizagem pode atuar na gestão e desenvolvimento dos fatores geradores da criatividade externos ao indivíduo nos ambientes de aprendizagem.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Criatividade e Seu Desenvolvimento

“A criatividade não surge apenas de um lampejo de genialidade [...]. A criatividade é uma função do pensamento flexível e da adoção de diferentes abordagens para uma tarefa, mas também dos processos de busca sistemática e do trabalho árduo” (Nijstad et al., 2010, p. 70). Amabile (1983) aponta que a criatividade pode ter duas definições, uma operacional e uma conceitual. A definição operacional da criatividade envolve a identificação de critérios específicos que determinam se um produto, processo ou pessoa é considerado criativo. Já a definição conceitual envolve a articulação de fatores geradores que caracterizam o processo criativo. Segundo a autora, a criatividade pode ser definida como a capacidade de gerar respostas novas e apropriadas para uma determinada tarefa, considerando a originalidade, relevância, valor e adequação da resposta. Além disso, a natureza heurística da tarefa, que permite abordagens flexíveis e exploratórias, é fundamental para a manifestação da criatividade. Nesse sentido, a Teoria da Criatividade (Amabile, 1983), elaborada e discutida em diversos estudos de Amabile (1983, 1997, 1998), surge como teoria basilar sobre os estudos sobre o tema em áreas externas à psicologia.

A autora sugere que a criatividade é composta por diferentes componentes ou fatores que interagem para produzir resultados criativos. Esses fatores podem incluir competências cognitivas específicas, conhecimento em determinadas áreas, motivação intrínseca, entre outros aspectos. A abordagem Componential busca identificar e entender esses fatores e como eles se relacionam para promover o processo criativo.

Amabile (1983) sugere que o processo criativo envolve a apresentação de um problema ou tarefa, a geração de respostas possíveis, a validação dessas respostas em relação ao conhecimento factual e a outros critérios, e a avaliação do progresso em direção ao objetivo final. Com isso, Amabile (1983) propõe um modelo que tem por premissa a criatividade como processo que envolve três componentes fundamentais: competências relevantes ao domínio,



competências criativas e motivação para a tarefa. Esses componentes são interdependentes e interagem ao longo do processo criativo, influenciando a geração de respostas criativas e inovadoras.

Nesse sentido, o mapeamento dos fatores geradores da criatividade é fundamental para compreender a complexidade desse fenômeno e seu impacto em diversos contextos. Diversas pesquisas destacam a influência de uma variedade de fatores, tanto pessoais, como ambientais e sociais, na manifestação da criatividade.

Além disso, a relevância do mapeamento dos fatores geradores da criatividade também é evidenciada pela sua conexão com o sucesso do processo de aprendizagem (Tan, Kinshuk e Wu, 2023). A capacidade de gerar ideias originais de forma experiencial e coletiva, em ambientes criativos e envolventes, com aplicações reais que estimulam a reflexão e a busca por resultados pessoais e profissionais é fundamental para que os aprendentes tenham sucesso ao mergulharem no processo de aprendizagem (Pacheco et al., 2019).

Nesse sentido, o mapeamento dos fatores geradores da criatividade é condição para estabelecimento de métodos para seu desenvolvimento e avaliação. A partir do mapeamento dos fatores geradores da criatividade é possível identificar as dimensões da criatividade que são gerenciáveis e, a partir disso, é possível definir estratégias alinhadas à Neoaprendizagem para o seu desenvolvimento nos espaços de aprendizagem.

2.2 Neoaprendizagem

A Neoaprendizagem é uma metodologia que busca criar ambientes inteligentes e experiências inspiradoras para promover a educação ativa dos aprendentes. Essa abordagem incentiva a aprendizagem ao longo da vida, de forma experiencial e coletiva, em ambientes criativos e envolventes, com aplicações reais que estimulam a reflexão e a busca por resultados pessoais e profissionais. Ela se baseia em técnicas de coprodução do desenvolvimento da inovação e da prática efetiva do trabalho, promovendo um aprendizado contextualizado, amplo, rápido, divertido, flexível e focado em equipes (Pacheco et al., 2019).

A Neoaprendizagem, defende a ideia de que o conhecimento não é algo estático, mas sim dinâmico e em constante evolução. Nesse sentido, os aprendentes são estimulados a ampliar seus horizontes, questionar paradigmas estabelecidos e buscar novas formas de pensar e agir (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021). A Neoaprendizagem respeita e valoriza os diferentes estilos de aprendizagem, redefine os papéis dos professores, promove a coprodução do conhecimento em redes de aprendizagem, facilita a fluidez entre os papéis de ensino e aprendizagem, e estimula a colaboração em ambientes educacionais (Bresolin e Freire, 2023)



A Neoaprendizagem emerge enquanto alternativa às práticas tradicionais e torna-se uma metodologia relevante atualmente devido às mudanças constantes na sociedade e no mundo do trabalho, que demandam novas competências e competências dos indivíduos. Ela destaca-se por apresentar um caminho inovador para a educação, criando ambientes de aprendizagem que favorecem o desenvolvimento de competências e a transferência do aprendizado para a prática. Além disso, a Neoaprendizagem promove a inovação em sala de aula, estimula a abertura à mudança, e incentiva o uso de novos métodos, estratégias, tecnologias e recursos educacionais. (Bresolin e Freire, 2023)

Em consonância, a Neoaprendizagem sustenta o desenvolvimento de competências do século XXI, tais como pensamento crítico, criatividade, colaboração e comunicação, que transcendem o conhecimento técnico e se tornam indispensáveis para as organizações (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021). Ao enfatizar a importância de respeitar os diferentes estilos de aprender, promover a coprodução de conhecimento e a fluidez nos papéis de ensinantes e aprendentes, a Neoaprendizagem facilita um ambiente educacional mais engajador e eficaz e prepara os indivíduos para aplicar competências e conhecimentos de maneira prática e imediata em seus ambientes de trabalho.

A Neoaprendizagem baseia-se em diversas teorias educacionais que fundamentam sua abordagem inovadora e centrada no aprendiz. Estas teorias formam os pilares pedagógicos, andragógicos e heurísticos em que a Neoaprendizagem propõe suas abordagens para o processo de ensino e aprendizagem. De acordo com Bresolin e Freire (2023), um dos pilares fundamentais dessa abordagem é a Teoria da Aprendizagem Experiencial, proposta por Kolb (1984). Esta teoria sublinha a importância da experiência direta na aprendizagem e da reflexão sobre as ações executadas, cruciais para a efetiva construção do conhecimento. Este aspecto é integrado à Neoaprendizagem para garantir que os aprendentes desenvolvam uma compreensão profunda e aplicável desses conhecimentos em suas vidas e carreiras.

Além disso, a Teoria da Aprendizagem Expansiva (Engeström, 1987), amplia o escopo da aprendizagem ao transcender os limites tradicionais da sala de aula. Ela valoriza as redes de aprendizagem e a implementação prática do conhecimento em uma variedade de contextos, o que é fundamental para a aplicabilidade real dos conceitos estudados. Ambas as abordagens reconhecem e valorizam a autonomia, a experiência prévia e a motivação intrínseca dos aprendentes adultos. Estas abordagens promovem um ambiente de autodireção e colaboração que facilita a construção coletiva e significativa do conhecimento (Bresolin e Freire, 2023).

Por fim, o Ciclo de Aprendizagem Neolearning, que compreende cinco módulos — recuperar, refletir, conhecer, testar e aplicar — proporciona uma estrutura dinâmica e integrada que orienta toda a experiência de aprendizagem na Neoaprendizagem (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021; Bresolin e Freire, 2023). Esse ciclo incentiva a experimentação e a reflexão crítica e a a

plicação prática do conhecimento adquirido. Juntos, esses elementos teóricos e metodológicos formam a base conceitual da Neoaprendizagem, visando a transmissão de conhecimento e a sua efetiva aplicação e a promoção de uma aprendizagem significativa e autônoma que atenda às necessidades dos aprendentes.

Os autores defendem que a aplicação do ciclo da Neoaprendizagem pode ser um poderoso catalisador para o desenvolvimento da criatividade dos aprendentes. Ao resgatar o conhecimento prévio e provocar gatilhos de aprendizagem, os aprendentes são estimulados a pensar de forma inovadora e a buscar soluções criativas para os problemas apresentados. A reflexão e análise crítica promovidas no segundo módulo permitem que os aprendentes explorem diferentes perspectivas e abordagens, estimulando a criatividade e a originalidade em suas respostas. Assim, a Neoaprendizagem se estabelece como uma estratégia contemporânea para o desenvolvimento de competências críticas e adaptativas, essenciais para a prosperidade em uma sociedade cada vez mais complexa e interconectada.

A Neoaprendizagem marca um avanço significativo em relação às metodologias pedagógicas tradicionais, oferecendo um conjunto de estratégias que transformam o ambiente educacional para responder às exigências contemporâneas. Uma das inovações mais notáveis dessa abordagem é a promoção da aprendizagem ativa. Contrariamente aos métodos convencionais, frequentemente centrados em aulas expositivas, a Neoaprendizagem incentiva uma participação mais ativa dos aprendentes, que são chamados a resolver problemas e a co-criar o conhecimento. Esta metodologia fomenta o engajamento e a autonomia dos aprendentes no processo educativo (Pacheco et al., 2019).

Além disso, a Neoaprendizagem enfatiza a importância da contextualização e da experiencialidade no aprendizado. Os aprendentes são encorajados a aprender por meio da prática direta e da reflexão sobre essas experiências, o que torna o aprendizado mais relevante e aplicável a situações da vida real (Pacheco et al., 2019; Breslin, Freire e Pacheco, 2023). Esses avanços incorporados pela Neoaprendizagem contribuem para um processo de aprendizagem mais dinâmico, eficaz e alinhado às demandas do mundo contemporâneo, preparando os indivíduos de maneira mais efetiva para os desafios do mercado de trabalho e da sociedade em geral. Pacheco et al., (2019) argumentam que a aprendizagem não se limita aos processos mentais individuais, pois está ligada à compreensão, avaliação e aplicação do conhecimento. Além disso, a aprendizagem não ocorre de forma isolada da influência do ambiente, das interações sociais, do contexto de trabalho e das estratégias organizacionais que impactam tanto os processos de aprendizagem individuais quanto em grupo. Embora o processo de aprendizagem comece na mente do indivíduo, envolvendo a aquisição, retenção e aplicação de conhecimento mediado por diferentes elementos, tanto humanos quanto não humanos, ele vai além disso ao considerar as interações com outros indivíduos e com a própria estrutura, seja ela familiar, comunitária ou profissional (Pacheco et al., 2019).

A aprendizagem experiencial incentiva os colaboradores a aplicarem conhecimento em situações reais, o que fortalece a retenção de conhecimentos e melhora a capacidade de transferir essas aprendizagens para a prática profissional. Isso é essencial para o retorno sobre o investimento em treinamentos corporativos, garantindo que o desenvolvimento profissional se traduza em melhorias tangíveis no desempenho do trabalho. Além disso, a Neoaprendizagem fomenta a inovação ao integrar teoria e prática em um ambiente que valoriza e incentiva a experimentação (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021).

Por fim, a abordagem andragógica da Neoaprendizagem apoia o desenvolvimento de lideranças e a colaboração, incentivando os profissionais a assumirem papéis ativos em suas próprias jornadas de aprendizado. Nesse sentido, além de contribuir para o desenvolvimento pessoal, também fortalece a cultura organizacional, promovendo um ambiente onde a aprendizagem é contínua e alinhada com as necessidades e desafios organizacionais. Portanto, ao adotar a Neoaprendizagem, as organizações podem criar um ambiente dinâmico e adaptativo que prepara uma força de trabalho mais capacitada para enfrentar os desafios contemporâneos e futuros (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota uma abordagem integrativa e exploratória (Creswell, 2010). A revisão integrativa incorpora estudos teóricos e empíricos, buscando uma compreensão abrangente dos fatores geradores da criatividade em espaços de aprendizagem. A metodologia exploratória identifica novas teorias, práticas emergentes e áreas de pesquisa em destaque.

Ainda, este estudo apresenta revisão narrativa da literatura (Cavalcante e Oliveira, 2020) sobre a Neoaprendizagem. Esse método possibilita uma descrição abrangente do tema, mas não cobre todas as fontes de informação, pois não realiza uma busca e análise sistemática dos dados. Sua relevância reside na atualização rápida dos estudos relacionados ao assunto.

Na etapa integrativa, foram analisadas variáveis como autores e periódicos, incluindo título, resumo, palavras-chave, ano de publicação, número de citações, autores mais citados e países com maior número de publicações. A ausência de um recorte temporal visa incluir as pesquisas mais citadas sobre Criatividade e a ausência de um recorte espacial reflete a importância das contribuições globais, garantindo variadas perspectivas culturais.

Os idiomas definidos para a revisão integrativa foram português, inglês e espanhol. A busca de artigos privilegiou expressões em inglês, considerando que título, resumo e palavras-chave estão disponíveis nesses idiomas (Scopus, 2024). Em janeiro de 2024, a busca utilizou a sintaxe ("creativit*"). Justifica-se o uso de uma sintaxe de busca abrangente, pois o objetivo da etapa bibliométrica da presente pesquisa é observar o movimento da literatura sobre o termo criatividade, desde a primeira publicação registrada. Foram pesquisados nos seguintes bases: (i) Scopus e (ii) Web of Science e (iii) APA PsycNet (Tabela 01). A inclusão da base Scopus foi motivada pela sua ampla cobertura da literatura científica (Scopus, 2024), enquanto Web of Science é destacada por sua especialização nas Ciências Sociais, considerada a base de dados mais antiga nessa área (Hurtado et al, 2012). Por fim, a base APA PsycNet por sua especialização em psicologia e ciências comportamentais, oferecendo acesso exclusivo às contribuições para estudos na área (American Psychological Association, 2024).

Uma vez realizado os passos supracitados, passou-se à definição dos critérios de inclusão dos documentos. Para isso, definiu-se os seguintes critérios de inclusão: a) Tipo de documento: Apenas artigos ou artigos de revisão; b) Idioma: Português, inglês e espanhol; c) Estágio de publicação: Publicado. Esta investigação concentra-se exclusivamente em artigos cujos títulos contêm a string de busca, visando maximizar a precisão e reduzir falsos positivos. Isso assegura que os artigos selecionados sejam diretamente relevantes para a pesquisa sobre criatividade.

Na sequência, foi realizado o levantamento das obras para a análise descritiva a ser realizada a partir da



revisão integrativa dos artigos gerados pela busca sistematizada. Devido ao volume de publicações, a seleção foi feita pela leitura dos títulos e resumos dos artigos, em ordem decrescente por base de dados, até o teto da centésima obra mais citada. Ou seja, a leitura ocorreu da obra mais citada até a 100ª obra mais citada para a identificação das obras mais relevantes sobre o tema. Para seleção das obras foram aplicados os seguintes critérios de inclusão: 1. Serão incluídos os artigos que tiveram como objeto de pesquisa a Criatividade; 2. Serão incluídos os artigos que debruçam-se em definir criatividade; 3. Serão incluídos os artigos que buscam identificar fatores geradores ou componentes da Criatividade; 4. Serão incluídos os artigos que têm acesso livre ou gratuito.

Para aplicar o critério 1 foram realizadas as leituras dos títulos e resumos das obras levantadas nas bases, respeitando os critérios de corte até a centésima obra mais recente e a centésima obra mais citada. Nesta etapa foram identificadas 68 obras que abordam o constructo e que se enquadram nos critérios 1 de inclusão dos artigos.

Na sequência, foi aplicado o critério 4. Uma vez que o artigo elegível pelo critério 1, foi realizada a procura pelos documentos na rede internacional de internet. Esta etapa foi realizada no período de 20 a 30 de janeiro de 2024. Após a busca pelos documentos, foram encontrados 55 artigos do total identificado pelo critério 4. Após a aplicação do critério 4, passou-se à leitura na íntegra desses documentos e aplicação dos critérios 2 e 3 de inclusão. Pelo segundo e terceiro critério foram excluídos quatro trabalhos. Desta forma, 27 artigos foram excluídos e a presente revisão da literatura teceu uma análise integrativa sob os registros de 24 artigos científicos (Quadro 01).

Autor(es)	Título	Ano	Citação	DOI
Amabile, et al	Assessing the work environment for creativity	1996	3607	10.5465/256995
Amabile	The Social-Psychology Of Creativity - A Componential Conceptualization	1983	2976	10.1037/0022-3514.45.2.357
Anderson e Zhou	Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework	2014	1856	10.1177/0149206314527128
Shalley, Zhou e Oldham	The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?	2004	1792	10.1016/j.jm.2004.06.007
Amabile	How to kill creativity	1998	1258	*
Shalley e Gilson	What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity	2004	1185	10.1016/j.leafqua.2003.12.004
Runco	Creativity	2004	1287	10.1146/annurev.psyc.55.090902.141502
Amabile	Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do	1997	1163	10.2307/41165921
Hennessey e Amabile	Creativity	2010	1097	10.1146/annurev.psyc.61.090308.100416
West	Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups	2002	992	10.1111/1464-0597.00951
Plucker, et al	Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research	2004	976	10.1207/s15326985ep3902_1
Tierney, et al	An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships.	1999	945	10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x
Scott, Leritz e Mumford	The Effectiveness of Creativity Training: A Quantitative Review	2004	912	10.1207/s15326934crlj1604_1
Friedman e Fürster	The effects of promotion and prevention cues on creativity	2001	699	10.1037/0022-3514.81.6.1001
Barron e Harrington	Creativity, intelligence, and personality	1981	682	10.1146/annurev.psyc.32.020181.002255
Mumford e Gustafson	Creativity syndrome: Integration, application, and innovation.	1988	636	10.1037/0033-2909.103.1.27
Leung, et al	Multicultural experience enhances creativity - The when and how	2008	632	10.1037/0003-066X.63.3.169
Nijstad, et al	The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence	2010	589	10.1080/10463281003765323
Dietrich e Kanso	A review of EEG, ERP, and neuroimaging studies of creativity and insight	2010	543	10.1037/a0019749
Sternberg e Lubart	Investing in creativity	1996	499	10.1037/0003-066X.51.7.677
Perry-Smith e Shalley	The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective	2003	469	10.2307/30040691
Silvia, et al	Assessing creativity with divergent thinking tasks: Exploring the reliability and validity of new subjective scoring methods	2008	441	10.1037/1931-3896.22.68
George e Zhou	Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings	2002	407	10.1037/0021-9010.87.4.687
Baer e Oldham	The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity	2006	376	10.1037/0021-9010.91.4.963

Fonte: autores



A análise de dados em revisões de pesquisa requer que os dados sejam organizados, codificados, categorizados e resumidos em uma conclusão integrada e unificada. Para esta etapa, adotou-se a análise de conteúdo (Bardin, 2016). A análise qualitativa de conteúdo proposta por Bardin (2016) foi utilizada para interpretar os dados coletados e seguiram as seguintes etapas:

1. Seleção dos Artigos: Os artigos selecionados foram lidos e segmentados em unidades de significado. Esta etapa contemplou a coleta das seguintes informações: título do artigo; base de dados; autores; ano de publicação; revista; DOI; objetivo do estudo; metodologia; e resultados dos estudos (Whittemore, 2005). A extração dos dados contou com apoio do software Rayyan e das Inteligências artificiais generativas Chat PDF e Chat GPT versões 3.5 e 4.0. Os dados foram organizados com o suporte do Google Sheets.
2. Codificação: Cada unidade de significado foi codificada a partir da identificação dos fatores geradores da criatividade, segundo os autores. Esse processo envolveu a identificação e atribuição de códigos ou rótulos que organizassem os fatores geradores por semelhança de significado.
3. Categorias Temáticas: As unidades de significado codificadas foram organizadas em categorias temáticas mais amplas, permitindo a identificação de padrões e tendências nos estudos analisados. Essa categorização temática auxiliou na organização e síntese dos dados, destacando grandes grupos de fatores geradores da criatividade gerenciáveis pelo Ensinante.
4. Interpretação: A análise das categorias temáticas foi realizada para interpretar os significados subjacentes, identificar proximidade entre os fatores e relacioná-los ao desenvolvimento da criatividade. Essa etapa envolveu a interpretação crítica dos dados categorizados, buscando insights teóricos e práticos relevantes (Bengtsson, 2016).

A próxima etapa foi organizar as categorias de significados que foram extraídas dos artigos lidos. Para isso, optou-se pela análise de conteúdo seguindo as etapas de Bardin (2016): pré-análise, exploração do material, e tratamento dos resultados. Inicialmente, os artigos foram lidos para identificar unidades de significado relevantes, que foram organizadas em oito categorias temáticas: 1. Fatores Ambientais; 2. Fatores Cognitivos e de Aprendizagem; 3. Diversidade; 4. Fatores Emocionais; 5. Engajamento; 6. Liderança; 7. Fatores Sociais; e 8. Tempo.

As categorias foram analisadas e interpretadas para entender como a Neoaprendizagem pode ser utilizada pela figura do docente na gestão e desenvolvimento dos fatores geradores da criatividade. O Quadro 01 apresenta essa categorização. Para garantir a validade e a confiabilidade da análise de conteúdo neste estudo, foi utilizada a triangulação de dados conforme Bardin (2016). Essa abordagem permitiu a integração de múltiplas perspectivas e fontes de dados, reforçando a consistência e a credibilidade dos resultados. Foram adotadas duas etapas para realizá-la: 1. Triangulação de fontes de dados: Diferentes fontes de dados foram usadas para enriquecer a análise, incluindo artigos revisados por pares de várias bases de dados (Scopus, Web of Science e APA, 2024). Essa diversidade de fontes ajudou a assegurar que os achados fossem robustos e representativos dos fatores geradores da criatividade mais relevantes para a academia. Ainda, com a etapa de revisão narrativa da literatura sobre Neoaprendizagem, foi possível relacionar os constructos de forma ampla e complexa. 2. Redução de dados: Após a triangulação inicial, os dados foram submetidos a um processo de redução, no qual as unidades de significado foram organizadas em categorias temáticas. Esse processo seguiu rigorosamente as diretrizes metodológicas, permitindo uma organização sistemática e coerente dos dados (Bardin, 2016). Após a categorização realizada, com base nos achados na literatura por meio da análise de conteúdo, é possível relacionar o desenvolvimento da criatividade com a Neoaprendizagem.

Quadro 02 - Categorização dos Significados Codificados

Categoria	Definição	Fatores Geradores da Criatividade	Autores, ano
Fatores Ambientais	elementos externos ao indivíduo que podem influenciar sua capacidade criativa	ambiente de trabalho (ou de aprendizagem), relações sociais e cultura da organização	Shalley, Zhou e Oldham, 2004; Friedman e Förster, 2001; Runco, 2004; Hennessey e Amabile, 2010; Mumford e Gustafson, 1988
		ambiente de suporte	Sternberg e Lubart, 1996
		contexto e aptidão para a tarefa	George e Zhou, 2002; Plucker, et al., 2004
Fatores Cognitivos e de Aprendizagem	interação entre os processos cognitivos e as estratégias de aprendizagem que estimulam a capacidade criativa. Ele também envolve a utilização de métodos que incentivam o pensamento divergente, a exploração ativa e a experimentação	expertise e a expressão de ideias	Amabile, 1997; Amabile, 1998
		flexibilidade cognitiva durante a tarefa	Nijstad et al., 2010; Leung et al., 2008; Friedman e Förster, 2001; Scott, Leritz e Mumford, 2004; Shalley, Zhou e Oldham, 2004; Runco, 2004
		capacidade de encontrar e resolver problemas	Nijstad et al., 2010; Runco, 2004; Dietrich e Kanso, 2010; Baer e Oldham, 2006
		observação da viabilidade das ideias geradas	Nijstad et al., 2010
Diversidade	variedade de experiências, perspectivas, competências e conhecimentos que indivíduos trazem para um grupo	diversidade de perspectivas	Shalley e Gilson, 2004; Runco, 2004
		diversidade do grupo	Amabile et al., 1996; West, 2002
Fatores Emocionais	aspectos emocionais que influenciam a capacidade de gerar ideias originais	estados de humor das equipes e reforço positivo	Nijstad et al., 2010; Friedman e Förster, 2001 George e Zhou, 2002
Engajamento	nível de envolvimento e participação ativa dos indivíduos em atividades criativas	clima da equipe durante a tarefa	Anderson e Zhou, 2014; Shalley e Gilson, 2004; Anderson e Zhou, 2014
		interesse na tarefa	Friedman e Förster, 2001; Runco, 2004; Leung et al., 2008; Amabile et al., 1996;
		recompensas	Amabile et al., 1996; George e Zhou, 2002; Shalley e Gilson, 2004
Liderança	promoção de um ambiente propício à criatividade.	atuação das lideranças nas atividades de grupo	Anderson e Zhou, 2014; Shalley e Gilson, 2004; George e Zhou, 2002
		atuação enquanto âncora para orientações, feedback e composição das equipes	Anderson e Zhou, 2014; Shalley e Gilson, 2004; Amabile et al., 1996; Tierney et al., 1999; Perry-Smith e Shalley, 2003; Baer e Oldham, 2006
Fatores Sociais	fatores externos ao indivíduo que influenciam sua capacidade criativa.	coesão, colaboração e cooperação do grupo	Amabile et al., 1996; Mumford e Gustafson, 1988
		definição de papéis no grupo	Amabile et al., 1996
		tamanho do grupo	Amabile et al., 1996
Tempo	período necessário para que processos criativos se desenvolvam	gestão da pressão temporal e tensão	Shalley e Gilson, 2004; Anderson e Zhou, 2014
		gestão do tempo das atividades	Nijstad et al., 2010

Elaborado pelos autores



4. RESULTADOS

A Neoaprendizagem oferece uma abordagem educacional inovadora, especialmente adaptada para adultos em ambientes organizacionais, que pode ser utilizada para fomentar a criatividade e a inovação. Segundo Bresolin, Freire e Pacheco (2021), a integração efetiva de teoria e prática proporciona uma aprendizagem diretamente aplicável ao contexto profissional, permitindo a imediata transferência de conhecimentos e competências para situações práticas.

Uma cultura organizacional que incentiva a criatividade é crucial para a competitividade e sucesso das organizações. Assim, a Neoaprendizagem se destaca como uma ferramenta poderosa para o seu alcance, preparando os aprendentes para enfrentar e superar os desafios contemporâneos por meio de soluções inovadoras e criativas. A seguir é identificado como a Neoaprendizagem se relaciona com cada uma das categorias dos fatores geradores da criatividade (Quadro 02) e é discorrido sobre como as abordagens propostas pela Neoaprendizagem podem ser utilizadas para o desenvolvimento da criatividade nos aprendentes.

Os fatores ambientais (Shalley, Zhou e Oldham, 2004; Friedman e Förster, 2001; Anderson e Zhou, 2014; Mumford e Gustafson, 1988; Sternberg e Lubart, 1996; George e Zhou, 2002; Plucker, et al., 2004) desempenham um papel crucial no sucesso do desenvolvimento da criatividade. Os autores ressaltam que um ambiente organizacional que suporta a criatividade deve permitir autonomia, oferecer desafios adequados e fornecer recursos suficientes para a exploração de novas ideias. Esses elementos são fundamentais para que os indivíduos se sintam motivados e capazes de engajar-se em atividades criativas.

De encontro, Bresolin, Freire e Pacheco (2021) destacam a importância de criar um ambiente de aprendizagem que seja colaborativo, aberto e que encoraje a experimentação e a reflexão crítica. Esses aspectos são essenciais para proporcionar um espaço seguro para o desenvolvimento da criatividade, e podem ser facilitados pela Neoaprendizagem. Ao integrar essas características, a Neoaprendizagem promove uma cultura de criatividade e inovação. Portanto, ao criar um ambiente que suporte a criatividade e a inovação, fornecendo os recursos e a estrutura necessários, a Neoaprendizagem maximiza o potencial criativo dos indivíduos e promove uma cultura de inovação sustentável.

A Neoaprendizagem, como abordagem educativa inovadora, desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de fatores cognitivos e de aprendizagem essenciais para a criatividade (Leung et al., 2008; Friedman e Förster, 2001; Scott, Leritz e Mumford, 2004; Shalley, Zhou e Oldham, 2004; Runco, 2004; Dietrich e Kanso, 2010; Baer e Oldham, 2006). A importância da flexibilidade cognitiva é destacada como crucial para a criatividade por permitir aos indivíduos alternar entre diferentes modos de pensamento e abordar problemas de múltiplas perspectivas. A Neoaprendizagem fomenta essa flexibilidade ao incentivar a resolução de problemas tanto práticos quanto teóricos em uma variedade de contextos, o que é vital para a adaptação e inovação em ambientes dinâmicos. Esta competência é relevante em cenários organizacionais onde a capacidade de pensar de forma ágil e adaptável pode significar a diferença entre o sucesso e o fracasso. A Neoaprendizagem facilita o desenvolvimento do pensamento associativo por meio de atividades que estimulam a associação livre e a exploração interdisciplinar, incentivando os aprendentes a transcender limites disciplinares e a integrarem diversos conhecimentos em suas soluções criativas.



A abordagem da Neoaprendizagem destaca a diversidade (Shalley e Gilson, 2004; Runco, 2004; Amabile et al., 1996; West, 2002) como um elemento central para o fomento da criatividade em ambientes de aprendizagem e trabalho, valorizando as diversas contribuições dos indivíduos. (Bresolin, Freire e Pacheco, 2021). Amabile et al., (1996) destacam ambientes que exploram ativamente a diversidade são mais criativos, visto que a variedade de perspectivas pode desencadear a geração de soluções inovadoras e eficazes.

Os fatores emocionais (Nijstad et al., 2010; Friedman e Förster, 2001; George e Zhou, 2002) são fundamentais para o desenvolvimento da criatividade, pois influenciam a maneira como os indivíduos percebem, experienciam e reagem ao seu ambiente (Runco, 2004; Leung et al., 2008). Esses traços capacitam os indivíduos a manter a confiança em suas capacidades criativas, características essenciais para a inovação em ambientes que apresentam desafios complexos e variáveis (Nijstad et al., 2010; George e Zhou, 2002).

A Neoaprendizagem incorpora esses aspectos ao criar um ambiente educacional que promove e aprimora tanto as características individuais quanto emocionais dos aprendizes. Isso é realizado por meio de estratégias de ensino que reconhecem e cultivam essas características, como desafios intelectuais e criativos que encorajam a experimentação e reflexão, essenciais para o desenvolvimento de uma capacidade criativa robusta..

O engajamento (Anderson e Zhou, 2014; Shalley e Gilson, 2004; Friedman e Förster, 2001; Runco, 2004; Leung et al., 2008; Amabile et al., 1996; Amabile, 1983; Hennessey e Amabile, 2010; Mumford e Gustafson, 1988; Silvia, et al, 2008) é reconhecido como um fator fundamental para fomentar a criatividade e é um ator central na metodologia da Neoaprendizagem. Bresolin, Freire e Pacheco (2021) apontam que esta abordagem pedagógica envolve os aprendentes de maneira profunda e significativa, por meio da implementação de atividades práticas e reflexivas que se relacionam diretamente com suas vidas e trajetórias profissionais.

O alto nível de engajamento promovido pela Neoaprendizagem fornece a motivação dos indivíduos e fortalece sua conexão emocional e pessoal com o grupo. Essa conexão é crucial para a criatividade, pois engajar-se emocionalmente estimula a mente a explorar soluções criativas e inovadoras frente aos desafios apresentados. Integrando o engajamento nas suas práticas pedagógicas, cria-se um ambiente educacional que é propício ao desenvolvimento da criatividade. Os aprendentes são ensinados a pensar de forma criativa e inovadora, equipando-os com as competências necessárias para enfrentar os desafios em ambientes profissionais dinâmicos e em constante mudança.

A liderança (Anderson e Zhou, 2014; Shalley e Gilson, 2004; Shalley, Zhou e Oldham, 2004; George e Zhou, 2002; Amabile et al., 1996; Tierney et al., 1999; Perry-Smith e Shalley, 2003; Baer e Oldham, 2006), que desempenha um papel crucial na promoção da criatividade dentro das organizações, é observada pela Neoaprendizagem com uma perspectiva inovadora. Segundo Bresolin, Freire e Pacheco (2021) a liderança não é vista apenas como uma posição de autoridade tradicional, mas é exercida principalmente por meio da promoção de uma cultura de aprendizado contínuo e colaboração. Os líderes atuam como mentores ou guias, facilitando o processo de aprendizagem e criatividade ao invés de direcioná-lo autoritariamente. Esta abordagem transforma a dinâmica entre líder e equipe, incentivando uma relação horizontal e participativa, essencial para o fomento da inovação.



Essa capacidade de liderança é vital para a criação de um ambiente onde a criatividade possa ser desenvolvida. Os líderes devem cultivar um clima que valorize a curiosidade, a experimentação e o risco calculado, permitindo assim que as ideias inovadoras se desenvolvam e sejam implementadas (Anderson e Zhou, 2014). A Neoaprendizagem proporciona um suporte robusto para o desenvolvimento de líderes que entendem a importância de cultivar a criatividade. Ao atuar enquanto ensinantes, esses líderes promovem um ambiente onde o risco é aceito como parte do processo criativo e onde os membros da equipe são incentivados a explorar novas ideias e abordagens. Assim, cria-se uma atmosfera propícia ao desenvolvimento contínuo da criatividade.

Ainda, a Neoaprendizagem adota uma abordagem educacional onde o risco é integrado ao processo de aprendizado, visto como um elemento fundamental para a descoberta e a inovação. Bresolin, Freire e Pacheco (2021) destacam que a criatividade exige uma disposição para explorar ideias ainda não testadas e experimentar soluções que podem inicialmente parecer incertas. Neste contexto, a tolerância ao risco é crucial, pois permite que os indivíduos se engajem em processos criativos sem o temor do fracasso. Essa capacidade de enfrentar riscos e aprender com os resultados — sejam eles sucessos ou falhas — é essencial para o desenvolvimento de uma mentalidade inovadora.

A Neoaprendizagem também destaca a importância fundamental das interações sociais (Amabile et al., 1996; Mumford e Gustafson, 1988) e da formação de comunidades de aprendizado no processo educativo. Essas comunidades são vistas como cruciais para o desenvolvimento de competências sociais e para a criação de um ambiente propício à troca e ao desafio construtivo de ideias. As redes sociais dentro das organizações desempenham um papel vital na facilitação do acesso a novas informações e recursos, elementos essenciais para a inovação. Este aspecto é relevante em contextos onde a capacidade de inovar e resolver problemas complexos de forma criativa é valorizada.

Ao incentivar a interação constante e a construção de redes de apoio dentro do ambiente de aprendizagem, a Neoaprendizagem cria um espaço onde as ideias podem ser livremente compartilhadas e criticadas de maneira construtiva. Este processo atua no fortalecimento das competências sociais dos indivíduos e no estímulo de um pensamento mais inovador e criativo. Portanto, a abordagem da Neoaprendizagem, ao enfatizar a construção de comunidades de aprendizado e a importância das redes sociais, oferece uma base sólida para o desenvolvimento de fatores sociais que são geradores de criatividade.

Finalmente, os fatores temporais (Shalley e Gilson, 2004; Anderson e Zhou, 2014; Nijstad et al., 2010) desempenham um papel crucial no desenvolvimento da criatividade, especialmente no contexto da Neoaprendizagem. A pressão temporal pode influenciar a criatividade de maneiras distintas. Por um lado, prazos curtos podem aumentar a eficiência e focar a atenção nas tarefas em mãos, o que pode levar a soluções criativas rápidas. No entanto, prazos muito apertados podem restringir o pensamento criativo ao limitar o tempo disponível para a exploração de ideias e a experimentação. Esta dualidade mostra que, enquanto a pressão temporal pode ser um estímulo, também pode ser um obstáculo se não for adequadamente gerenciada.

Portanto, a gestão eficaz do tempo é fundamental para permitir que os processos criativos ocorram sem pressões excessivas que possam inibir a liberdade necessária para a experimentação e a reflexão, elementos centrais da Neoaprendizagem. A capacidade de gerenciar o tempo, proporcionando espaços



adequados para a reflexão e a experimentação, é essencial no processo de aprendizado e pode ser decisiva para o desenvolvimento da criatividade. A seguir, tece-se as discussões e são feitas as considerações finais deste artigo.

5. DISCUSSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Neoaprendizagem fortalece a capacidade de liderança, engajamento, e tolerância ao risco – fatores essenciais para a geração de um clima criativo em ambientes de aprendizagem. Os Ensinantes são incentivados a atuar como facilitadores, promovendo uma cultura de aprendizado contínuo, colaboração e experimentação. Este processo é crucial para cultivar um ambiente onde a criatividade possa prosperar, apoiando os aprendentes nos desafios estabelecidos e na exploração de novas ideias.

Além disso, os fatores identificados neste artigo, são explorados na Neoaprendizagem, onde a formação de redes de apoio e a inclusão de múltiplas perspectivas são vistas como vitais para enriquecer o processo criativo. A abordagem da Neoaprendizagem promove um espaço de trabalho colaborativo e aberto que facilita a comunicação, compartilhamento de ideias e valoriza as contribuições individuais dentro de um contexto coletivo. Isso fortalece o potencial criativo de cada membro da equipe.

À luz da Neoaprendizagem, o desenvolvimento da criatividade pode ser concebido como a implementação de um conjunto de estratégias e técnicas destinadas a criar um ambiente propício à geração de ideias inovadoras. Nesse sentido, a adoção de abordagens alinhadas à Neoaprendizagem pode indicar caminhos estruturados para o processo de desenvolvimento da criatividade - e de seus fatores geradores - nos mais diferentes ambientes de aprendizagem.

Este artigo cumpriu com seu objetivo de identificar como a Neoaprendizagem pode atuar na gestão e desenvolvimento dos fatores geradores da criatividade externos ao indivíduo nos ambientes de aprendizagem. Por meio da literatura levantada, foi possível inferir que a Neoaprendizagem pode atuar no desenvolvimento de fatores geradores da criatividade presentes nas 08 categorias identificadas neste artigo. Ainda, esta pesquisa ofereceu caminhos para o desenvolvimento desses fatores em contextos organizacionais.

Os princípios e práticas da Neoaprendizagem são essenciais para cultivar um ambiente que prepare os indivíduos para enfrentar e superar os desafios contemporâneos com soluções criativas. Assim, a Neoaprendizagem concretiza-se como uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento da criatividade e a promoção de um perfil de futuros líderes adeptos e preparado para cenários em constante mudança. No entanto, este estudo apresentou algumas limitações. A análise foi limitada aos 24 dos artigos mais citados da literatura, o que pode não capturar a diversidade completa do estado da arte sobre o constructo. Um estudo com outras obras, principalmente incluindo obras recentemente publicadas, podem indicar caminhos e trazer mais complexidade ao fenômeno, além de identificar tendências atuais com mais precisão. Essa abordagem permitirá uma compreensão mais abrangente das tendências e das mudanças no campo da criatividade.

Futuras pesquisas sobre a criatividade devem se concentrar na identificação de teorias e modelos relevantes por meio, por exemplo, da análise dos conteúdos, sintetizando as principais teorias e modelos de criatividade reconhecidos e validados na literatura acadêmica.



Ao incorporar estas sugestões, futuras pesquisas poderão fornecer insights mais profundos e aplicáveis sobre como a criatividade pode ser entendida e promovida de maneira eficaz em diferentes contextos organizacionais. Essas investigações são essenciais para a criação de estratégias que incentivem a geração de ideias e sustentem a criatividade como força motriz da inovação.

Ainda, esta revisão de literatura avançou significativamente o campo de estudo da Neoaprendizagem. Ao incorporar suas abordagens para o desenvolvimento da criatividade, novas dimensões sobre o constructo surgiram e a Neoaprendizagem emergiu como um elemento central para a gestão de pessoas - seja no papel de ensinante ou no papel de uma liderança que almeja ser integradora. Nesse sentido, sugeriu-se que pesquisas futuras abordem a Neoaprendizagem com uma lente interdisciplinar e que seus princípios, abordagens e teorias sejam validados empiricamente em outros domínios, como, por exemplo, no contexto do desenvolvimento da própria criatividade.

Em síntese, as contribuições desta investigação foram além da discussão teórica sobre conceitos. O panorama apresentado nesta pesquisa forneceu reflexões sobre (1) a relevância da criatividade para as organizações; (2) a expansão do conceito da Neoaprendizagem para além das áreas voltadas à aprendizagem; (3) a relação entre esses dois conceitos, relevantes para os campos da educação e da sustentabilidade das organizações; e (4) estabelece caminhos para a validação empírica da Neoaprendizagem enquanto abordagem para o desenvolvimento da criatividade.

REFERÊNCIAS

Amabile, T. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357.

Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

Amabile, T. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.

Amabile, T. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87.

Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.

Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963.

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Barron, F., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*.

Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14.

Bresolin, G., Freire, P., & Pacheco, R. (2021). *Neoaprendizagem, 10 passos para a prática andragógica, experiencial e expansiva*. Editora Arquétipos.

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Barron, F., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*.

Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14.

Bresolin, G., Freire, P., & Pacheco, R. (2021). *Neoaprendizagem, 10 passos para a prática andragógica, experiencial e expansiva*. Editora Arquétipos.

Bresolin, G., & Freire, P. (2022). Metodologia da Neoaprendizagem para o Desenvolvimento de Competências dos Aprendentes Digitais. *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação - Ciki*, 1(1). <https://doi.org/10.48090/ciki.v1i1.1171>

Cavalcante, L., & Oliveira, A. (2020). Métodos de revisão bibliográfica en los estudios científicos. *Psicología em Revista*, 26(1), 83-102.

Creswell, J. (2010). *Metodologia qualitativa: Planejamento, execução e avaliação de pesquisas com o uso de entrevistas em profundidade, grupo de foco e outras técnicas*. Penso Editora.

Dietrich, A., & Kanso, R. (2010). A review of EEG, ERP, and neuroimaging studies of creativity and insight. *Psychological Bulletin*, 136(5), 822.

Friedman, R., & Förster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1001.

George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687.

Hennessey, B., & Amabile, T. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>

Hurtado, S., et al. (2012). Arranjos Produtivos Locais (APL) e Fatores Formadores das Dimensões do Desenvolvimento Local. *Interações (Campo Grande)*, 13(2), 55-68.

Leung, A. K.-Y., et al. (2008). Multicultural experience enhances creativity: The when and how. *American Psychologist*, 63(3), 169.

Lubart, T. I., et al. (1996). Investing in creativity. *American Psychologist*, 51(7), 677-688.

Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27.

Nijstad, B. A., et al. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology*, 21(1), 34-77.

Pacheco, R. C. S., et al. (2019). Método da neoaprendizagem para a inovação na educação superior brasileira: uma pesquisa ação na Academia Sapientia. In: *Anais Congresso Internacional de Educação (7th ed.)*.

Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89-106.

Plucker, J., Beghetto, R., & Dow, G. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist*, 39(2), 83-96.

Runco, M. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 55, 657-687. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141502>

Scott, G., Leritz, L. E., & Mumford, M. D. (2004). The effectiveness of creativity training: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 16(4), 361-388.

Shalley, C., & Gilson, L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.

Shalley, C., Zhou, J., & Oldham, G. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of Management*, 30(6), 933-958.

Silvia, P. J., et al. (2008). Assessing creativity with divergent thinking tasks: Exploring the reliability and validity of new subjective scoring methods. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 2(2), 68.

Sternberg, R., & Lubart, T. (1996). Investing in creativity. *American Psychologist*, 51(7), 677-688.

Tan, J., Kinshuk, & Wu, L. (2024). The effectiveness of design thinking on K-12 school students' creativity in a maker curriculum. *Educational Technology Research and Development*, 72(2), 1091-1110.

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620.

West, M. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355-387. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00951>

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.



Submissão à SBGC em 25/08/2024

Avaliação (cega) em 28/07/2024

Aprovação em 21/08/2024

Comitê Revisor:

Profa Ingrid Weingärtner Reis (UTPL); Fabricio Ziviani (UCB/ISCTE); Prof. Alexandre Schirmer Kieling (UCB)