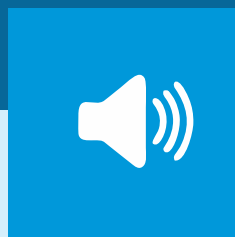
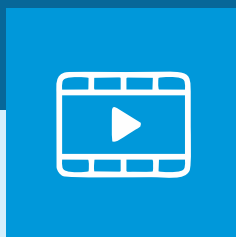
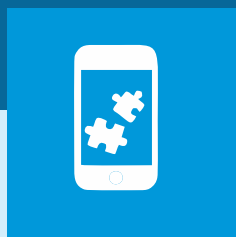


Oficina:

APRENDENDO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS POR MEIO DA
APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS (ABP)
EM UM AMBIENTE VIRTUAL



Este produto apresenta conceitos sobre a Aprendizagem Baseada em Problemas e sua possível aplicação no Ensino Profissional e Tecnológico em Administração.

Ana Cristina Melo Leite da Cunha | Cleilton Sampaio de Farias

Oficina:

APRENDENDO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS POR MEIO DA
APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS (ABP)
EM UM AMBIENTE VIRTUAL



Este produto apresenta conceitos sobre a Aprendizagem Baseada em Problemas e sua possível aplicação no Ensino Profissional e Tecnológico em Administração.

Ana Cristina Melo Leite da Cunha | Cleilton Sampaio de Farias



FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C972 Cunha, Ana Cristina Melo Leite da
Oficina: Aprendendo sobre gestão de pessoas por meio da aprendizagem baseada em problemas (ABP) em um ambiente virtual. / Ana Cristina Melo Leite da Cunha; Cleilton Sampaio de Farias – Rio Branco, 2022.
77 f.: il. color.
Produto educacional apresentado ao curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – PROFEPT - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – IFAC, *Campus* Rio Branco, 2022.
ISBN: 978-65-00-51902-0
1. Educação profissional e tecnológica. 2. Produto educacional. 3. Aprendizagem baseada em problemas. 4. Administração. I. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre II. Título.
CDD 378.98112

BIBLIOTECÁRIO JOSÉ DE A. F. DE OLIVEIRA - CRB-11/1002

DESCRIÇÃO TÉCNICA DO PRODUTO

Área de Conhecimento: Ensino/Educação.

Nível de ensino a que se destina o produto: Profissional e Tecnológico.

Público-Alvo: Os conhecimentos sobre a Aprendizagem Baseada em Problemas são destinados aos professores e estudantes que atuam nas licenciaturas e a oficina, de forma em geral, se destina a todos os envolvidos no ensino de Administração.

Finalidade: Auxiliar o docente na aplicação de uma oficina destinada ao ensino de Administração com foco na disciplina de Gestão de Pessoas, bem como orientar o(a)s professore(a)s sobre a relevância do uso da Aprendizagem Baseada em Problemas no contexto educacional, visando otimizar o processo de ensino-aprendizagem através de uma abordagem ativa.

Avaliação do produto: A validação ocorreu por meio do método EAR (Elaboração, Avaliação e Reelaboração) pelo qual participaram *experts* em metodologias ativas, professores atuantes no ensino de Administração, coordenação do curso Técnico em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre (Ifac) e estudantes do referido curso.

Divulgação: Meio digital.

Repositório: Disponível no sítio eletrônico do ProfEPT/Ifac

(<https://web.ifac.edu.br/profept/dissertacoes-produtos/>) e na Plataforma EduCapex (<https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/432967>).

Idioma: Português.

Cidade: Rio Branco.

País: Brasil.

Ano: 2022.

Origem do Produto: Dissertação desenvolvida no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional – ProfEPT.

Projeto Gráfico: Lindsay Amaral.





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 06

1

UNIDADE 1: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 08

1 METODOLOGIAS ATIVAS 09

1.1 APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS
E O ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO 18

2

**UNIDADE 2: OFICINA – APRENDENDO SOBRE GESTÃO DE
PESSOAS POR MEIO DA APRENDIZAGEM BASEADA EM
PROBLEMAS (ABP) EM UM AMBIENTE VIRTUAL** 22

1 PLANEJAMENTO 25

2 EXECUÇÃO 34

2.1 PRIMEIRO MOMENTO 34

2.2 SEGUNDO MOMENTO 41

2.3 TERCEIRO MOMENTO 52

3

**UNIDADE 3: PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES SOBRE O
APRENDIZADO** 64

PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DE PERCEÇÃO DOS
ESTUDANTES 65

CONSIDERAÇÕES FINAIS 70

REFERÊNCIAS 72

APRESENTAÇÃO



Caro (a) leitor (a),

Este produto educacional é resultado da pesquisa realizada durante o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, promovido pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – Ifac.

Ele foi elaborado pensando em você, professor, estudante, pesquisador ou curioso pelo ensino, que desejam otimizar sua práxis ou conhecer mais sobre a temática.

Consiste em uma proposta de ensino ativa formulada a partir da Aprendizagem Baseada em Problemas que utiliza uma abordagem evolutiva voltada para a área de Administração, aqui descrita em

formato de oficina. Todavia, seu roteiro pode ser adaptado para atender as necessidades do público-alvo, sendo possível ser executada também em disciplinas isoladas e em cursos.

Além disso, seu modelo neste produto sugere a prática em um contexto virtual de aprendizagem, respondendo a inquietações emergidas com a pandemia da Covid-19 que assolou o mundo e trouxe mudanças significativas ao modo de lecionar.

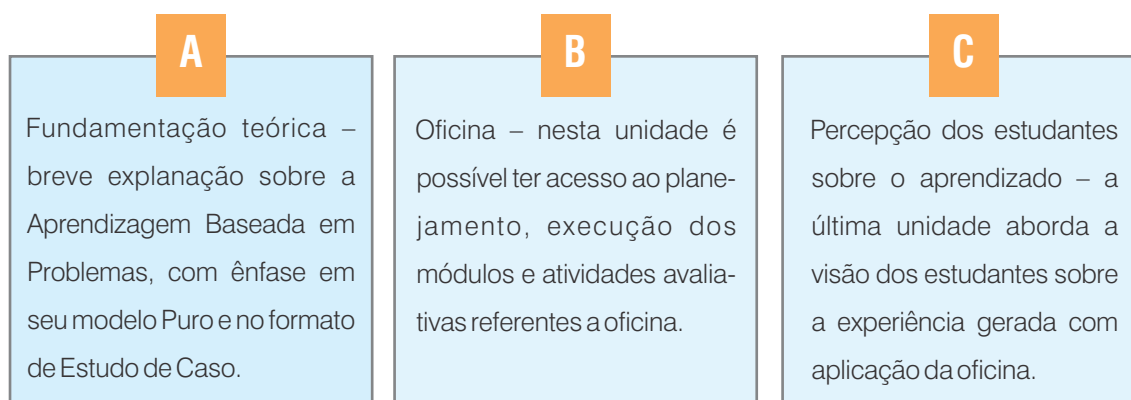
A oficina passou por avaliação de *experts* em metodologias ativas (ABP) e de Administração, bem como foi aplicada aos estudantes do Curso Técnico em Administração do Ifac, etapa em que contribuíram com a validação. Nesse sentido,

a oficina seguiu as etapas de Elaboração, Aplicação e Reelaboração (EAR) de Guimarães e Giordan (2012; 2013).

Outrossim, a método escolhido para a oficina baseou-se em Hung (2015) que traz o aparato científico para a Aprendizagem Baseada em Problemas e, Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010) que funda-

mentam o Estudo de Caso. O que permitiu a criação de uma metodologia inovadora chamada de Aprendizagem Baseada em Problemas evolutiva, que visa o desenvolvimento integral do estudante, abrangendo aspectos profissionais e sociais de maneira criativa e desafiadora.

Pelo exposto, o presente produto educacional está organizado em três unidades:



Desejamos que tenha uma leitura estimulante e agradável, permeado(a) pela vontade de adquirir novos conhecimentos com o propósito de contribuir para uma educação de qualidade que contemple não apenas as necessidades do mundo do trabalho, mas que leve em consideração o desenvolvimento social e intelectual dos estudantes para uma formação integral!

Boa leitura!



1

UNIDADE

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

-
- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA
 - 1 METODOLOGIAS ATIVAS
 - 1.1 APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS E O ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO
-



1 METODOLOGIAS ATIVAS

A ação de ensinar, sempre foi motivo para reflexões e discussões no mundo acadêmico, sendo palco de preocupações e desafios para o docente. Uma destas preocupações está atrelada a qual metodologia de ensino usar (CARVALHO; CHING, 2016).

O método ativo vem ganhando aderência no ensino, contudo o tradicional ainda é uma realidade presente em muitas instituições, tanto no nível básico quanto no superior. Ele é caracterizado por seu formato em palestras, em que o docente é o centro do processo, detendo todo o conhecimento e entregando-o aos estudantes, de forma mais passiva (CARVALHO; CHING, 2016; BACICH, 2018).

No método ativo, por sua vez, o discente é o protagonista, sendo estimulado a aprender a aprender, desenvolver seu senso crítico/reflexível, abrangendo o campo profissional e social. Enquanto o professor torna-se um mediador/guia/tutor do aprendizado (BEBEL, 2011; MORAN, 2015; 2018).

Neste sentido, Moran (2015) afirma que as metodologias ativas são meios para superar a educação bancária, mecânica, encontrada até os dias de hoje na prática do professor. O autor observa que esses métodos eram necessários em outras épocas, onde o docente era a única ou principal fonte de

Moran (2018) alerta que o ser humano aprende ativamente durante todo o desenvolvimento de sua vida e que esse processo não ocorre separadamente, pelo contrário, acontece unificado aos fatores pessoais, sociais e profissionais do indivíduo, os rodeando de desafios que com o passar do tempo, vão se tornando cada vez mais complexos.

conhecimento, que se justificava pelo acesso à informação ser extremamente difícil aos estudantes dentro deste contexto histórico.

Com estas premissas, o autor sinaliza para a necessidade de despertar a fim de perceber que os tempos mudaram e que novas possibilidades se abriram para a práxis docente, em que é preciso adaptar as tecnologias e usá-las a nosso favor, ou melhor, em prol de uma elevação na qualidade da formação acadêmica.

Logo, as metodologias ativas surgem como uma proposta de ino-

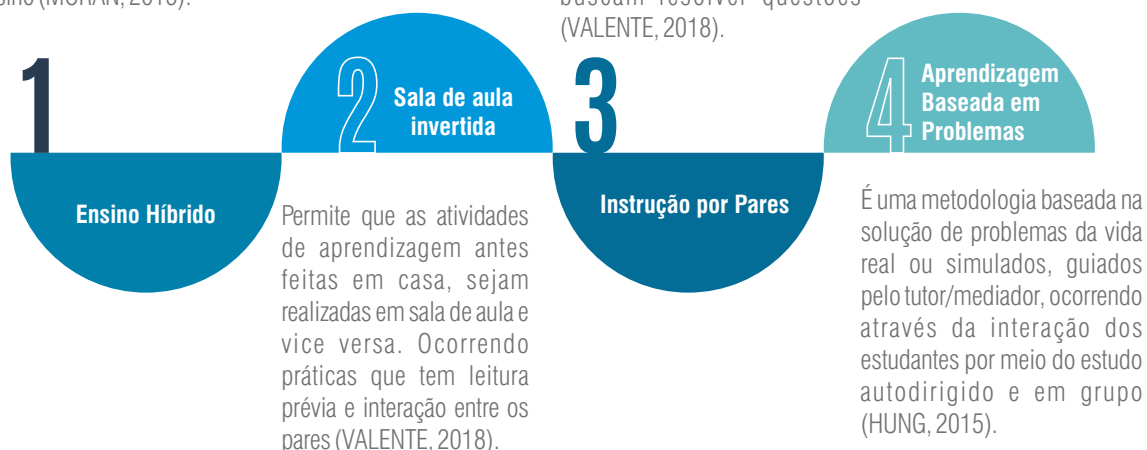
vação, visando um ensino mais adaptado as exigências da sociedade e do mundo do trabalho (BEBEL, 2011; MORAN, 2018). Posto que, o professor não é mais a única fonte de acesso ao conhecimento, tornando-se possível obtê-lo através das novas tecnologias digitais (MORAN, 2015; BACICH, 2018).

Valente (2014) afirma que este modelo de aprendizagem não é novidade para muitos países e que vem sendo implantado de diferentes formas. Dentre elas chamam a atenção:

Figura 1: metodologias ativas e suas principais características.

Mescla o ambiente *online* e o ambiente físico de aprendizagem, bem como atividades individuais e coletivas que possibilitam que o estudante interaja com o professor e com os demais discentes, gerando um misto de opções para o ensino (MORAN, 2015).

Acontece através de atividades que dispõem de leitura prévia e da integração entre os parceiros. O conteúdo a ser aprendido é introduzido pelo docente de maneira breve e os estudantes trocam conhecimentos enquanto buscam resolver questões (VALENTE, 2018).



Fonte: elaborada a partir de Moran (2015), Hung (2015) e Valente (2018).

Consoante Figura 1, o método ativo pode ser empregado em vários contextos e diversas áreas de conhecimento. Todavia, destaca-se aqui a **Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)** por ser ampla e utilizar problemas como a principal fonte de sua abordagem (HUNG, 2015; FREZATTI *et al.*, 2018; RIBEIRO, 2019), possibilitando caminhar para além

do ensino dos conteúdos propostos através de questões desafiadoras que envolvem a sua identificação, análise e resolução (FARIAS, 2018; 2021).

Logo, percebe-se que a ABP tem como base primordial o problema. Contudo, existem mais dois elementos essenciais para o seu planejamento e execução:

Figura 2: tripé da ABP.



Fonte: elaborado a partir de Barrows (1996), Hung (2015), Frezatti *et al.* (2018) e Ribeiro (2019).

Esses elementos devem ser cuidadosamente analisados e moldados no planejamento da ABP, em virtude deles permearem todo o processo de aprendizagem. Além disso, Wood (2003) afirma que não se pode confundir a Aprendizagem Baseada em Problemas com o método Solução de Problemas, posto

que, a ABP é uma metodologia que cria através do problema e seus componentes visam proporcionar a oportunidade de aprendizagem para os estudantes dos conteúdos e do desenvolvimento de competências instrumentais, interpessoais e sistêmicas, que irão utilizar tanto em seu âmbito profissional quanto pessoal.

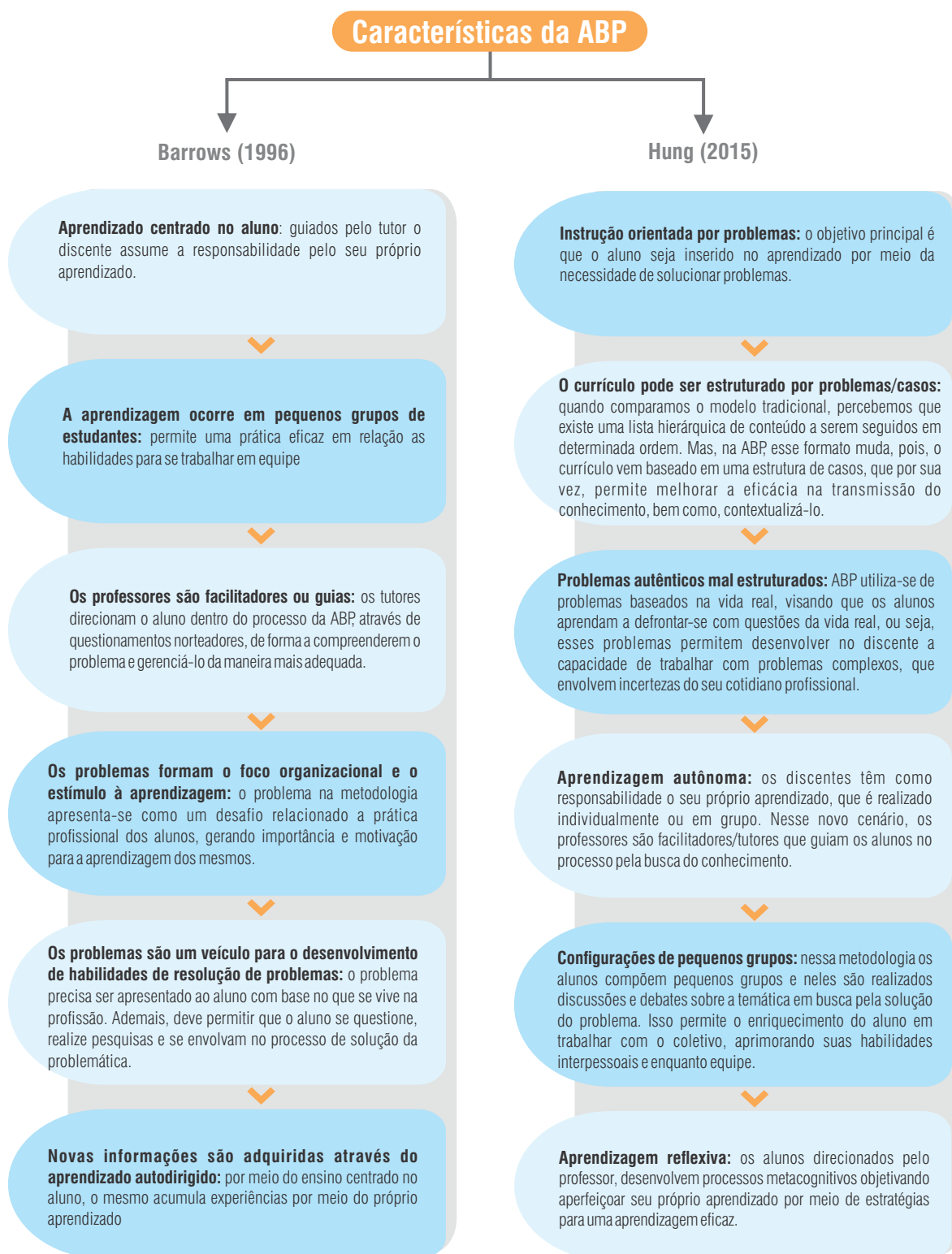
Mas, atenção!!!



A ABP não é uma panaceia, mas sim um meio para desenvolver o estudante em seus amplos sentidos (BARROWS, 1986; FREZATTI *et al.*, 2018; RIBEIRO, 2019). Logo, ela deve ser elaborada levando em consideração seu Tripé e demais características.

Nesse sentido, o tripé da ABP leva essa metodologia a ter características diferentes das demais, sendo elas:

Figura 3: características da ABP.



Fonte: elaborado com base em Barrows (1996) e Hung (2015).

Conforme demonstrado, os aspectos dentro da metodologia permitem criar a relação entre teoria e prática, de forma que os estudantes sintam-se inseridos em seu contexto profissional, preparando-os para saber solucionar problemas da vida

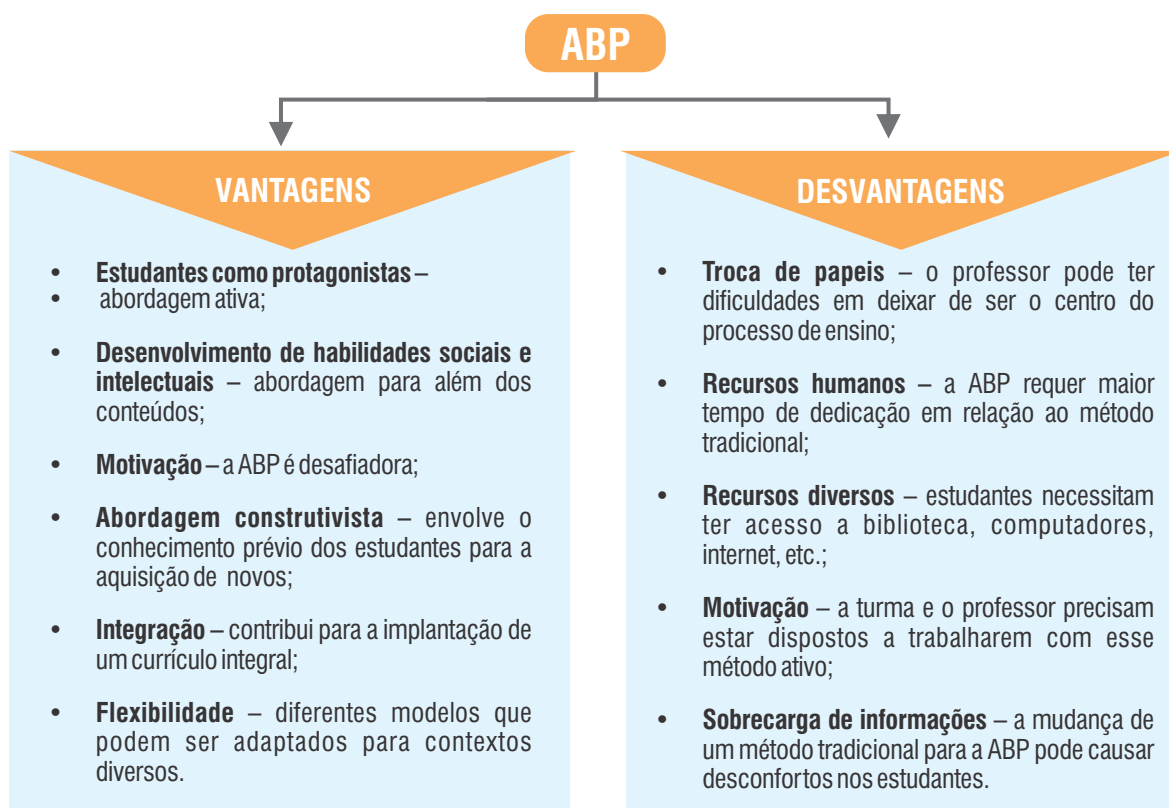
real através da resolução de problemáticas que são constantes na atuação profissional, bem como requerem medidas, por muitas vezes, rápidas e eficazes, onde é necessário que eles continuem seu autoaprendizado mesmo depois de formados.



A ABP visa envolver os discentes em experiências significativas por meio do **trabalho em grupo e da mediação do professor tutor/orientador**, através do compartilhamento e debates de suas descobertas adquiridas, inicialmente, com a aprendizagem autônoma.

Além das características que diferenciam a ABP das demais metodologias, existem vantagens e desvantagens que devem ser observadas antes de aplicar esse método.

Figura 4: principais vantagens e desvantagens da ABP.



Fonte: elaborado a partir de Wood (2003) e Hung (2015).

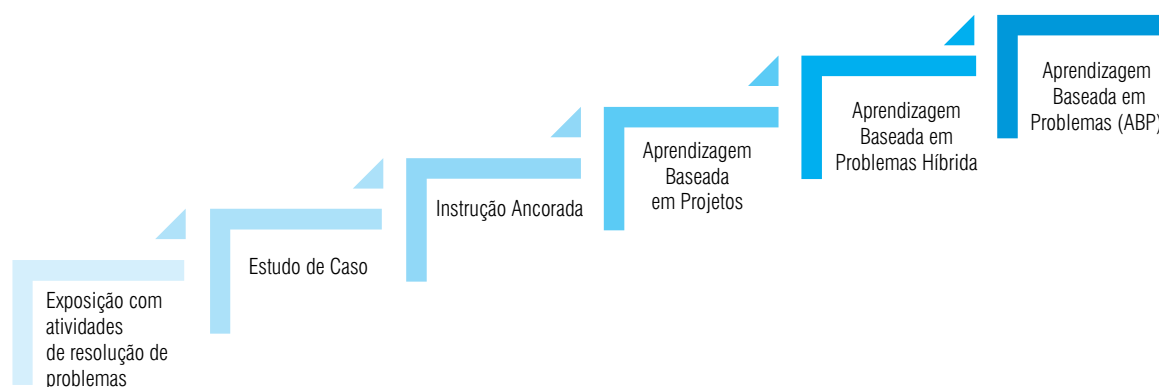
As vantagens e desvantagens apresentadas na Figura 4 corroboram com a ideia que a ABP em muito pode contribuir para a aprendizagem dos estudantes, pois envolve problemas como parte central de sua abordagem, oportunizando que eles desenvolvam habilidades profissionais e sociais através da resolução desses problemas, que integram teoria e a prática (BARROWS, 1986; HUNG; 2015), proporcionando uma formação integral.

Além disso, uma de suas vantagens é a possibilidade do desenvolvimento de habilidades que ocorre devido, principalmente, ao trabalho em grupo, sendo está uma das fortes características da ABP. Segundo Spronken-Smith (2005), em razão das pesquisas e debates realizados em grupo, os discentes são capazes de construir novos conhecimentos, uma vez que, ao trabalharem em conjunto podem potencializar a escuta e argumentação, além de criarem um cenário para melhorar a convivência social através do respeito mútuo.

Outro ponto forte da ABP é sua capacidade de adaptação, o que denota que o professor ao se interessar pela metodologia, pode buscar um formato que melhor se encaixe em sua práxis. Por isso, é importante que o docente esteja motivado a trabalhar com a ABP, para então, estimular a motivação da turma.

Esse caráter adaptativo da ABP, segundo Hung (2015) acontece por haver 6 modalidades ou variações da metodologia que podem ser aplicadas em currículos tradicionais (professores como o centro - aprendizado mais passivo dos estudantes) ou ativos (estudantes como centro – aprendizado mais participativo da turma).

Figura 5: variações da ABP.



Fonte: elaborado a partir de Hung (2015).



Neste produto não compete especificar cada uma delas, contudo, chama-se a atenção para a **Aprendizagem Baseada em Problemas**, conhecida também pela sigla ABP, ou como ABP Pura, que segundo Hung (2015) é aquela em que se formaram as demais e diferencia-se pela ausência de aulas expositivas, sendo mais indicada para o formato de currículos ativos. Por intermédio dela, os estudantes são estimulados a serem responsáveis pelo seu próprio aprendizado, trabalhando com o auxílio do docente o estudo auto-dirigido/autonomia.

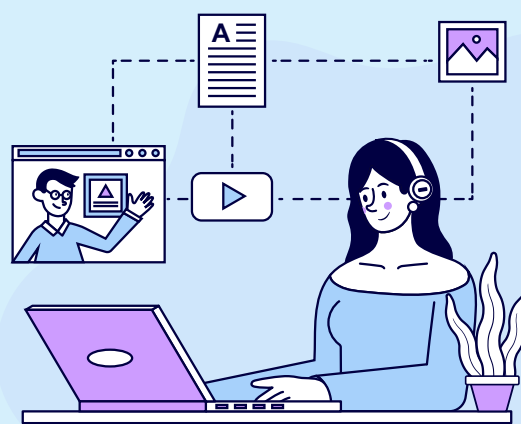
Também existem modalidades desta metodologia que podem ser empregadas em currículos tradicionais, como o **Estudo de Caso**, que se caracteriza por ser flexível, existindo a alternativa de aplicá-lo em disciplinas isoladas ou interdisciplinarmente (SÁ; QUEIROZ, 2010).

Outrossim, esse formato de ABP é aplicado através de casos reais ou fictícios, compondo narrativas que trazem personagens interessantes com problemáticas que desafiam os estudantes a tomarem decisões (QUEIROZ; CABRAL, 2016; QUEIROZ; SACCHI, 2020). Em ambas as modalidades, ele é o centro do processo de ensino-aprendizagem e o professor atua como mediador/tutor da aprendizagem, todavia, nesta última, pode ocorrer a utilização de aulas expositivas (SÁ; QUEIROZ; 2010).

Hung (2015) defende que as variações da ABP possibilitam que o discente possa progredir dentro do método. Ou seja, à medida que ele tem seu crescimento quanto à aprendizagem, os problemas se tornam mais complexos (FARIAS, 2021), fazendo-se mais desafiador para os estudantes, o que estimula a motivação de todos os envolvidos.

As variações da ABP possibilitam a criação de novos formatos da metodologia, como a **ABP evolutiva**, que permite a junção das modalidades da ABP em momentos diferentes da aprendizagem, minimizando as desvantagens da aplicação desse método ativo, principalmente, para aqueles que nunca tiveram contato com a ABP.

A **ABP progressiva** defendida por Hung (2015) ocorre quando as atividades são apresentadas em vários momentos ao longo da experiência, compassadamente para que o estudante compreenda. A **evolutiva** além da progressão, compreende que cada atividade deve capacitar o estudante para aquele momento, todavia, não é suficiente para o momento seguinte. Sendo necessário que o nível de autonomia e problemática evolua.



O modelo de ABP evolutiva será apresentado na unidade 2.



1.1 APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS E O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO

A área de Administração, assim como outras disciplinas, pode utilizar a Aprendizagem Baseada em Problemas para otimizar seu ensino, visto que o perfil profissional exige que os estudantes estejam aptos a atuar no mundo do trabalho, necessitando refletirem sobre problemas cotidianos, fatores internos e externos a organização que a afetam (MEIRELLES, 2017).

Essa área requer que seus profissionais sejam proativos, comunicativos, saibam trabalhar em equipe, tomar decisões, conviver com as diferenças e utilizá-las para o crescimento profissional e pessoal, assim como sejam reflexivos sobre suas práticas ocupacionais e saibam resolver problemas (KUAZAQUI, 2016). Por este motivo, esse método ativo é tão importante no contexto do ensino de Administração, tanto no nível superior quanto médio, pois suas características e vantagens vão

ao encontro do perfil profissional exigido para aqueles que desejam atuar na área administrativa.

No contexto do Ensino Profissional e Tecnológico em Administração isso também é importante, sendo preciso buscar um processo de aprendizagem que permita que os estudantes se identifiquem com os desafios da área e estejam preparados para solucioná-los no seu cotidiano profissional (FREZATTI *et al.*, 2018). Uma vez que, o profissional Técnico em Administração deve estar “[...] preparado para observar a legislação e a ética da sua profissão, revelando domínio do saber-saber, saber-fazer, saber ser e saber-conviver, bem como possuir capacidade para se adaptar a novas situações e as novas tecnologias” (IFAC, 2014, p. 11).

A ABP no Ensino Profissional e Tecnológico vem ganhando espaço, trazendo contribuições significativas através do I Simpósio Nacional de Metodologias Ativas na Educação Profissional e Tecnológica – SimaEPT, que resultou na publicação 33 resumos expandidos sobre a ABP nessa modalidade de ensino.



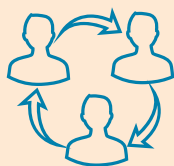
Link para acesso:

<https://www.even3.com.br/anais/1simaept2021/>

Também sucedendo no livro “Metodologias Ativas para a educação profissional e tecnológica – algumas proposições” (FARIAS, 2022) que apresenta artigos específicos sobre a ABP e suas diferentes modalidades em diversos cenários, incluindo o ambiente virtual.



Essa afirmativa é corroborada por uma pesquisa realizada com 11 docentes do Curso Técnico em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – Ifac no ano de 2021 (CUNHA; FARIAS, 2021). O estudo expressou que os professores do referido curso estão em processo de incorporação das metodologias ativas, pois consideram que o método ativo apresenta maiores benefícios ao ensino de Administração, destacando-se o fato de ser intrinsecamente gratificante, encorajar os discentes e promover a interdisciplinaridade quando comparado ao método tradicional, bem como contribuem para o desenvolvimento de habilidades intelectuais e sociais necessárias aos profissionais da área administrativa, como tomada de decisão, trabalho em grupo e/ou equipe, resolver problemas e aprender a aprender (CUNHA; FARIAS, 2021).



Contudo, é preciso que o docente sinta-se motivado a trabalhar com a ABP independente do contexto em que está inserido (MORAN, 2015; 2018) e esteja preparado para contornar as desvantagens da metodologia.

mente para esse público-alvo, ainda é incipiente, existindo apenas 1 artigo relacionado ao Ensino Técnico em Administração com a utilização da metodologia.

Nesse sentido, objetivando cooperar para reverter esse cenário, bem como, colaborar para um ensino mais ativo, criamos a oficina intitulada, “Aprendendo sobre Gestão de Pessoas por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em um ambiente virtual”, utilizando das variações da Aprendizagem Baseada em Problemas com o intuito de contribuir para o desenvolvimento do estudante de Administração de maneira integral. Assim como, visando colaborar para a formação continuada dos professores que desejam trabalhar com essa metodologia.

Ademais, o formato da oficina foi direcionado ao ambiente virtual de apren-

dizagem devido a pesquisa nesse contexto também ser incipiente e em virtude da pandemia da Covid-19 que realizou mudanças no cenário educacional, migrando do ensino presencial para o virtual. Em outras palavras, a pandemia ocasionou o Ensino Remoto Emergencial – ERE, que refere-se a uma mudança repentina do modo presencial para o virtual, causada por algum fator interno ou externo a escola, mas não definitivo, após esse fator ser superado ou minimizado, as aulas voltam a serem presenciais. Essa nova forma de ensino, pode englobar aulas síncronas e assíncronas (HODGES *et al.*, 2020).

A seguir mostraremos o passo a passo para aplicação dessa oficina.

Vamos lá?!





2

UNIDADE

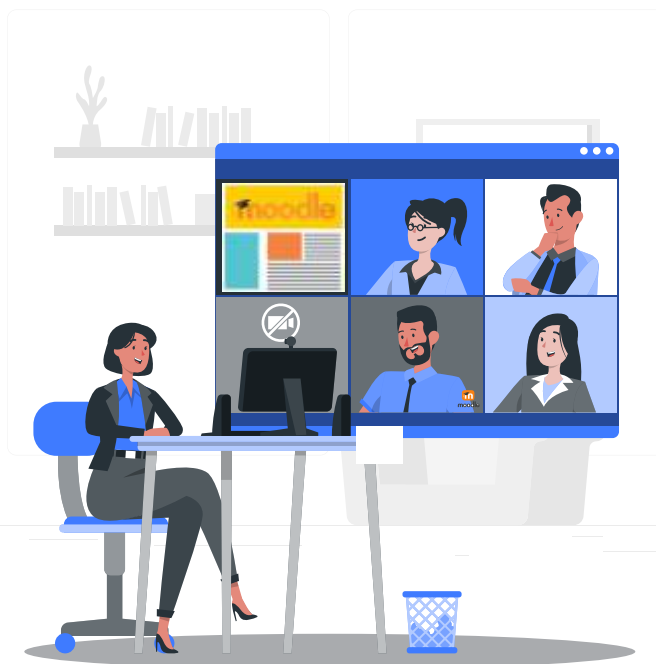
OFICINA: APRENDENDO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS POR MEIO DA APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS EM UM AMBIENTE VIRTUAL

-
- OFICINA: APRENDENDO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS POR MEIO DA APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS EM UM AMBIENTE VIRTUAL
 - 1 PLANEJAMENTO
 - 2 EXECUÇÃO
 - 2.1 PRIMEIRO MOMENTO
 - 2.2 SEGUNDO MOMENTO
 - 2.3 TERCEIRO MOMENTO
-

A oficina “Aprendendo sobre Gestão de Pessoas por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em um ambiente virtual”, tem como público-alvo os estudantes do Ensino Profissional e Tecnológico em Administração, todavia pode ser adaptada para os cursos superiores, bem como para o modelo presencial de ensino, ou até mesmo para cursos ou disciplinas, devido o caráter de flexibilidade da metodologia, desde que seja devidamente adaptada ao contexto dos envolvidos e ao objetivo pedagógico.

A oficina foi planejada para ocorrer virtualmente, com aulas síncronas através do *Google Meet*

e atividades assíncronas por intermédio da plataforma digital *Moodle*, em virtude de seu planejamento e execução ter ocorrido em cenário pandêmico causado pela Covid-19.



O principal objetivo da oficina é compreender a importância da Gestão de Pessoas e do Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas empresas através da metodologia da Aprendizagem Baseada em Problemas. Sua carga horária é de 30 horas/aula. Ela foi planejada para um total de 20 estudantes, sendo divididos em 4 grupos com 5 componentes cada.

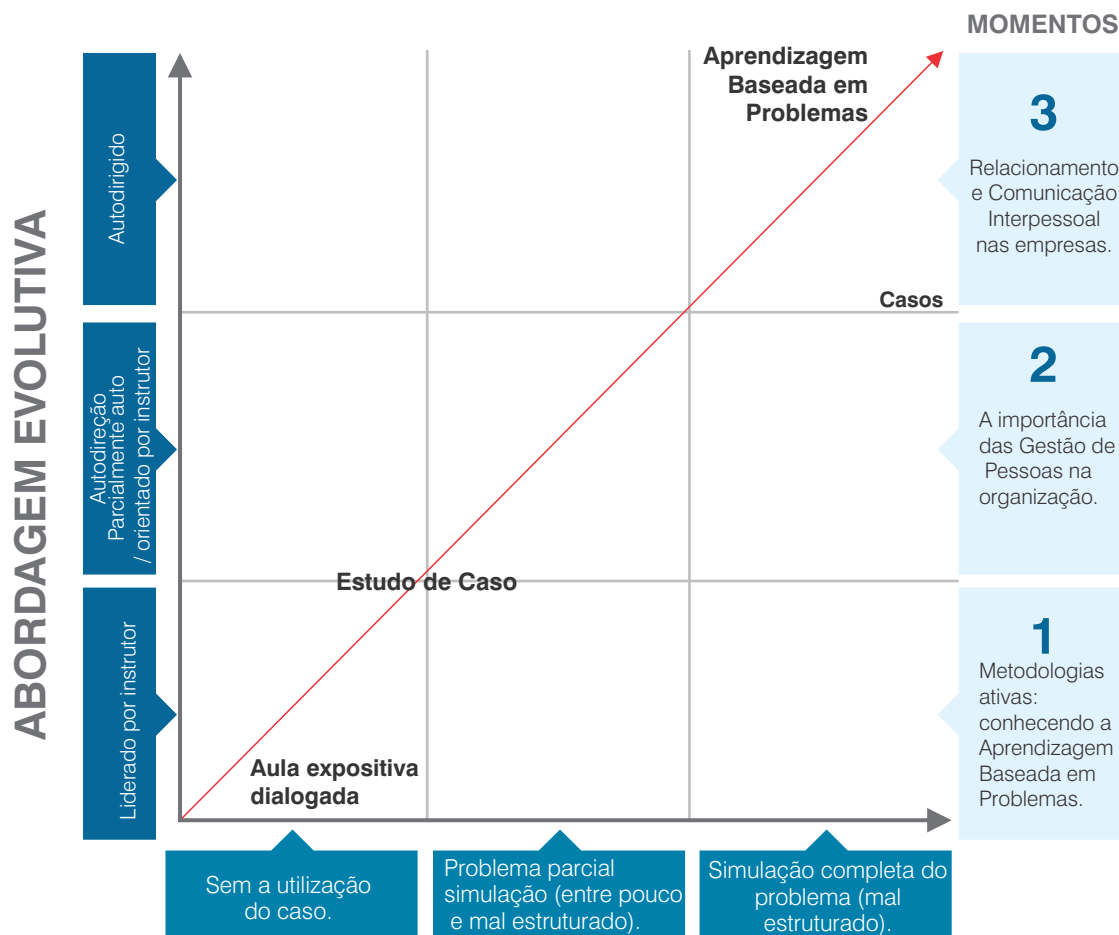
Partindo do princípio que eles não conhecem a metodologia da ABP, sendo imprescindível introduzi-la com mais cautela, iniciando com o método tradicional de ensino, ainda com aulas expositivas e

centrado no professor, prosseguindo com a autodireção parcial (Estudo de Caso) em que o estudante tem sua autonomia, porém podem ocorrer aulas expositivas, evoluindo até o autoaprendizado completo (Aprendizagem Baseada em Problemas), instante que tornam-se completamente ativos e tem seu processo de autodireção completo, sem nenhuma interferência do professor e sem aulas expositivas (Figura 6).

Dessa forma, a oficina foi dividida em três Momentos, que permite que a turma evolua de maneira a evitar as desvantagens da metodologia ou a diminuir

esse risco. A Figura 6 representa os três Momentos da oficina, ela possibilita que o estudante e professor ascendam ao autoaprendizado através da ABP e as habilidades que podem ser desenvolvidas por meio dela (FARIAS, 2021).

Figura 6: abordagem evolutiva.



Fonte: elaborado pelos autores a partir de Hung (2015).

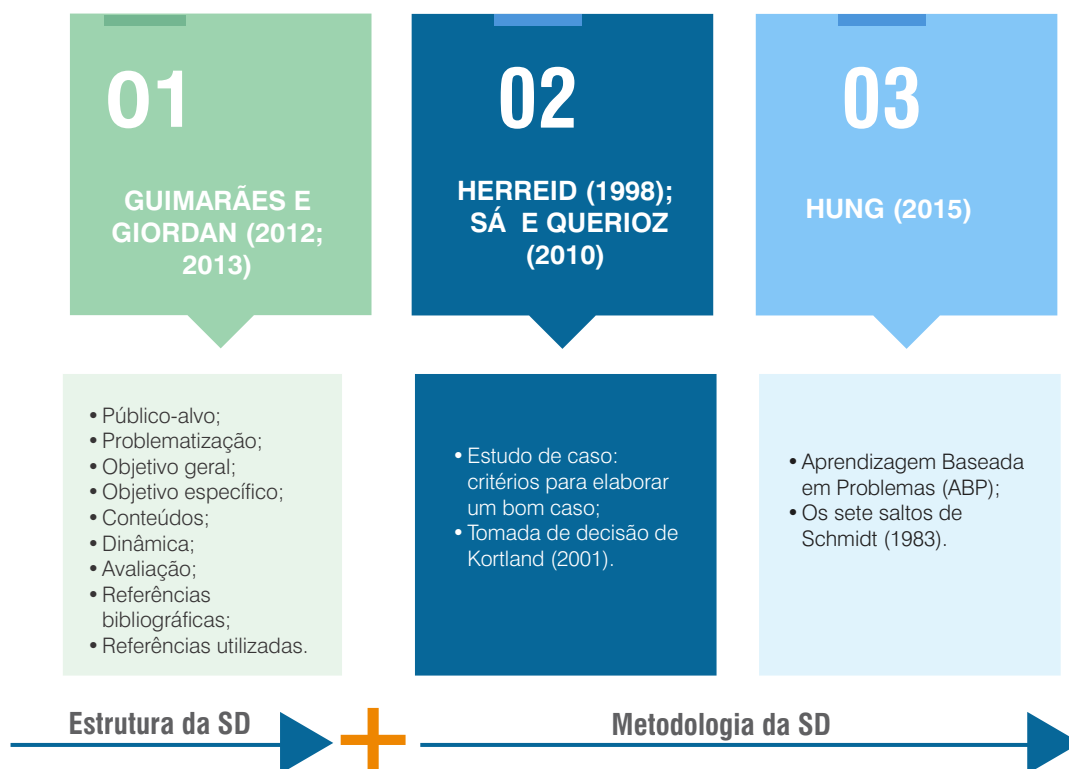
Em outras palavras, a proposta é realizar uma evolução do estudante dentro dos métodos da ABP (do Estudo de Caso à Aprendizagem Baseada em Problemas) no ensino de Administração através da disciplina de Gestão de Pessoas. Essa escolha proporcionará transitar do

método tradicional (professores como centro) para uma abordagem ativa (estudantes como centro), minimizando as dificuldades de implantação da ABP (FARIAS, 2021), principalmente para professores e estudantes que nunca tiveram contato com essa metodologia.

1 PLANEJAMENTO

Para melhor executar a oficina, é preciso compreender sua fundamentação. Nessa lógica, ela foi planejada com base em Guimarães e Giordan (2012; 2013), Hung (2015), Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

Figura 7: fundamentação da oficina.



Fonte: elaborado a partir de Guimarães e Giordan (2012; 2013), Hung (2015), Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

Conforme Figura 7, Guimarães e Giordan (2012; 2013) fundamentam a elaboração da Sequência Didática - SD em relação aos elementos de estruturação:



Sequências Didáticas são “(...) instrumentos desencadeadores das ações e operações da prática docente em sala de aula. Em consequência, a estrutura e a dinâmica da SD são determinantes do planejamento das atividades por meio das quais os alunos vão interagir entre si e com os elementos da cultura” (GUIMARÃES; GIORDAN, 2013, p. 2).

a) Título - deve ser atrativo, refletir o conteúdo, as ações e interações; b) Público-alvo - sua criação visa o público para qual será aplicada, sendo este um fator primordial); c) Problematização – é o que faz a união e sustenta a sequência didática, visto que permeia a justificativa do tema proposto, agindo com base em questões científicas e sociais em que são contextualizados os conteúdos; d) Objetivos gerais – devem ser alcançáveis, bem como precisam refletir o que se almeja por meio do conteúdo; e) Objetivos específicos - eles detalham o objetivo geral, organizando as intenções de ensino que colaboram com o planejamento das metodologias pertinentes para atingi-los até a forma de avaliação; f) Conteúdos – são geralmente estabelecidos de maneira disciplinar, porém é possível

formular uma integração com conceitos aparentemente isolados, posto que a ciência não se manifesta separadamente, existem fatores externos que não estão necessariamente descritos no currículo, mas que são relevantes para compreender o conteúdo. Também é importante dar continuidade as unidades didáticas que interliguem o assuntos que serão estudados; g) Dinâmica – é preciso ocorre dinâmicas de ensino que propiciem o desenvolvimento das ações de aprendizagem; h) Avaliação – necessita ser coerente com o que propõe os objetivos e com os conteúdos estabelecidos; i) Referências bibliográficas – refere-se aos livros, artigos, vídeos, entre outros recursos que serão empregados no decorrer da SD; j) Bibliografia utilizada – é o espaço dedicado para as obras escolhidas

para elaborar a SD e/ou como material de apoio para o docente na aplicação da mesma (GUIMARÃES; GIORDAN, 2012; 2013).

Visando a complementação dos pressupostos da estruturação da SD em relação a metodologia de ensino, optou-se pela escolha da Aprendizagem Baseada em Problemas, pois, como já mencionado, ela apoia-se em problemas que remetem a tomada de decisão e proporcionam o desenvolvimento de habilidades sociais e intelectuais necessárias aos estudantes de Administração. Bem como, possuem caráter adaptativo em virtude de suas diferentes maneiras de ser empregada, além de criar debates para questões que estão para além do conteúdo descrito no currículo, possibilitando uma visão mais crítica e reflexiva dos discentes (HUNG, 2015), indo, dessa forma, ao encontro das proposições de Guimarães e Giordan (2012; 2013), principalmente em relação ao quesito problematização e dinâmica.

Nessa ótica, Hung (2015) contribui para a compreensão da metodologia, seus objetivos e princípios e junção dos dois tipos de ABP escolhida (Estudo de Caso e Aprendizagem Baseada em Pro-

blemas), que utilizadas em conjunto proporcionam um **modelo evolutivo**, definido para a aplicação da SD. Formato este que permite que os estudantes realizem a transição do método tradicional de ensino para o ativo, iniciando com problemas simples e evoluindo para problemas mais complexos, por intermédio da autodireção/autonomia deles. Ademais, esse formato tem como principal propósito minimizar os riscos da execução da ABP, criando através da evolução maior familiaridade para todos os envolvidos no processo (FARIAS, 2021).

Por sua vez, Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010) trazem a abordagem da ABP em seu modelo de Estudo de Caso, contribuindo com a SD para a elaboração de um bom caso/cenário, sendo este “[...] narrativas sobre dilemas vivenciados por pessoas que necessitam tomar decisões importantes a respeito de determinadas questões” (SÁ; QUEIROZ, 2010, p. 12).

Segundo as referidas autoras, um bom caso deve possuir as seguintes características:

Figura 8: características de um bom caso.



Fonte: elaborado a partir de Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

Em síntese, os pressupostos dos referidos autores, permitiram criar uma sequência didática para oficina (Quadro 1), que será detalhado em cada momento da mesma.

Através do Quadro 1 é perceptível identificar os 9 tópicos da estrutura proposta por Guimarães e Giordan (2012; 2013) para a elaboração da SD, contudo dois deles, problematização e dinâmica, não estão explicitamente identificados, pois englobam fatores da ABP, por isso estão intrinsecamente descritos nas etapas mencionadas. Também é possível observar outros itens relatados no referido Quadro que não estão nos pressupostos dos autores, como por exemplo, o item recursos e tecnologias, isto ocorre porque os autores permitem que sejam acrescentados outros pontos que o docente considere relevante para planejar sua própria SD, de forma a otimizá-la.

Quadro 1: sequência didática da oficina.

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO					
Oficina	Aprendendo sobre Gestão de Pessoas por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em um ambiente virtual.				
Público-alvo	Ensino Médio incompleto (para o integrado) ou completo (para o subsequente).				
Pré requisito	Estar estudando no Curso Técnico em Administração.				
Ano Letivo	2021	Semestre	02	Turno	Noite
Disciplina	Gestão de Pessoas		Carga Horária	30 horas	
Teórica	20 horas	Síncrono	10 horas	Assíncrono	10 horas
Prática	10 horas	Síncrono	4 horas	Assíncrono	6 horas
2.EMENTA					
<ul style="list-style-type: none"> • Introdução as metodologias ativas com foco na Aprendizagem Baseada em Problemas; • Introdução a Gestão de Pessoas; • As Pessoas e a Integração dos Recursos Organizacionais; • Abordagem da Área Processual da Gestão de Pessoas. 					
3.OBJETIVO GERAL DAS AULAS					
Compreender a importância da Gestão de Pessoas e do Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas empresas através da metodologia da Aprendizagem Baseada em Problemas.					
4.OBJETIVOS ESPECÍFICOS					
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e dialogar sobre os conhecimentos prévios dos discentes a respeito do método ativo; • Discutir o conceito de metodologias ativas e sua importância para o ensino, com ênfase na Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP); • Contextualizar as metodologias ativas com foco na Aprendizagem Baseada em Problemas com o que é proposto pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC); • Promover reflexões coletivamente com os estudantes com base em suas perspectivas e curiosidades sobre a Aprendizagem Baseada em Problemas; • Entender o conceito de Gestão de Pessoas no âmbito operacional, gerencial e estratégico; • Identificar os objetivos da Gestão de Pessoas; • Propor uma reflexão sobre os problemas enfrentados pelas empresas atualmente; • Debater sobre a importância do Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas organizações; • Entender o conceito de comunicação e relacionamento interpessoal nas organizações; • Identificar os benefícios e riscos da comunicação e relacionamento interpessoal nas organizações; • Refletir sobre a importância de um fluxo de informações interno para o desenvolvimento das empresas; • Criar um plano de ação como proposta de implantação para melhorar o relacionamento e a comunicação interpessoal nas organizações. 					
5. CONTEÚDOS					
UNIDADE TEMÁTICA			Carga horária	Prática	Teórica
Primeiro Momento - Metodologias ativas: conhecendo a Aprendizagem Baseada em Problemas - Princípios, fundamentos, características do método ativo. Conceito, características, vantagens e desvantagens da Aprendizagem Baseada em Problemas em seu formato Puro e de Estudo de Caso. Habilidades gerais exigidas pela BNCC.			04 horas	1	3
Segundo Momento – A importância das Gestão de Pessoas na organização: Conceito de Gestão de Pessoas. Fundamentos da Gestão de Pessoas. Visão sistêmica. Visão holística. Fatores contribuintes para a sobrevivência das empresas.			12 horas	3	9
Terceiro – Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas empresas – Conceito e princípios de Relacionamento e Comunicação Interpessoal. Comunicação verbal e não verbal. Vantagens e desvantagens do relacionamento e a comunicação nas empresas. Fluxo de informações. Noções gerais sobre plano de ação.			14 horas	6	8
Continuação:					

Continuação:
6. METODOLOGIA
A proposta é aprender sobre a Gestão de Pessoas por meio de uma abordagem evolutiva visando a autonomia dos estudantes através da Aprendizagem Baseada em Problemas.
7. RECURSOS E TECNOLOGIAS
Computadores, celulares e/ou <i>tablets</i> com acesso à internet que possibilitem acessar textos, vídeos, livros e <i>sites</i> relacionados a temática escolhida, bem como lápis e/ou caneta e caderno. Para mais, considerando o contexto virtual, as aulas ocorrerão mediadas por instrumentos tecnológicos, como o <i>Google Meet</i> (aulas síncronas) e Plataforma <i>Moodle</i> (aulas assíncronas).
8. AVALIAÇÃO
A avaliação terá função diagnóstica e formativa, sendo realizada no decorrer de todo o processo através da percepção dos conhecimentos prévios, observação e interação dos discentes, sendo está avaliada individualmente e em grupo, também através da resolução de questionário, elaboração de relatórios e apresentações. Dessa forma, 40% refere-se a participação qualificada em seminários e aulas síncronas e 60% em relação a apresentação dos relatórios, resolução dos casos propostos e elaboração do plano de ação.
9. PRÁTICAS PROFISSIONAIS
Elaboração de plano de ação e relatórios, trabalho em equipe, identificação, análise e resolução de problemas e apresentações.
10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
HUNG, W. Problem-based learning: conception, practice, and future. <i>In</i> : Y.H. Cho et al. (eds.). Authentic Problem Solving and Learning in the 21st Century . Education Innovation series. 2015. DOI 10.1007/978-981-287-521-1_5. MEIRELES, R. B. Gestão de Pessoas : princípios para o desenvolvimento humano. São Paulo: Senai, 2017. MORAN, J. Mudando a educação com metodologias ativas. <i>In</i> : SOUZA, C. A.; MORALES, O. E. T. (org.). Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania : aproximações jovens. Ponta Grossa: UEPG/PROEX, 2015. E-book. ISBN: 978-978-85-63023-14-8. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/mudando_moran . Acesso em: 01 mar. 2021. QUEIROZ, S. L.; CABRAL, P. F. de O. Ensinar e aprender ciências na educação básica a partir de estudos de caso. <i>In</i> : QUEIROZ, S. L.; CABRAL, P. F. de O. (org.). Estudo de caso no ensino de ciências naturais . São Paulo: Art Point Gráfica e Editora, 2016. p. 11 – 20. SEBRAE. Apresentação : sobrevivência das empresas no Brasil. Brasília: Sebrae, 2016.
11. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA COMPLEMENTAR
PATEL, N. Como fazer um plano de ação: passo a passo e ferramentas. Blog Empreendedorismo . 2021. Disponível em: https://neilpatel.com/br/blog/plano-de-acao/ . Acesso em: 21 mar. 2021. EQUIPE IBC. Comunicação interpessoal nas organizações. Blog Instituto Brasileiro de Coaching . Goiânia, dez. 2019. Disponível em: https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/comunicacao-interpessoal-nas-organizacoes/ . Acesso em: 04 jan. 2021.
12. REFERÊNCIAS UTILIZADAS
HERREID, C. F. Return to mars: how not to teach a case study. Journal of College Science Teaching , New York, v. 27, n. 6, p. 379-382, may. 1998. HUNG, W. Problem-based learning: conception, practice, and future. <i>In</i> : Y.H. Cho <i>et al.</i> (eds.). Authentic Problem Solving and Learning in the 21st Century . Education Innovation series. 2015. DOI 10.1007/978-981-287-521-1_5. KORTLAND, J. A Problem-Posing approach to teaching decision making about the waste issue . Utrecht: Cdß Press – Freudenthal Institute for science and mathematics education (FISME), Utrecht University – Series on Research in Science Education; n. 37, 2001. SÁ, L. P.; QUEIROZ, S. L. Estudo de casos no ensino de química . Campinas: Editora Átomo, 2010. SCHMIDT, H. G. Problem-based learning: rationale and description. Medical Education , v. 17, n. 1, p. 11-1.

Fonte: elaborado pelos autores a partir dos pressupostos de Guimarães e Giordan (2012; 2013), Hung (2015), Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

Em síntese, o planejamento da oficina configurou-se consoante Figura 9:

Figura 9: planejamento da oficina.

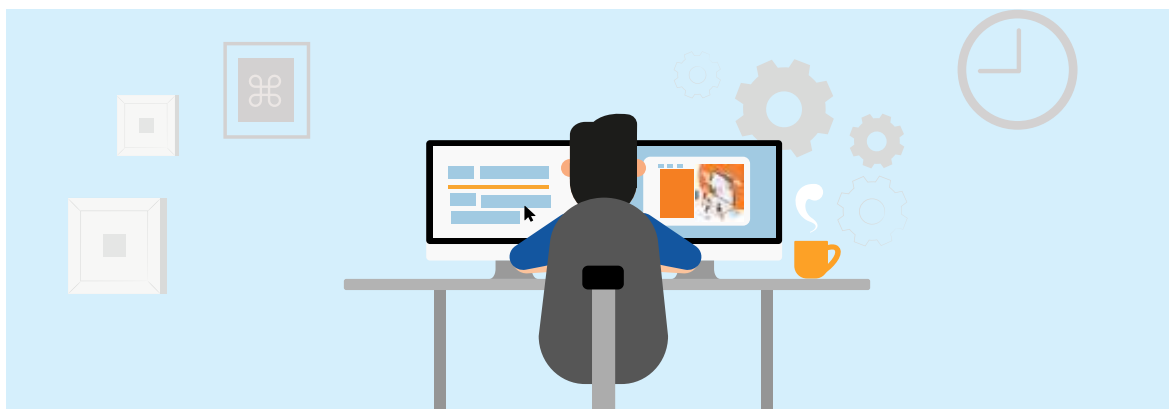
PRIMEIRO MOMENTO						
01	02	03	04	05	06	07
PÚBLICO-ALVO 20 Estudantes do Curso Técnico em Administração.	OBJETIVO Compreender o conceito de metodologias ativas e sua importância para o ensino, com ênfase na ABP.	CONTEÚDO Metodologias ativas; - Modelos de ABP; - BNCC.	CARGA HORÁRIA - 6 Horas aula (síncronas); - 6 horas aula (assíncronas).	METODOLOGIA Aula expositiva dialogada (método tradicional).	RECURSOS DIDÁTICOS - Computador, celular, <i>tablet</i> com acesso à internet; - Plataforma digital <i>Moodle</i> e <i>Google Meet</i> ; - Caderno e lápis/caneta.	INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO - Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Questionário individual com perguntas objetivas sobre a temática.

SEGUNDO MOMENTO						
01	02	03	04	05	06	07
PÚBLICO-ALVO 20 Estudantes do Curso Técnico em Administração	OBJETIVO Compreender a importância da Gestão de Pessoas para as organizações.	CONTEÚDO Gestão de Pessoas histórico geral, princípios, objetivos, visão sistêmica, visão holística e fatores contribuintes que afetam as organizações.	CARGA HORÁRIA - 6 Horas aula (síncronas); - 6 horas aula (assíncronas).	METODOLOGIA ABP em formato de Estudo de Caso.	RECURSOS DIDÁTICOS - Computador, celular, <i>tablet</i> com acesso à internet; - Plataforma digital <i>Moodle</i> e <i>Google Meet</i> ; - Caderno e lápis/caneta.	INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO - Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Seminário; - Relatório.

TERCEIRO MOMENTO						
01	02	03	04	05	06	07
PÚBLICO-ALVO 20 Estudantes do Curso Técnico em Administração.	OBJETIVO Compreender a importância do Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas organizações.	CONTEÚDO - Relacionamento e Comunicação Interpessoal: comunicação verbal e não verbal; benefícios e riscos; fluxo de informações; - Plano de ação	CARGA HORÁRIA - 6 Horas aula (síncronas); - 6 horas aula (assíncronas).	METODOLOGIA ABP Pura.	RECURSOS DIDÁTICOS - Computador, celular, <i>tablet</i> com acesso à internet; - Plataforma digital <i>Moodle</i> e <i>Google Meet</i> ; - Caderno e lápis/caneta.	INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO - Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Seminário; - Relatório; - Plano de ação.

Fonte: elaborado a partir de Guimarães e Giordan (2012; 2013), Hung (2015), Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

Logo na fase de planejamento, deve-se levar em consideração o contexto dos membros envolvidos. Dessa forma, a oficina foi criada com base na realidade imposta pela Pandemia da Covid-19, visto que, no contexto convencional, o planejamento da SD seria comumente pensado para a sala de aula física, com os estudantes frente ao professor com aulas presenciais, nas quais é possível verificar suas expressões faciais e posturas diante do contato inicial com a ABP e sua evolução (HUNG, 2015; FARIAS, 2021), o que possibilita ao professor ter uma percepção mais rápida sobre o envolvimento da turma e fazer possíveis ajustes (ZABALA, 1998).



Assim, ao realizar o planejamento é preciso ter o contexto em mente. No exemplo posto, foi preciso escolher tecnologias que permitam ter o máximo possível dessa percepção que ocorre no ensino presencial, como por exemplo, a frequência em que acessam o material de ensino, que interagem entre si, criando conteúdos de forma colaborativa e que permita a turma desenvolver a oralidade e a escrita de maneiras diversas. Outrossim, a escolha do professor necessita levar em consideração que os estudantes ao utilizarem essa tecnologia consumam o mínimo possível de dados da internet e que sua utilização seja intuitiva (FARIAS, 2021).

Por essas razões, na fase de planejamento a escolha foi pela plataforma *Moodle* (Figura 9) que proporciona ao professor criar diferentes atividades, como fóruns, *wikis*, questionários, bem como autoriza o envio de relatórios, vídeos, imagens, entre outros, em um só lugar, centralizando os conteúdos, atividades e os *links* para as aulas síncronas da oficina de maneira que a turma encontre todas as informações com facilidade, tornando a comunicação mais eficiente entre professor e estudantes. Além de possibilitar que o docente acompanhe a interação em tempo real de cada discente de forma coletiva e individual (DELGADO; HAGUENAUER, 2010).



Ainda nessa fase da elaboração é preciso pensar em utilizar uma plataforma que possibilite nos momentos de aulas síncronas uma interação com a turma, o mais semelhante possível ao contexto presencial, pois, Hung (2015) afirma que dialogar com eles e instigá-los a trabalhem em grupo é extremamente importante no contexto da ABP.

Em um cenário presencial de ensino essa interação acontece de maneira mais simples, visto que, em aulas síncronas, o professor depara-se com situações em que não é possível ter

uma noção completa da turma, pois muitos desligam suas câmeras e microfones, além do problema com a conexão à internet, que faz com que os estudantes entrem e saiam das salas virtuais diversas vezes, dificultando a condução da aula pelo professor. Dessa forma, a plataforma *Google Meet*, surge como uma opção significativa para minimizar a problemática, por ser intuitiva, dinâmica e ter um consumo de dados da internet razoável, entre outros benefícios que viabilizam a interação com a turma (TEIXEIRA; NASCIMENTO, 2021) (Figura 9).



2 EXECUÇÃO

2.1 PRIMEIRO MOMENTO

No Primeiro Momento - Metodologias ativas: conhecendo a Aprendizagem Baseada em Problemas – o objetivo da aula é compreender o conceito de metodologias ativas e sua importância para o ensino, com ênfase na Aprendizagem Baseada em Problemas. Visto que, é relevante que os estudantes conheçam a metodologia, seu propósito e como executá-la para que consigam desenvolver as atividades propostas no Momento II e III. Esse processo de contato inicial permite que a turma entenda o motivo pelo qual a metodologia foi escolhida e assim possa gerar familiaridade e menor resistência ao seu formato.

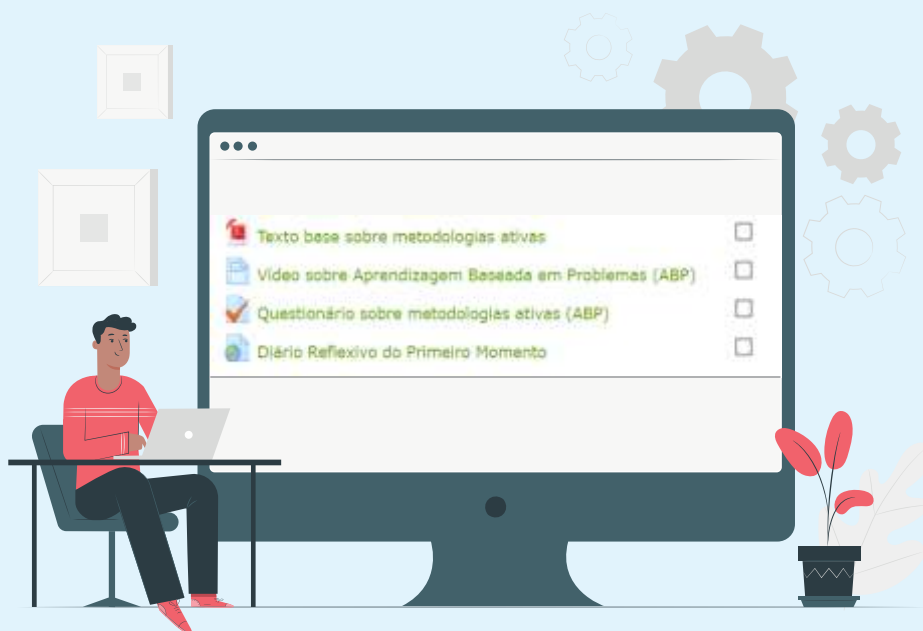
Esta fase é composta por apenas uma aula síncrona, onde são discutidos em modelo de aula expositiva dialogada (100 min.) os conceitos de metodologias ativas, os principais métodos e como resolver problemas através do Estudo de Caso e da ABP. Sugere-se que o desenvolvimento da oficina, nesta etapa, possa seguir os pressupostos do guia tutorial do Primeiro Momento (Quadro 2), detalhado a seguir:

Quadro 2: guia tutorial do Primeiro Momento - Metodologias ativas: conhecendo a Aprendizagem Baseada em Problemas.

Público-alvo	Recursos Didáticos	Objetivo Geral	Objetivos Específicos
Estudantes do Curso Técnico em Administração.	20 estudantes.	Compreender o conceito de metodologias ativas e sua importância para o ensino, com ênfase na Aprendizagem Baseada em Problemas.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar e dialogar sobre os conhecimentos prévios dos discentes a respeito das metodologias ativas; - Contextualizar as metodologias ativas com foco na Aprendizagem Baseada em Problemas com o que é proposto pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC); - Promover reflexões coletivamente com os estudantes com base em suas perspectivas e curiosidades sobre a Aprendizagem Baseada em Problemas.
Recursos Didáticos	Organização da Turma	Desenvolvimento	Avaliação
Computadores, celulares ou <i>tablets</i> , com acesso à internet; - Lápis e/ou caneta e caderno; - Plataformas digitais: <i>Google Meet</i> (síncrono) e <i>Moodle</i> (assíncrono).	Individualmente por meio de aula síncrona pelo <i>Google Meet</i> (videoconferência).	Uma aula expositiva dialogada abordando os seguintes conteúdos: - Conhecimentos prévios; - Metodologias Ativas; - Estudo de Caso; - ABP; - BNCC.	<ul style="list-style-type: none"> - Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Questionário individual com perguntas objetivas sobre a temática disponibilizado na Plataforma <i>Moodle</i> (assíncrono).

Fonte: elaborado pelos autores.

Figura 10: apresentação do Primeiro Momento no Moodle.



Fonte: <http://ead.ifac.edu.br/ava/course/view.php?id=318>

Aula 1

Recomenda-se que a aula inicie com o professor projetando o termo “metodologias ativas” e indagando aos estudantes de forma geral a falarem a primeira palavra que vem a sua mente quando pensam no referido termo.

Aula expositiva dialogada



À medida que eles responderem, o docente vai escrevendo cada significado atribuído ao redor da palavra inicial e projetando na plataforma *Google Meet* para que o processo se torne visual (aconselha-se reservar aproximadamente 15 a 20 min. para essa etapa).

É importante que mediante todas as respostas apresentadas seja realizada uma breve contextualização através de aula expositiva dialogada sobre o conceito de metodologias ativas, direcionando para o formato de Estudo de Caso até a ABP, enfatizando seus benefícios e relacionando com as competências exigidas pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC) (recomenda-se disponibilizar um tempo de até 40 minutos para isto).

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) refere-se a um documento que regulamenta as aprendizagens essenciais a serem trabalhadas nas escolas brasileiras. Nele constam as habilidades que devem ser exploradas, incluindo o senso crítico e o raciocínio lógico (BRASIL, 2018). Assim, ele está em consonância com as habilidades que podem ser desenvolvidas através da ABP.

Link para acessar a BNCC:

<http://basenacionalcomum.mec.gov.br/abase/>



A seguir, consta as etapas para aplicação de um Estudo de Caso, para que os estudantes compreendam a importância do processo de resolução de um problema, seja ele respondido por intermédio das atividades individuais ou em grupo, bem como deve-se explicar a relevância dos conhecimentos prévios para esta atividade (indica-se destinar aproximadamente 40 min. para esta fase).

Na aula expositiva o professor poderá utilizar vídeos, como o exemplo ao lado, para tornar a aula mais atrativa.



Vídeo: Aprendizagem Baseada em Problema - ABP Definições e Conceitos.

Link: <http://www.youtube.com/watch?v=qk6vS8UDT0c&t=1s>



Bem como, pode utilizar o site *Jigsaw Planet's* para criar quebra-cabeça *online* sobre o tema para interagir e reter a atenção da turma:

Link: <http://www.jigsawplanet.com/?rc=play&pid=2cfcb2e520f9>



Ademais, para auxiliar na elaboração da aula 1, o docente pode criar *slides* para apresentação ou outro recurso que considerar mais adequado.

Como atividade final de avaliação sugere-se que o professor aplique um questionário de até cinco perguntas objetivas sobre os conteúdos abordados na aula e disponibilize na plataforma *Moodle*, conforme Quadro 3.

Quadro 3: Primeiro Momento - questionário.

Questões	Alternativas
<p>1 Segundo Moran (2015, p. 15) “a educação formal está num impasse diante de tantas mudanças na sociedade: como evoluir para tornar-se relevante e conseguir que todos aprendam de forma competente a conhecer, a construir seus projetos de vida e a conviver com os demais. Os processos de organizar o currículo, as metodologias, os tempos e os espaços precisam ser revistos.” A esse respeito, Moran (2015) traz as metodologias ativas como proposta para as novas exigências da sociedade, dessa forma, marque a alternativa que não condiz com essa metodologia.</p>	<p>a) A metodologia ativa possibilita realizar uma mesclagem entre a sala de aula física e os ambientes virtuais, permitindo abrir a escola para o mundo e para trazer o mundo para dentro da escola;</p> <p>b) No método ativo ocorre a inversão dos papéis, o professor se torna orientador/tutor do processo de ensino/aprendizagem e o aluno torna-se o centro desse processo;</p> <p>c) As metodologias ativas são pontos de partida para avançar para processos mais avançados de reflexão, de integração cognitiva, de generalização, de reelaboração de novas práticas;</p> <p>d) As metodologias ativas enfatizam a importância do método bancário/tradicional;</p> <p>e) Nas metodologias ativas de aprendizagem, o aprendizado se dá a partir de problemas e situações reais; os mesmos que os alunos vivenciarão depois na vida profissional, de forma antecipada, durante o curso.</p> <p>Resposta correta: letra “d”.</p>
<p>2 A ABP possui características distintas de outras metodologias ativas, visto que permite criar a relação entre teoria e prática de forma que os estudantes sintam-se inseridos em seu contexto profissional, preparando-os para saber solucionar questões da vida real, pois as problemáticas da profissão são constantes e diferenciadas e requerem medidas, por muitas vezes, rápidas e eficazes, sendo necessário que o estudante continue seu autoaprendizado mesmo depois de formado, logo, o aprender a aprender é um grande passo para alcançar a eficiência. Mediante o exposto, assinale a alternativa que não se refere aos benefícios da ABP.</p>	<p>a) Aprendizagem centrada no aluno e professor;</p> <p>b) Habilidade de trabalhar em grupo/equipe;</p> <p>c) Habilidade de identificar, analisar e resolver problemas;</p> <p>d) Aprendizagem crítica e reflexiva;</p> <p>e) Aprendizagem autodirigida.</p> <p>Resposta correta: letra “a”.</p>

Continuação:

Continuação	
3	<p>De acordo com Hung (2015) a Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) possui 6 (seis) diferentes formatos. Dentre os modelos defendidos pelo autor destaca-se aquele que possibilita aplicar a ABP ainda dentro de um currículo tradicional, por meio de casos, em que as aulas expositivas são limitadas (diferente do modelo tradicional), proporcionando a complementação na aquisição de novos conhecimentos e maior autonomia ao professor. Esse formato de ABP chama-se?</p>
	<p>a) ABP em Projetos; b) ABP em formato de Estudo de Caso; c) ABP Pura; d) ABP Instrução Ancorada; e) ABP Ativa.</p> <p>Resposta correta: letra “b”.</p>
4	<p>Segundo Hung (2015) para que ocorra a efetivação da Aprendizagem Baseada em Problemas é necessário que haja o envolvimento de 3 (três) importantes elementos. Assinale a alternativa correta que corresponde aos elementos defendidos pelo autor.</p>
	<p>I. Professores; II. Estudantes; III. Gerência/Gestão da Instituição; IV. Organizações com fins lucrativos (empresas); V. Estado.</p> <p>a) Somente a alternativa I está correta; b) Somente as alternativas I, II e III estão corretas; c) Somente as alternativas I, II e V estão corretas; d) Todas as alternativas estão corretas; e) Nenhuma das alternativas estão corretas.</p> <p>Resposta correta: letra “b”.</p>
5	<p>O estudante ao ter seu processo de ensino guiado pelo professor/orientador por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas no formato de Estudo de Caso, terá como benefício contribuir para o desenvolvimento da habilidade de trabalhar em grupo, uma das exigências do mundo do trabalho, pois:</p>
	<p>a) Desenvolve o espírito de liderança; b) Desenvolve a convivência social; c) Desenvolve a comunicação; d) Desenvolve o respeito mútuo; e) Todas as alternativas são verdadeiras.</p> <p>Resposta correta: letra “e”.</p>

Fonte: elaborado com base em Hung (2015) e Moran (2015).

Para responder ao questionário, sugere-se que os estudantes tenham acesso ao material base que foi utilizado para a elaboração da aula expositiva.

Mudando a educação com metodologias ativas (MORAN, 2018).

Link: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4941832/mod_resource/content/1/Artigo-Moran.pdf

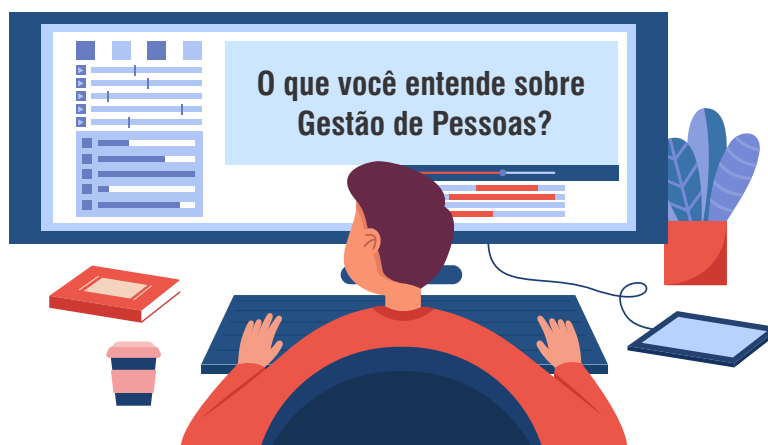


Aprendizagem baseada em problemas: concepção, prática e futuro (Hung, 2015).

Link: https://www.researchgate.net/publication/273459404_Problem-Based_Learning_Conception_Practice_and_Future



Após responderem o questionário (parte final desta etapa), recomenda-se que o professor proponha uma questão dissertativa na plataforma *Moodle*.



As respostas dessa pergunta podem ser utilizadas pelo docente para caracterizar os conhecimentos prévios dos estudantes a fim de serem empregadas no Segundo Momento. Podendo serem representadas através de nuvem de palavras.

Espera-se que esta atividade possa contextualizar o entendimento adquirido sobre o assunto a realidade da turma e ligar-se com os conteúdos que serão discutidos posteriormente.

2.2 SEGUNDO MOMENTO

Para o Segundo Momento: a importância das Gestão de Pessoas nas organizações, aconselha-se que seja o segundo contato dos estudantes com a ABP, contudo, aqui eles ainda não terão o processo de autonomia completo, visto que propõe-se ao professor que busque fazer intervenções e uso de aula expositiva dialogada para abordar a temática que os discentes não conseguirem alcançar por meio do estudo autodirigido (SÁ; QUEIROZ, 2010), por isso a ABP é recomendada em formato de Estudo de Caso.

Nesta etapa serão dispostos o conteúdo da ementa “Introdução a Gestão de Pessoas” em torno dos conceitos, origem, princípios, objetivos, vantagens e desafios da Gestão de Pessoas, conforme descrito no guia tutorial do Segundo Momento (Quadro 4).

Quadro 4: guia tutorial do Segundo Momento - A importância da Gestão de Pessoas nas organizações.

Público-alvo	Turma	Objetivo Geral	Objetivos Específicos
Estudantes do Curso Técnico em Administração.	20 estudantes.	- Compreender a importância da Gestão de Pessoas para as organizações.	- Entender o conceito de Gestão de Pessoas no âmbito operacional, gerencial e estratégico; - Identificar os objetivos da Gestão de Pessoas; - Propor uma reflexão sobre os problemas enfrentados pelas empresas atualmente.
Recursos Didáticos	Organização da Turma	Desenvolvimento	Avaliação
- Computadores, celulares ou <i>tablets</i> com acesso à internet; - Lápis e/ou caneta e caderno; - Plataformas digitais: <i>Google Meet</i> (síncrono) e <i>Moodle</i> (assíncrono).	- No início da aula a organização será individual, posteriormente serão formados quatro grupos de até cinco estudantes cada (síncrono). - Ocorrerão três encontros síncronos via <i>Google Meet</i> ; - Os grupos discutirão a resolução do caso fora das aulas síncronas através da plataforma que considerarem melhor atenderem suas necessidades (assíncrono).	Resolução do caso/cenário através da ABP em formato de Estudo de Caso com base na Tomada de Decisão de Kortland (2001).	- Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Apresentação (seminário síncrono) e relatório sobre como chegaram até a resolução do caso (assíncrono).

Fonte: elaborado pelos autores.

Orienta-se que para o desenvolvimento do Segundo Momento seja utilizado o caso/cenário 1 “A morte das empresas”. O referido caso foi baseado nos pressupostos de Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010) que apresentam os critérios para a elaboração de um bom caso.

Quadro 5: caso 1.

A morte das empresas

No Brasil inúmeras são as empresas criadas diariamente, entretanto, algumas delas não sobrevivem a um prazo de dois anos. Dentro desse aspecto, a região Sudeste é a que mais destaca-se pela taxa de sobrevivência dos negócios, que em 2008 era de 56% evoluindo para 77% em 2012, enquanto a taxa na região Norte em 2008 era de 43% passando a 75% em 2012. **(O caso apresenta generalizações).**

Esse indicador revela vários fatores que afetam a constância das empresas no mercado, que possuem diferentes características e variações, conforme é possível verificar na Figura 11. Dentre esses fatores, a pesquisa realizada pelo Sebrae (2016), demonstrou que em 2012 o Acre encontrava-se em vigésimo terceiro lugar entre as vinte e sete capitais do Brasil, com apenas 74% de chances de sobreviver durante os dois primeiros anos. **(Conta uma história. É baseado em fatos reais, atuais e relevantes para a formação acadêmica dos estudantes).**

Diante desse cenário, a sede do Sebrae de Rio Branco-AC foi chamada para minimizar os fatores mencionados na Figura 11, tendo como base a Gestão de Pessoas, posto que é uma parte da Administração que engloba todos os envolvidos na empresa. **(Tem utilidade pedagógica).**

Ademais, é relevante levar em consideração que João Carlos (administrador responsável pelo departamento de consultoria do Sebrae/AC), já havia mobilizado os empreendedores do estado do Acre, por meio de ações práticas voltadas para esse público-alvo, visando abordar a Gestão de Pessoas. Porém, mesmo que a região norte venha aumentando seu índice de sobrevivência das empresas, de acordo com os dados levantados pelo estudo, João Carlos ainda precisa fortalecer essas ações.

Diante disso, João Carlos monta sua equipe para fins de ter sucesso em sua missão. Foi então, que na primeira reunião, uma das componentes da equipe, Maria

Continuação:

Continuação:

Silva, recém-formada como Técnica em Administração e nova colaboradora da empresa, perguntou:

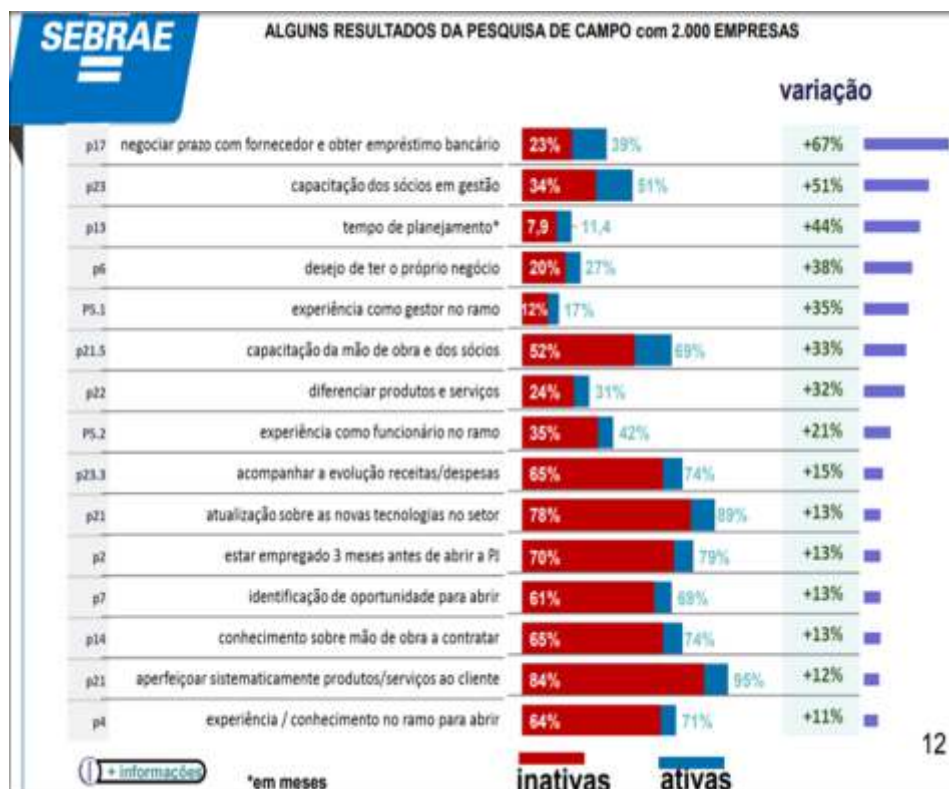
- Existe entendimento para os proprietários das empresas sobre a importância da Gestão de Pessoas? Nesse contexto, os empresários acreditam que ela realmente vai contribuir para a permanência da empresa no mercado?

João Carlos fica por um instante pensativo e logo responde:

- Ótimas perguntas, Maria. Vamos ao trabalho! **(Possui citações. É uma narrativa que inclui, início, meio e fim).**

Nesse cenário, vocês compõem a equipe do Sebrae de Rio Branco-AC liderada por João Carlos, que visa compreender “como a Gestão de Pessoas pode contribuir para que as empresas permaneçam ativas após dois anos de atuação no mercado?” **(Se concentra em uma questão interessante “Problema”. Força uma decisão).**

Figura 11: fatores que afetam a permanência das empresas no mercado.

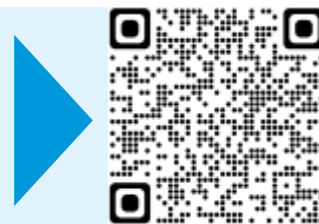


Fonte: Sebrae (2016, p. 12).

Fonte: elaborado pelos autores com base nos critérios essenciais de um bom caso de Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

No Quadro 5, as linhas em vermelho demonstram os parâmetros defendidos pelos mencionados autores e devem ser retirados quando for ser disponibilizado aos estudantes. Ademais, conforme representado na Figura 6, o problema nesta fase é parcial, ou seja, mais simples, tanto em virtude do formato de ABP como pela própria estrutura da oficina estar relacionada a conteúdos introdutórios a disciplina de Gestão de Pessoas retirada do Curso Técnico em Administração (IFAC, 2014).

O referido caso foi elaborado pelos pesquisadores e publicado na revista Cadernos da Educação Básica em 2021, podendo ser acessado através do link: <http://www.cp2.g12.br/ojs/index.php/cadernos/article/view/3003/2053>. Contudo, para esta pesquisa sofreu alterações, conforme Quadro 5.



Para auxiliar na resolução do caso proposto, sugere-se que seja empregada a Tomada de Decisão de Kortland (2001) (Quadro 6), pois ela possibilita que o docente conduza os estudantes visando que cheguem a uma resposta para o problema. Em outras palavras, guia o processo de construção do conhecimento para desenvolver a solução do problema, partindo de sua identificação, produção de critérios, avaliação de alternativas, ação e monitoramento e escolha da solução do caso.

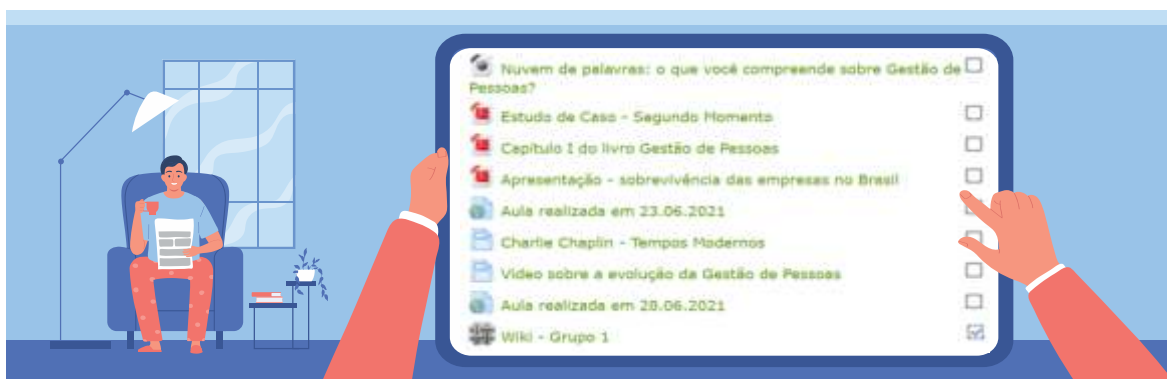
Quadro 6: modelo do processo para tomada de decisão.

Identificação do problema	Qual é a questão central do caso que precisa ser resolvida?
Produção de critérios	Quais os critérios (parâmetros) que poderão indicar as alternativas para a resolução do caso?
Geração de alternativas	Quais as alternativas que podem estar relacionadas com os critérios levantados?
Avaliações de alternativas	Há alternativa coerente com o caso e que seja “suficientemente boa” para resolvê-lo?
Ação e Monitoração	As avaliações das alternativas levam a conclusão do caso e da escolha da melhor solução?
Escolha da solução	Qual é a escolha coerente com os critérios e alternativas avaliadas que podem solucionar o caso?

Fonte: adaptado de Farias (2018) que utilizou como base Kortland (2001).

Logo, recomenda-se que as aulas sucedam da seguinte maneira:

Figura 12: apresentação do Segundo Momento no Moodle.



Fonte: <http://ead.ifac.edu.br/ava/course/view.php?id=318>

Aula 2

Propõe-se que os estudantes sejam organizados em grupos de, no máximo, cinco componentes. Posteriormente, o caso (Quadro 5) será projetado no *Google Meet* e, em seguida, ocorrerá a leitura dele pelo professor em conjunto com a turma. Após esse passo, orienta-se que o docente traga para os estudantes as principais respostas sobre a pergunta “o que você compreende sobre Gestão de Pessoas?”, visando interligar as vivências e significados da turma com a problemática das empresas acreanas estarem fechando nos seus primeiros dois anos de vida e qual a relevância da Gestão de Pessoas para ajudar a minimizar esta questão.

Para maior interação, as respostas podem ser apresentadas através de nuvem de palavras.



Ela pode ser elaborada por meio do *Mentimeter*, acessando o link: <https://www.mentimeter.com/pt-BR/features/word-cloud>

Figura 13: modelo de nuvem de palavras.



Fonte: <http://ead.ifac.edu.br/ava/mod/resource/view.php?id=14699>

Sugere-se que isto aconteça por meio de dados, imagens, vídeos, entre outros recursos que poderão ser usados pelo professor (recomenda-se reservar entre 15 a 20 min. para esta fase).

Como tarefa inicial dos grupos, propõe-se que os estudantes pesquisem conceitos, princípios e objetivos que conectem os fatores contribuintes com a Gestão de Pessoas para fins de identificação do problema.

Alguns materiais sobre a temática necessitam serem disponibilizados pelo professor, como o Relatório do Sebrae (2016) e outros que contribuam nesse processo.

Clique para acessar o relatório Sobrevivência das Empresas no Brasil do Sebrae (2016):

Link: <http://bis.sebrae.com.br/bis/conteudoPublicacao.zhtml?id=7496>



As ideias sobre o problema podem ser colocadas no Quadro 6 pelo docente, de acordo com cada resposta do grupo (aconselha-se destinar aproximadamente 80 min. para esta etapa). Ademais, orienta-se que os estudantes após a aula dois realizem leituras e buscas necessárias, visando dar continuidade ao Estudo de Caso na aula três, procurando por critérios de possíveis alternativas para resolver o problema.

Sugestões de leituras e vídeos que podem ser utilizados pelos estudantes:



Charlie Chaplin - Tempos Modernos;

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=Gi9zUU3FsdU>





Fases históricas da Gestão de Pessoas;

YouTube - Link: http://www.youtube.com/watch?v=GWa9_2t2Jiw&t=2s



Capítulo I do Livro - Gestão de pessoas: princípios para o desenvolvimento humano (MEIRELES, 2017).

Link: https://books.google.com.br/books/about/Gest%C3%A3o_de_pessoas.html?id=Sj81DwAAQBAJ&redir_esc=y



**Mas, lembre-se estas são sugestões!
O professor poderá utilizar o material que
considerar mais adequado.**

Aula 3

O professor poderá realizar uma roda de conversa virtual sobre as hipóteses de solução apresentadas pelos estudantes em relação ao problema, questionando os grupos sobre o conhecimento obtido durante a pesquisa realizada quanto as possibilidades de soluções para o caso, para facilitar as discussões em sala de aula, visando Kortland (2001) em geração e a avaliação de alternativas para o problema (orienta-se guardar até 40 min. para esta fase). Ressaltando-se que, a partir das falas dos estudantes, o professor poderá acrescentá-las ao Quadro 6, tornando o processo mais visual. Ainda em grupo, a turma deverá chegar a uma decisão sobre a solução final do problema (sugere-se reservar aproximadamente 60 min. para este passo).

Aula 4

Propõe-se que os grupos façam uma apresentação sobre como chegaram à resolução do caso (recomenda-se disponibilizar um tempo de até 15 min. por grupo). Após o término das apresentações, o professor poderá ofertar as explorações que os estudantes não conseguiram alcançar dentro da proposta pedagógica, objetivando a avaliação e monitoramento e a escolha da solução (KORTLAND, 2001) (orienta-se reservar até 40 min.).

Durante o desenvolvimento da experiência desse Momento, de forma assíncrona, para fins avaliativos em relação ao conteúdo, recomenda-se que os estudantes escrevam um relatório sobre como chegaram à solução escolhida para resolver o problema. Esta etapa pode ocorrer por meio de uma *wiki* disponibilizada na plataforma *Moodle*. Ela permitirá que o professor acompanhe em tempo real a participação de cada estudante do grupo, principalmente em relação a escrita do texto.

Propõe-se, também, que o professor deixe uma questão dissertativa no *Moodle*:



Assim como é proposto no Primeiro Momento, as respostas dessa pergunta poderão ser apreciadas pelo docente para contextualizar os conhecimentos prévios da turma com o novo conteúdo a ser estudado.

Para este caso, é possível diferentes resoluções, no entanto devido ao público-alvo escolhido e aos conteúdos da ementa objetivados, indica-se que o professor conduza a resolução do mesmo baseado na Tomada de Decisão de Korthand (2001) (Quadro 6) da seguinte maneira:

RESOLUÇÃO DO CASO 1 – SEGUNDO MOMENTO

O caso apresentado instiga a necessidade de João Carlos melhorar a estratégia que estava utilizando, ressaltando que esta era focada para a prática. Nesta lógica, propõe-se que para solucionar a problemática, ele deve verificar primeiramente se os empresários e seus colaboradores conhecem a Gestão de Pessoas e seus objetivos.

Inicialmente é necessário para resolvê-lo que os participantes identifiquem quais são os principais fatores que afetam a Gestão de Pessoas, expostos na Figura 11 do Quadro 5. Após isto, é preciso adentrar a teoria antes da prática, ou seja, recomenda-se nessa fase estudar a Gestão de Pessoas, começando por sua origem, conceito e objetivos.

Quanto a origem e conceito torna-se importante compreender os três pilares da evolução: operacional, gerencial e estratégico, bem como a abordagem sistêmica e holística. Em relação aos objetivos: proporcionar aos colaboradores motivação; desenvolver um programa de treinamento e desen-

volvimento profissional; assegurar à empresa uma vantagem competitiva; manter a qualidade de vida e motivação dos colaboradores; gerenciamento das mudanças; assegurar uma política ética e de abertura (DUTRA, 2016).

Posteriormente, é importante associar essa teoria com os sete fatores diretamente ligados a Gestão de Pessoas (Figura 11). Sendo eles: capacitação dos sócios em gestão; tempo de planejamento; experiência como gestor do ramo; capacitação de mão de obra e dos sócios; conhecimento sobre mão de obra para contratar; experiência como funcionário no ramo e; diferenciar produtos e serviços (SEBRAE, 2016). Nessa conjuntura, orienta-se interligar a importância da Gestão de Pessoas como possível solução para os problemas reais do cotidiano das empresas, isto é, com os fatores que afetam a permanência das organizações no mercado, realizando sugestões para melhorar os índices mencionados na Figura 11.

As sugestões para desenvolver os indicadores podem ser diversas, como por exemplo, antes de iniciar o negócio buscar se planejar, conhecer o mercado, seu público-alvo. Ademais, é preciso recrutar com qualidade seus colaboradores e investir em capacitação tanto destes como dos empresários. Visando sempre associar as soluções aos objetivos da Gestão de Pessoas. Ressaltando que mesmo nos casos em que as empresas são MEI's, é relevante aos poucos irem adquirindo conhecimentos sobre essa área, para que possam se expandir com alicerces fortificados. Sendo está a necessidade de compreender a importância da Gestão de Pessoas desde o início de abertura da empresa.

Ressalta-se que, principalmente, durante as discussões sobre a geração de alternativas referente a Tomada de

Decisão de Kortland (2001), é importante que a turma entenda que para o problema em questão não há uma única resposta certa, especialmente, devido ao caso abordar questões teóricas de introdução a Gestão de Pessoas. Todavia, a solução encontra-se amparada em uma associação de possibilidades, podendo gerar diversas alternativas pelos estudantes. Em virtude desse fato, com fins de criar maior clareza para o docente ao identificar quais serão as possíveis respostas apresentadas pelos estudantes mais direcionadas ao objetivo pedagógico e, conseqüentemente, a resolução do caso, elaboramos o Quadro 7.

Observe que o Quadro 7, aborda apenas os pontos principais até a resolução do caso, visando seu caráter visual e objetivo.

Quadro 7: resolução com base no processo para tomada de decisão.

Identificação do problema	Produção de critérios	Geração de alternativas	Produção de critérios	Ação e Monitoração	Escolha da solução
<p>- Fechamento das empresas acreanas com menos de 2 anos.</p>	<p>- Os sete fatores contribuintes; - Índice de mortalidade; - Índice de sobrevivência; - O fato de já ter sido desenvolvido um trabalho com os empreendedores sobre Gestão de Pessoas (abordagem prática); - Dúvidas sobre se existe conhecimento sobre a importância da Gestão de Pessoas (GP) pelo(a)s empresário(a)s acreano(a)s.</p>	<p>1. Capacitação sobre a importância da GP relacionando com os fatores contribuintes; 2. Realização do planejamento e desenvolvimento da empresa com base nos objetivos da GP.</p>	<p>1. Relevância da GP; 2. Os principais fatores contribuintes relacionados a GP: capacitação dos sócios em gestão; tempo de planejamento; experiência como gestor do ramo; capacitação de mão de obra e dos sócios; conhecimento sobre mão de obra para contratar; experiência como funcionário no ramo e; diferenciar produtos e serviços; 3. Objetivos da GP: proporcionar aos colaboradores motivação; desenvolver um programa de treinamento e desenvolvimento profissional; assegurar à empresa uma vantagem competitiva; manter a qualidade de vida e motivação dos colaboradores; gerenciamento das mudanças; assegurar uma política ética e de abertura.</p>	<p>- As alternativas foram discutidas e testadas teoricamente. - As respostas são parcialmente boas, pois ambas as alternativas se completam, visto que faz a associação entre a relevância da GP para as organizações, com os problemas enfrentados pelo não desenvolvimento de seus objetivos, levando a necessidade de planejamento e desenvolvimento de ações voltadas para GP com fins de elevar a taxa de sobrevivência das empresas.</p>	<p>É preciso que o(a)s empresário(a)s compreendam a importância da GP e sua relevância para as empresas através da empregabilidade de seus princípios e valores no planejamento e desenvolvimento das ações empresariais.</p>

Fonte: adaptado de Farias (2018) que utilizou como base Kortland (2001) com a interpretação dos autores.

2.3 TERCEIRO MOMENTO

No Terceiro Momento (Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas Empresas), orienta-se que seja escolhida a ABP em sua gênese, visto que permitirá estimular que os estudantes tenham seu processo de estudo autodirigido completo, ou seja, caberá a eles total responsabilidade na busca do conhecimento com a orientação do professor. Outrossim, frisa-se que o processo de condução dessa

metodologia deve ter o suporte do orientador, mas sem existência de aulas expositivas (HUNG, 2015). Nesta fase é possível abordar os conteúdos da SD sobre “Relacionamento e Comunicação Interpessoal”, quanto a contextualização, fundamentos, benefícios, riscos, fluxo de informações e plano de ação.

Quadro 8: guia tutorial do Terceiro Momento – Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas empresas.

Público-alvo	Turma	Objetivo Geral	Objetivos Específicos
Estudantes do Curso Técnico em Administração.	20 estudantes.	Compreender a importância do Relacionamento e Comunicação Interpessoal nas organizações.	<ul style="list-style-type: none"> - Entender o conceito de comunicação e relacionamento interpessoal nas organizações; - Identificar os benefícios e riscos da comunicação e relacionamento interpessoal nas empresas; - Refletir sobre a importância de um fluxo de informações interno para o desenvolvimento das empresas; - Criar um plano de ação como proposta de implantação para melhorar o relacionamento e a comunicação interpessoal nas organizações.
Recursos Didáticos	Organização da Turma	Desenvolvimento	Avaliação
<ul style="list-style-type: none"> - Computadores, celulares ou <i>tablets</i>. com acesso à internet; - Lápis e/ou caneta e caderno; - Plataformas digitais: <i>Google Meet</i> (síncrono) e <i>Moodle</i> (assíncrono). 	<ul style="list-style-type: none"> - No início da aula a organização será individual, posteriormente serão formados quatro grupos de até cinco estudantes cada (síncrono). - Ocorrerão três encontros síncronos via <i>Google Meet</i>; - Os grupos discutirão a resolução do caso fora das aulas síncronas através da plataforma que considerarem melhor atenderem suas necessidades (assíncrono). 	Resolução do caso/cenário através da ABP com base nos Sete Saltos de Schmidt (1983).	<ul style="list-style-type: none"> - Percepção dos conhecimentos prévios; - Participação ativa; - Elaboração de plano de ação (síncrono e assíncrono); - Apresentação (seminário síncrono) e relatório sobre como chegaram até a resolução do caso (assíncrono).

Fonte: elaborado pelos autores.

Dessa forma, recomenda-se que algumas etapas do desenvolvimento dessa experiência aconteçam consoante o Segundo Momento, por se tratar da ABP.

Contudo, devido seu modelo nesta etapa ser diferente, assim como os objetivos e temática proposta (Quadro 8), propõe-se o uso de um novo caso/cenário (Quadro 9).

Quadro 9: caso 2.

A queda de vendas da empresa Pão Perfeito

Na cidade de Rio Branco/AC existe uma padaria chamada Pão Perfeito que atua a mais de 20 anos no ramo, ela é de cunho familiar, enquadra-se na categoria de empresa de pequeno porte e é administrada por Fábio, que guardava a sete chaves o segredo para fazer o pão francês perfeito, carro chefe da padaria, que deu a ela grande fama na cidade. E mesmo em tempos de pandemia, ocasionada pelo vírus da Covid-19, as vendas permaneceram em alta. **(Possui generalizações e apresenta dados verdadeiros).**

Ocorre que Fábio foi acometido pelo vírus da Covid-19 e encontra-se internado sem poder receber visitas há mais de dois meses. Durante esse tempo, o filho chamado José, tomou a frente dos negócios e ficou encarregado de produzir os pães, visto que seu pai já havia ensinado a ele a receita e como produzir o pão com a mesma qualidade, porém manteve em segredo para não gerar conflitos com os demais filhos. Todavia, José não comunicou a sua família e nem aos seus funcionários que sabia fazer o pão com a mesma qualidade que seu pai, o que gerou insegurança nos colaboradores e um falatório interno e externo sobre o pão não ter o mesmo sabor. **(Possui conflitos).**

Dessa forma, logo no primeiro mês da ausência de Fábio, ocorreu uma queda de 40% nas vendas e no segundo mês continuou a cair mais 50%, o que deixou todos na padaria em estado de pânico. Alguns funcionários já estavam até procurando emprego em outra empresa. **(Cria empatia com o personagem principal).**

Preocupado com essa situação, José pediu ajuda a consultoria do Senai/AC, para identificar o que estava causando a redução nas vendas e, conseqüentemente, a instabilidade nos funcionários. **(Possui caráter pedagógico e aborda questões relevantes para o público-alvo).**

Para essa missão, foi designada Cláudia, especialista em Gestão de Pessoas. Ao chegar na empresa percebeu que José estava desesperado com a situação, pois não queria

Continuação:

Continuação

desapontar o pai, nem sua família e menos ainda seus colaboradores. Foi então que ele desabafou:

- Senhora Cláudia, por favor, me ajude! Nunca isso havia acontecido! Tenho certeza que a qualidade do pão é a mesma, pois já fiz em sigilo várias vezes essa receita com meu pai e jamais houve reclamação, muito pelo contrário, somente elogios.

Cláudia, vendo a angústia de José, respondeu:

- Fique calmo! Eu e minha equipe analisaremos a situação e iremos propor uma solução adequada ao caso. **(Apresenta diálogos, conta uma história com início, meio e fim. O caso é curto).**

Imagine que você compõe a equipe de Cláudia e deverá analisar e descobrir o que poderia ter levado a empresa a obter essa queda nas vendas. Além disso, proponha alternativas para a resolução do caso. Ah, não se esqueça de considerar que são vários os fatores que afetam as organizações, contudo a ausência de Fábio foi o que mais impactou a empresa Pão Perfeito. (Força a tomada de decisão).

Fonte: elaborado pelos autores com base nos critérios essenciais de um bom caso de Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010).

O Caso 2 intitulado “a queda de vendas da empresa Pão Perfeito” também foi elaborado com base nos critérios para um bom caso, envolvido nos pressupostos de Herreid (1998) e Sá e Queiroz (2010) (representado pelas linhas vermelhas).

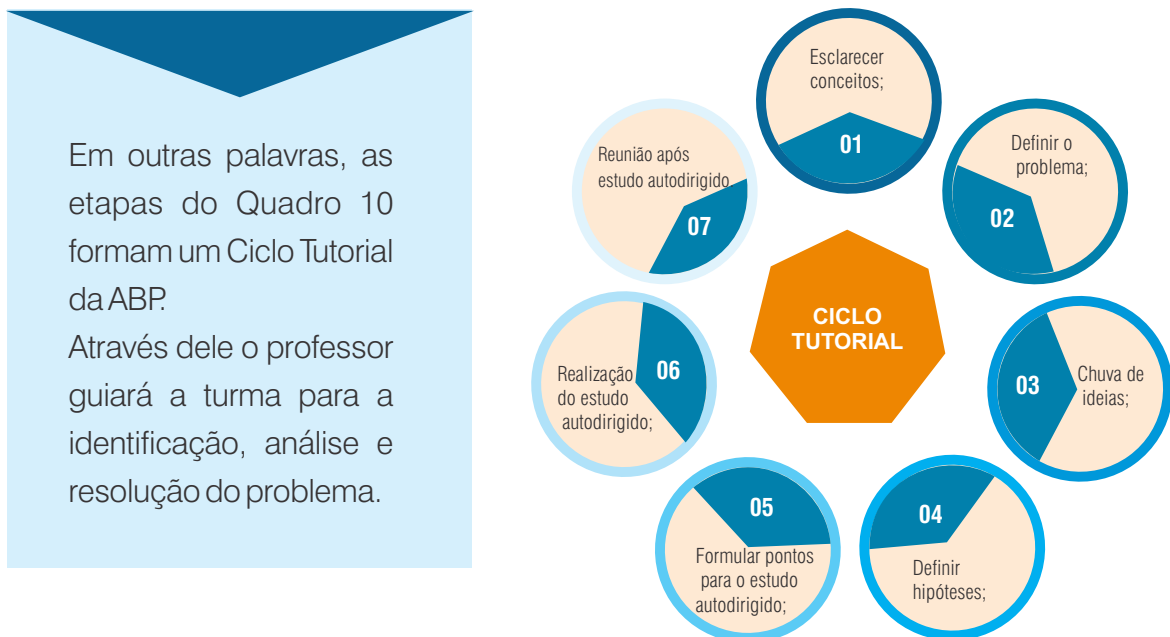
Outrossim, para auxiliar na tomada de decisão desse Momento, recomenda-se o uso dos Sete Saltos defendidos por Schmidt (1983) que guiarão a turma no processo de ensino-aprendizagem (Quadro 10) para solucionar o problema.

Quadro 10: os Sete Saltos.

- 1 Esclarecer frases e conceitos confusos na resolução do problema;
- 2 Definir o problema: descrever exatamente que fenômenos devem ser explicados e defendidos;
- 3 Chuva de ideias (*Brainstorming*): usar conhecimentos prévios e comuns próprios. Tentar formular o máximo possível de explicações;
- 4 Detalhar as explicações propostas: tentar construir uma “teoria” pessoal, coerente e detalhada dos processos subjacentes aos fenômenos;
- 5 Propor temas para a aprendizagem autodirigida;
- 6 Procurar preencher as lacunas do próprio conhecimento por meio do estudo individual;
- 7 Compartilhar as próprias conclusões com o grupo e procurar integrar os conhecimentos adquiridos em uma explicação adequada dos fenômenos. Comprovar se sabe o suficiente. Avaliar o processo de aquisição de conhecimento.

Fonte: Deelman e Hoeberigs (2018) adaptado de Schmidt (1983).

Figura 14: Ciclo Tutorial dos Setes Saltos.



Fonte: Deelman e Hoeberigs (2018) adaptado de Schmidt (1983).

Figura 15: apresentação do Terceiro Momento no Moodle.



Fonte: <http://ead.ifac.edu.br/ava/course/view.php?id=318#section-1>

Esse Momento foi elaborado para que os estudantes possam desenvolver sua autonomia completa, sem aulas expositivas, mas sempre com a orientação do professor, alcançando assim, o estágio final da evolução da ABP que sai de uma aula totalmente expositiva e tradicional (Primeiro Momento) para aulas com autodirecionamento e problema complexo (Terceiro Momento).

Para a execução dessa experiência, recomenda-se também sua aplicação em 3 aulas síncronas através do *Google Meet*, cada uma delas terá duração de 100 minutos, como no Segundo Momento.

Aula 5

Orienta-se que seguindo o **primeiro dos Setes Saltos de Schmidt (1983)**, o professor faça a leitura do caso (Quadro 09) para todos os discentes e busque interligar com os conhecimentos prévios dos mesmos por meio das respostas apresentadas sobre a pergunta “o que você compreende sobre relacionamento e comunicação interpessoal?” Em seguida busque estimulá-los a encontrar conceitos e frases que não compreendem no texto, objetivando formular a situação-problema (indica-se que seja reservado aproximadamente 10 min. para esse ato).

Aula 5

No **salto dois**, os estudantes deverão compor os mesmos grupos do Segundo Momento, para conseguirem identificar a formulação do problema (recomenda-se guardar até 20 min. para essa etapa).

No **salto três**, o grupo deve criar uma chuva de ideias (*brainstorming*) sobre hipóteses para a resolução do caso (destinar aproximadamente 40 min.)

Após essa etapa, ocorre o **quinto salto**, em que é escolhida pela equipe a teoria principal para resolver o problema (aproximadamente 30 min.).

O **quinto salto**, será a ponte para a próxima aula, pois orienta-se que o professor disponibilize na plataforma *Moodle* os pontos norteadores (questionamentos, indagações, etc.) para que os participantes consigam abordar a temática desejada no percurso para responder a situação-problema.

Indica-se para o estudo autodirigido o capítulo IV do livro *Gestão de pessoas: princípios para o desenvolvimento humano* (MEIRELES, 2017).

Link: http://www.books.google.com.br/books/about/Gest%C3%A3o_de_pessoas.html?id=Sj81DwAAQBAJ&redir_esc=y



Aula 6

Objetivando que os participantes consigam realizar o estudo autodirigido, propõe-se que seja dado um intervalo de cinco dias para a sexta aula, passado este prazo, recomenda-se um novo encontro síncrono, desta vez, com cada grupo individualmente. Isto deverá acontecer porque o sexto e sétimo saltos exigem um acompanhamento mais próximo do professor com cada grupo (SCHMIDT, 1983).

O **sexto salto** se refere a verificar se a turma está avançando na resolução do caso e abrangendo o conteúdo proposto. Assim, aconselha-se que o docente procure motivar os estudantes a explorarem suas ideias para a resolução do conteúdo indicado. Dessa maneira, ele irá propor que os grupos falem suas alternativas para

Aula 6

a resolução do problema. Assim, o professor consegue direcioná-los para que não caminhem para fora do tema a ser estudado (recomenda-se reservar até 20 min. por grupo). Após esse debate, no último salto (sétimo), os estudantes devem falar sua teoria final e o professor irá confirmar se ela está correta ou não (orienta-se guardar 20 min. para essa etapa), estando correta o grupo poderá se preparar para a apresentação de um plano de ação que recomenda-se que aconteça na próxima aula. Estando incorreta a resposta, propõe-se que o grupo retorne ao sexto salto.



Vídeo - Plano de Ação 5W2H (O que é e exemplos).

Link: <http://www.youtube.com/watch?v=M4dNnrcUq9s>



Aula 7

Nesta fase, aconselha-se que todos os grupos estejam reunidos novamente em aula síncrona, nela recomenda-se uma apresentação sobre o caminho traçado por cada grupo até a resolução do problema, bem como a exposição do plano de ação criado por eles para a solução do caso (orienta-se disponibilizar até 20 min. por grupo). Os grupos poderão realizar sua apresentação com todos ou apenas um representante, com uso de *slides* ou não, ficando aberto para se organizarem da melhor maneira que considerarem (toda a etapa da aula 7 poderá ter duração de aproximadamente 100 min., tendo em vista os possíveis ajustes da apresentação de um grupo para o outro).

Para fins avaliativos, além da participação em grupo e individual nas aulas, da elaboração do plano de ação e apresentação, indica-se que os estudantes também formulem um relatório sobre como deu-se o processo de pesquisa até a decisão da resposta ao caso através da *wiki* disponível no *Moodle*.

Esse tipo de problemática a depender do objetivo e temática abordada pode dispor de diferentes resoluções, todavia, assim como no Segundo Momento, optou-se por esta resolução em virtude do público-alvo escolhido, do objetivo de aprendizagem e do conteúdo proposto.

RESOLUÇÃO DO CASO 2 – TERCEIRO MOMENTO

Deste modo, a resolução escolhida começa pelo fato de Fábio, enquanto líder, não ter informado aos demais gestores que, por preocupação, já havia ensinado à José a produção do carro-chefe da empresa (o pão francês). Ademais, o próprio José ao assumir a responsabilidade pela produção também não comunicou aos gestores e aos funcionários, ocorrendo, assim, a ausência de uma comunicação eficiente entre o líder e os demais gestores que acarretou em ruídos na comunicação entre os demais colaboradores. Para mais, percebe-se que essa falha aconteceu devido ao receio de Fábio e José em relação à família, por considerar que ficariam com “ciúmes”, uma vez que a empresa é de cunho familiar.

Analisando o caso torna-se perceptível compreender a necessidade de fortalecer o relacionamento e a comunicação interpessoal de toda a organização, começando pela gerência. Logo, para fazer isto torna-se preciso entender os

conceitos de comunicação e relacionamento, suas definições e formas dentro da organização.

Nesse sentido, a equipe de consultoria pode propor uma estratégia há curto prazo voltada para o fortalecimento da comunicação e do relacionamento interpessoal através da criação de um plano de ação. Começando por reunir a gestão, por intermédio de reunião, uma das ferramentas citadas por Meireles (2017), que ajudam no fluxo de comunicação, uma vez que a mesma tem como uma de suas funções apurar conflitos e realizar planejamento de ações. Essa reunião deverá conter os critérios para uma reunião eficaz, como por exemplo: ter os objetivos claros, o tempo de duração bem estabelecido (início, meio e fim), apresentar os registros necessários (no caso presente, os das vendas) e registrar o que foi decidido na reunião, para fins de *feedback* na próxima (MEIRELES, 2017).

Posteriormente deve ser esclarecida a falta de comunicação que levou a duvidar da qualidade do pão visando fortalecer o relacionamento com os colaboradores, com fins de explicar o ocorrido e buscar motivá-los para reverter essa situação. O canal de comunicação no momento deve ser ascendente, podendo evoluir para uma comunicação horizontal (CHIAVENATO, 2003). Para mais, o ideal é que José busque um contato direto com a equipe e ao se comunicar use da linguagem verbal e não-verbal (MEIRELES, 2017).

Após, o ocorrido é relevante que esse processo de comunicação seja eficiente, chegando até os clientes por meio da própria fala dos atendentes ou gerando experimentação, ou até mesmo através das redes sociais visando recuperar a imagem da instituição e alavancar as vendas. Como por exemplo, contatar os clientes que pararam de comprar, oferecendo uma nova experimentação do produto e/ou oferecendo benefícios que ajudem a criar confiança novamente na relação de compra e venda.

Ademais, para melhor trabalhar essas questões e realizar acompanhamento das ações, indicamos a criação de um plano de ação baseado na ferramenta **5W2H**. Ela pode ser utilizada para algo mais amplo como Planejamento Estratégico, mas também é ideal para ações há curto prazo de pequenos projetos ou mesmo atividades rotineiras (PAULA, 2015). Em outras palavras, é flexível e torna-se uma excelente alternativa para esse caso.

Qual é o objetivo da ferramenta 5W2H?

O objetivo do 5W2H é responder as seguintes perguntas:

- ▶ *What* - o que será feito?
- ▶ *Why* - por que será feito?
- ▶ *Where* - onde será feito?
- ▶ *When* - quando será feito?
- ▶ *Who* - por quem será feito?
- ▶ *How* - como será feito?
- ▶ *How Much* - quanto vai custar? (PAULA, 2015).

Objetivando maior clareza sobre os pontos para a criação do plano de ação, formulamos o Quadro 11, apresentado a seguir:

Quadro 11: Plano de ação 5W2H.

<i>What</i> (o que será feito?)	<i>Why</i> (por que será feito?)	<i>Where</i> (onde será feito?)	<i>Who</i> (por quem será feito?)	<i>When</i> (quando será feito?)	<i>How</i> (como será feito?)	<i>How much</i> (quanto vai custar?)
Uma capacitação para José sobre comunicação e relacionamento interpessoal e sua importância para a empresa.	Para melhorar a comunicação de José com os demais gestores e colaboradores.	Na sala de reuniões da empresa.	Por Cláudia e sua equipe.	Do dia 02.08.2021 ao dia 16.08.2021 por duas horas, duas vezes na semana (segunda e sexta-feira das 19h00min. às 21h00min.)	Encontros presenciais com exercícios práticos sobre a temática.	R\$ 2.000,00
Reunião de alinhamento com os gestores para definição de fluxo de informações e canal de comunicação.	Para esclarecer os fatos que levaram a queda de vendas da empresa causados pela falha na comunicação e para formular estratégias para a recuperação das vendas.	Na sala de reuniões da empresa.	Por José, Cláudia e sua equipe, com a participação dos demais gestores.	Dia 17.08.2021 a partir das 8h00min., com duração máxima de 4 horas.	<ul style="list-style-type: none"> - Reunião com elaboração de ata. Expondo os pontos que levaram a queda de vendas da empresa; - Experimentação do pão elaborado por José; - <i>Brainstorming</i>: formular estratégias para elevação das vendas, propor fluxo de informações e canal de comunicação com os clientes e com os colaboradores e gestores. 	R\$ 1.000,00
Reunião de alinhamento com os colaboradores.	Para comunicar o novo fluxo de informações e esclarecer dúvidas sobre ele e o novo canal de comunicação.	Na sala de reuniões da empresa.	A reunião será realizada com cada setor individualmente, sendo conduzida por José, Cláudia e sua equipe.	Dia 18.08.2021 a partir das 8h00min., com duração máxima de 1 hora, com cada setor.	Reunião com elaboração de ata para tratar do tema.	R\$ 1.000,00

Continuação:

Continuação:

Quadro 11: Plano de ação 5W2H.

<i>What</i> (o que será feito?)	<i>Why</i> (por que será feito?)	<i>Where</i> (onde será feito?)	<i>Who</i> (por quem será feito?)	<i>When</i> (quando será feito?)	<i>How</i> (como será feito?)	<i>How much</i> (quanto vai custar?)
Criação de redes sociais para a empresa.	Aumentar o conhecimento sobre a empresa e melhorar sua imagem, visando recuperar e atrair novos clientes.	<i>Online.</i>	Equipe de <i>Marketing.</i>	Dia 23.08.2021 à 31.08.2021.	Contratação de empresa externa de <i>Marketing</i> chamada "Espalhe sua Marca".	R\$ 5.000,00
Capacitação dos colaboradores que trabalham diretamente com a venda dos produtos da empresa.	Para melhorar o relacionamento interpessoal e a comunicação com os clientes objetivando alavancar as vendas.	Na sala de reuniões da empresa.	Por Cláudia e sua equipe.	Do dia 23.08.2021 à 31.08.2021, nas segundas-feiras das 19h00min. às 21h00min.	Encontros presenciais com dinâmicas reflexivas e abordagem grupal.	R\$ 2.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Outrossim, para melhor compreensão do que os professores podem se deparar com a resolução do Caso 2, elaboramos o Quadro 12, que traz uma síntese dos Sete Saltos para a resolução do problema.

Quadro 12: resolução com base nos Setes Saltos.

1. Esclarecer conceitos	2. Definir o problema	3. Chuva de Ideias (Brainstorming)	4. Definir hipóteses	5. Formular pontos para a aprendizagem autodirigida	6. Realização do estudo autodirigido	7. Reunião após estudo autodirigido.
<ul style="list-style-type: none"> - O que é comunicação? - O que é empresa de cunho familiar? - O que é uma empresa de pequeno porte? - O que significa instabilidade dos funcionários? 	<ul style="list-style-type: none"> - A queda de vendas causada pela ausência de uma comunicação eficiente entre gestores e demais colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criar uma estratégia para fortalecer a confiança entre o líder e os demais gestores; - Fazer uma reunião com os gestores para esclarecer a problemática relacionada ao pão da empresa e demonstrar como isso está afetando a empresa; - Definir um fluxo de informações para a empresa; - Utilizar das redes sociais para criar uma imagem de credibilidade para a empresa e assim atrair novos clientes; - Realizar promoções para gerar experimentação do pão e assim conseguir recuperar os clientes e atrair novos; - Descobrir quais foram os funcionários que espalharam a notícia sobre o pão não ser mais o mesmo; - Dentre outras. 	<p>Para criar confiança é preciso esclarecer o ocorrido e buscar fortalecer esses elos por meio de ferramentas eficientes. É lógico que essa reestruturação não é tarefa fácil e só será comprovada com o tempo;</p> <ul style="list-style-type: none"> - É necessário estruturar a comunicação com os gestores e preciso dar continuidade com os colaboradores, acalmando-os e deixando-os cientes que a empresa está tomando providências para a recuperação dos clientes; - É fundamental recuperar os clientes antigos através de comunicação direta, promoções e redes sociais, e outros recursos que também atraíam novos clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de comunicações; - Comunicação nas organizações; - Barreiras na comunicação; - Ferramentas de comunicação nas organizações; - Funções de linguagem; - Fluxo de informações; - Tipos de relacionamentos nas organizações; - Tipos de liderança; - Tipos de plano de ação; - Entre outros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar a leitura do material proposto pelo professor, bem como demais artigos, livros, vídeos que o estudante achar necessário para solucionar o caso. 	<p>Solução do caso:</p> <p>Como o problema está afetando diretamente os lucros da empresa de maneira avassaladora, é preciso criar um plano de ação a curto prazo para estabelecer uma comunicação eficiente entre os gestores, demais colaboradores e clientes e, assim, elevar o número de vendas da empresa, estabelecendo um fluxo de informações. Assim, é preciso fazer reuniões, esclarecer o que levou ao ocorrido, criar um canal de comunicação ascendentes a nível gerencial e posteriormente com os demais colaboradores e, por fim com os clientes.</p>

Fonte: Deelman e Hoeberigs (2018) adaptado de Schmidt (1983) com a interpretação dos autores.



3

UNIDADE

PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES
SOBRE O APRENDIZADO

 PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES SOBRE O APRENDIZADO

 1 PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DA PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES

1. PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES

Conforme demonstrado no desenvolvimento da SD, ao planejar e executar uma oficina deve-se ter em mente como realizar a avaliação dos estudantes, por isso esse tópico encontra-se presente nos guias tutoriais de cada momento. Contudo, quando pretende-se trabalhar com uma metodologia inovadora como a ABP em um ambiente virtual de aprendizagem, torna-se também relevante analisar a percepção dos estudantes sobre a experiência. Posto que, essa análise permite compreender o processo de aprendizagem, incluindo seus erros e acertos, visando realizar ajustamentos e otimizar etapas.

Ademais, é pertinente considerar que os dados apresentados em relação a percepção dos estudantes em termos de habilidades desenvolvidas, por si só, não comprovam sua efetividade, todavia eles permitem uma compreensão mais profunda do aprendizado, gerando uma visão mais ampla para a continuação de sua efetivação. Dessa forma, sugere-se a análise da oficina através de diários reflexivos e questionário de avaliação das habilidades desenvolvidas dos estudantes.

Sobre o diário reflexivo:

Refere-se a uma forma de roteiro das aprendizagens que engloba os pensamentos e ideias mais significativas desenvolvidas durante a resolução do problema proposto, que possa possibilitar uma análise reflexiva/crítica da aprendizagem (SPRONKEN-SMITH, 2005).

Logo, o diário reflexivo é utilizado para avaliar a aprendizagem da turma quanto aos conhecimentos prévios e novos adquiridos por meio da metodologia sugerida (ABP). No exemplo abordado, durante a execução da oficina, a turma foi convidada a elaborar um diário reflexivo específico de cada Momento. Nesse intuito, foram criadas questões norteadoras visando guiá-los para a elaboração destes de maneira individual.

Assim, cada Momento da oficina teve suas perguntas específicas, formuladas consoante o objetivo pedagógico destes e os pressupostos da ABP, sendo entregues no início de cada nova etapa da oficina e, ao final delas, o professor recebe os diários, conforme Quadro 12.

Quadro 12: perguntas norteadoras para a elaboração de diários reflexivos.

	Item	As perguntas serão norteadoras para os estudantes que deverão descrever sua experiência com a metodologia empregada levando em consideração suas ideias e pensamentos mais marcantes.
Primeiro Momento	1	Você adquiriu conhecimentos sobre metodologias ativas? Explique.
	2	Você conseguiu associar seus conhecimentos anteriores com o que foi exposto sobre metodologias ativas? Por quê?
	3	Você acredita que a Aprendizagem Baseada em Problemas possui benefícios? Explique.
	4	Você considera que a Aprendizagem Baseada em Problemas é significativa para o Ensino Profissional e Tecnológico? Por quê?
	5	Você se sentiu motivado a estudar através da metodologia da Aprendizagem Baseada em Problemas? Por quê?
Segundo Momento	6	O que você conhecia sobre Gestão de Pessoas? Explique.
	7	Você conseguiu adquirir novos conhecimentos sobre Gestão de Pessoas através do Estudo de Caso? Explique.
	8	Você conseguiu associar seus conhecimentos anteriores com o que você aprendeu através do Estudo de Caso? Explique.
	9	Você considera que o Estudo de Caso foi significativo para você? Por quê?
	10	Você se sentiu motivado a solucionar o caso? Por quê?
	11	Você considera que desenvolveu sua autonomia por meio do Estudo de Caso? Porquê?
Terceiro Momento	12	O que você conhecia sobre Relacionamento e Comunicação Interpessoal na perspectiva da Gestão de Pessoas? Explique.
	13	Você conseguiu adquirir novos conhecimentos sobre Relacionamento e Comunicação Interpessoal através da ABP? Explique.
	14	Você conseguiu associar os seus conhecimentos anteriores com o que você aprendeu através da ABP? Explique.
	15	Você considera que a experiência com a ABP foi significativa para você? Por quê?
	16	Você considera que desenvolveu sua autonomia por meio da ABP? Porquê?
	17	Você se sentiu motivado a solucionar o problema? Por quê?
	18	Você mudaria algo na forma de aplicação da ABP? Por quê?

Fonte: elaborado pelos autores.

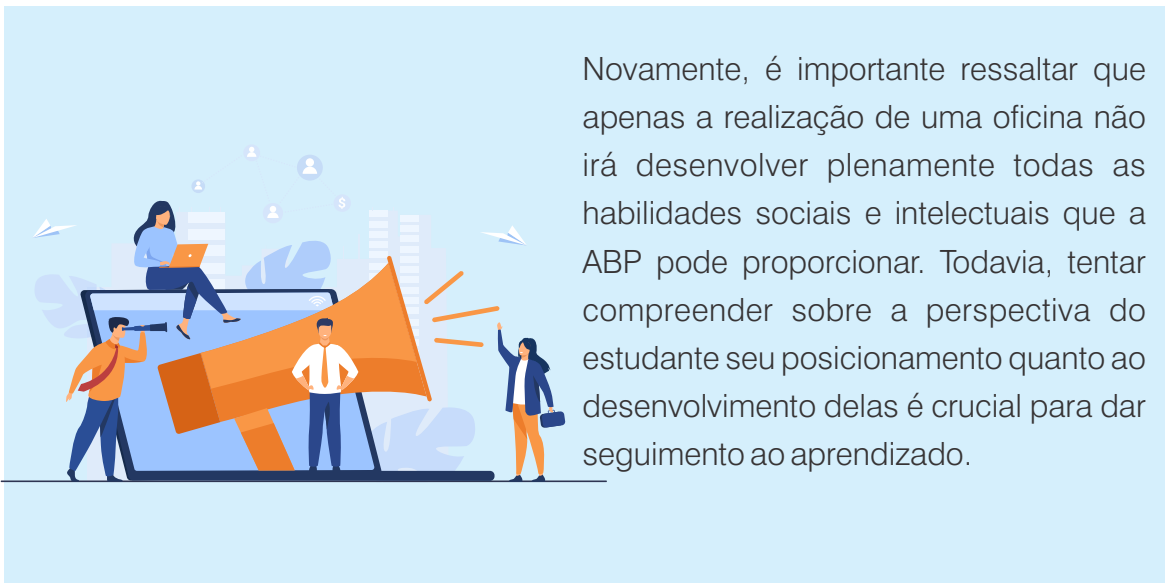
Para a análise de dados dos diários reflexivos, indica-se a **codificação** de Gibbs (2009):

“A codificação é um processo analítico fundamental para muitos tipos de pesquisa qualitativa. Ela consiste em identificar uma ou mais passagens do texto que exemplifiquem alguma ideia temática e ligá-las a um código, que é uma referência taquigráfica a ideia temática”. (GIBBS, 2009, p. 77).

Quando a codificação é realizada de maneira eficaz, ela permite definir sobre o que deve envolver a análise dos dados, portanto, engloba a identificação e o registro de uma ou mais passagens do que se está sendo estudado, ou seja, dados que confirmem ou expressem a mesma ideia teórica e descritiva relacionada ao contexto proposto. Dessa maneira, a codificação possibilita categorizar dados formando uma estrutura de ideias relacionadas ao tema.

Destarte, a análise da codificação, possibilita a compreensão mais profunda dos dados coletados e se estão em consonância com o que se pretendia alcançar através da oficina. Proporcionando compreender o posicionamento de cada estudante através das codificações sobre as respostas de cada diário reflexivo separadamente.

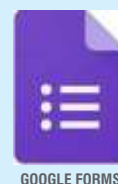
Outro recurso relevante que contribui para avaliar o aprendizado, refere-se à criação do **questionário de avaliação de habilidades desenvolvidas**.



Novamente, é importante ressaltar que apenas a realização de uma oficina não irá desenvolver plenamente todas as habilidades sociais e intelectuais que a ABP pode proporcionar. Todavia, tentar compreender sobre a perspectiva do estudante seu posicionamento quanto ao desenvolvimento delas é crucial para dar seguimento ao aprendizado.

O questionário de avaliação das habilidades desenvolvidas pode ser estruturado por meio de perguntas abertas e fechadas e, sugere-se que seja respondido anonimamente no final da execução da oficina pelos estudantes. As alternativas podem ser respondidas e analisadas segundo a escala de Likert para as perguntas fechadas e representadas através de gráficos. Em relação as questões abertas, recomenda-se que a análise das respostas também seja feita segundo a codificação de Gibbs (2009), em que podem ser demonstradas por meio de nuvem de palavras.

A plataforma *Google Forms* é uma alternativa interessante para aplicar esse tipo de questionário, pois ela é intuitiva, cria gráficos automáticos sobre cada resposta e possui versão gratuita. Além disso, o docente pode monitorar o andamento em tempo real, bem como possibilita estipular prazos para acessar o questionário, entre outros recursos.



A seguir é expresso o modelo de questionário utilizado para a oficina “Aprendendo sobre Gestão de Pessoas por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em um ambiente virtual” (Quadro 13).

Quadro 13: questionário de avaliação de habilidades desenvolvidas.

Para cada pergunta marque um “X” na opção que melhor reflete sua opinião.		
Item	Habilidades	Discordo Totalmente (DT); Discordo Parcialmente (DP); Não Concordo Nem Discordo (NCND); Concordo Parcialmente (CP); Concordo Totalmente (CT).
1	Eu desenvolvi minha capacidade de identificar um problema.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
2	Eu desenvolvi minha capacidade de comunicação oral.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
3	Eu desenvolvi minha capacidade de analisar um problema.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
4	Eu desenvolvi minha capacidade de comunicação escrita.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
5	Eu desenvolvi minha capacidade de investigação na busca de soluções para responder o problema.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
6	Eu desenvolvi minha capacidade de argumentação diante de questionamentos.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
7	Eu desenvolvi minha capacidade de persuasão na apresentação das minhas conclusões.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
8	Eu desenvolvi minha capacidade de solucionar problemas.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
9	Eu desenvolvi minha capacidade de tomar decisões diante de problemas da vida real.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
10	Eu desenvolvi minha capacidade de trabalhar em grupo/equipe.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
11	Eu desenvolvi meu pensamento crítico/reflexivo.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
12	Comparando com outras disciplinas do Curso Técnico em Administração, eu gostaria de ter mais aulas com a ABP.	DT (); DP (); NCND (); CP (); CT ().
13	Usando uma escala de notas de 0 (zero) a 10 (dez), dê uma nota para esta oficina. Explique suas razões para ter dado esta nota.	_____ _____

Fonte: elaborado pelos autores.

O exemplo acima constata que o questionário levou em consideração as habilidades que podem ser alcançadas através da ABP, uma vez que o método possui como uma de suas vantagens o desenvolvimento destas (WOOD, 2003). Sendo relevante também que a turma atribua nota a oficina, uma vez que, o prazer em relação ao método está associado a motivação dos estudantes que podem demonstrar interesse ou não em continuar aprendendo por esse método (HUNG, 2015). Dessa forma, o docente poderá realizar os ajustes necessários para aplicações futuras.

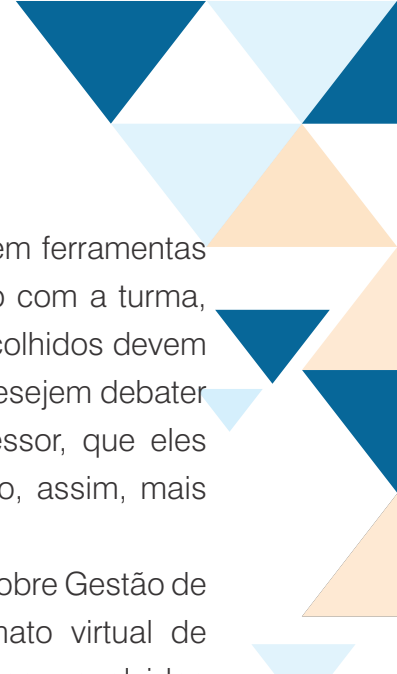


CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou apresentar o planejamento, execução e avaliação de uma oficina com base na ABP evolutiva, com fins de colaborar para a aquisição de conhecimento sobre essa metodologia ativa quanto a capacitação dos docentes que desejam inovar sua prática no ensino de Administração, com foco na Gestão de Pessoas em um cenário virtual de aprendizagem

Logo, a oficina intitulada “Aprendendo sobre Gestão de Pessoas por meio da Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em um ambiente virtual” é fruto de uma abordagem evolutiva da metodologia, que proporciona através da resolução dos casos abordar a temática da Gestão de Pessoas para os estudantes do Curso Técnico em Administração com o intuito de melhor contribuir para a aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes em foco, sendo elas: trabalhar em grupo; expressar-se em público; conhecer diferentes formas de obter informações e aprender a selecionar as que são adequadas para o estudo; expressar dúvidas, ideias e conclusões sobre a temática; elaborar suposições sobre o tema estudado; respeitar o pensamento e a opinião dos outros; ter espírito investigativo e iniciativa na busca de soluções para problemas; compreender que o conhecimento científico é importante para a análise das empresas, assim como para traçar estratégias para sua sobrevivência e expansão; analisar e interpretar dados apresentados em relatórios; argumentar sobre as hipóteses e soluções defendidas pelo grupo; aprender a aprender, buscando soluções para o caso em diferentes fontes; interpretar gráficos sobre a temática; fomentar a tomada de decisão e; estimular a reflexão e criticidade.

Pelo exposto, a oficina demonstra que a ABP é uma excelente alternativa para a aprendizagem dos estudantes de Administração, tanto no aspecto intelectual como social, visto que vai ao encontro do perfil profissional desejado pelo mundo do trabalho, mas também pela sociedade, com destaque para o trabalho em equipe/grupo, tomada de decisão e resolução de problemas.



Ademais, ela também colabora para o entendimento que existem ferramentas digitais gratuitas, como o *Google Meet*, que possibilitam a interação com a turma, mesmo que exercê-la seja um desafio. Por esse motivo, os casos escolhidos devem ser sempre desafiadores e instigantes, de modo que os estudantes desejem debater sobre eles, permitindo através das questões norteadoras do professor, que eles sintam-se motivados a solucionar os problemas propostos, gerando, assim, mais interação.

Outrossim, corrobora para a hipótese que é possível aprender sobre Gestão de Pessoas por meio da ABP em currículos tradicionais e em formato virtual de aprendizagem, de maneira a minimizar os riscos para ambos os envolvidos (estudantes e professores) que nunca estudaram ou trabalharam com essa metodologia. Além de permitir que o docente tenha mais cautela durante a aplicação da oficina, pois aos poucos diminui o risco de estranhamento do método, gerando maior estabilidade para obter os benefícios dele.

Ressaltando que a evolução da ABP deve estar atrelada ao objetivo da aula e ao grau de dificuldade do público-alvo, tendo como pressupostos importantes os conhecimentos prévios dos estudantes. Contudo, é natural que durante a execução da oficina possa ser preciso realizar ajustes e modificações, pois as aulas não são estáticas, por mais que sejam devidamente programadas, a isto dá-se a relevância de conhecer os princípios que regem a fundamentação da sequência didática.

Por fim, espera-se que o processo de avaliação da percepção dos estudantes possa contribuir para otimizar os pontos fortes do aprendizado e criar soluções para aqueles que no decorrer da execução encontraram dificuldades em aplicá-la. Posto que, o estudante é o centro da Aprendizagem Baseada em Problemas e, portanto, suas considerações são relevantes para melhorar a aprendizagem.

REFERÊNCIAS



BACICH, L. A formação continuada dos professores para o uso de metodologias ativas. *In*: BACICH, L.; MORAN, J. (orgs). **Metodologias ativas para uma educação inovadora**: uma abordagem teórica. Porto Alegre: Penso, 2018.

BARROWS, H. S. Problem- based learning in medicine and beyond: a brief overview. *In*: Wilkerson, L.; Gijsselaers, W. H. **Bringing problem-based learning to higher education**: theory and practice. São Francisco: Jossey-Bass, 1996.

BARROWS, H. S. A taxonomy of problem-based learning methods. **Medical Education**, v. 20, n. 6, p. 481-486, nov. 1986. DOI: 10.1111 /j.1365-2923.1986.tb01386.x

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**: educação é a base. Brasília, 2018.

BEBEL, N. As metodologias ativas e a promoção da autonomia dos estudantes. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011. DOI:10.5433/16790359.2011v32n1p25.

Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/10326>. Acesso em: 7 set. 2021.

CARVALHO, F. F. O.; CHING, H. Y. Metodologias de ensino x resultados de aprendizagem. *In*: CARVALHO, F. F. O.; CHING, H. Y. (orgs). **Práticas de ensino-aprendizagem no ensino superior**: Experiências em sala de aula. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CUNHA; A. C. M. L da; FARIAS, S. F. A percepção dos docentes sobre as metodologias de ensino em um curso técnico em administração. **Revista Cocar**, Belém, v.15, n.33, p.1-21, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/4688>. Acesso em: 29 mai. 2022.

DELGADO, L. M. M.; HAGUENAUER, C. J. Uso da plataforma moodle no apoio ao ensino presencial: um estudo de caso. **Revista educação online**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 11-26, jan./abr. 2010.

DEELMAN, A.; HOEBERIGS, B. A ABP no contexto da Universidade de Maastricht. *In*: ARAÚJO, U. F.; SASTRE, G. (orgs). **Aprendizagem baseada em problemas no ensino superior**. 4. ed. São Paulo: Summus, 2018.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. ed. 2. São Paulo, Atlas: 2016.

FARIAS, S. F. **Metodologias ativas para a educação profissional e tecnológica**: algumas proposições. Curitiba: CVC, 2022.

FARIAS, S. F. A aprendizagem baseada em problemas “evolutiva” em um ambiente virtual de aprendizagem. *In*: I Simpósio Nacional de Metodologias Ativas na Educação Profissional e Tecnológica – SimaEPT, 4., 202, Rio Branco. **Anais [...]**.Rio Branco: Ifac, 2021. p. 01-06. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/1simaept2021/332007-a-aprendizagem-baseada-em-problemas-evolutiva-em-um-ambiente-virtual-de-aprendizagem/>. Acesso em: 09 nov. 2021.

FARIAS, S. F. **Os territórios das hepatites virais no Brasil**: subsídios para o ensino de geografia da saúde por meio da aprendizagem baseada em problemas. 2018. Tese (Doutorado do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ensino em Biociências e Saúde) - Instituto Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2018.

FREZATTI, F. *et al.* **Aprendizagem baseada em problemas (PBL):** uma solução para aprendizagem na área de negócios. São Paulo: Atlas, 2018.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

GUIMARÃES, Y. A. F. E.; GIORDAN, M. Elementos para validação de sequências didáticas. **Anais:** IX Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências, 2013.

GUIMARÃES, Y. A. F. E.; GIORDAN, M. Instrumento para construção e validação de sequências didáticas em um curso a distância de formação continuada de professores. **Anais:** VIII Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências, 2012.

HERREID, C. F. Return to mars: how not to teach a case study. **Journal of College Science Teaching**, New York, v. 27, n. 6, p. 379-382, may. 1998.

HODGES, C. *et al.* The difference between emergency remote teaching and online learning. **EDUCAUSE Review**. 27 mar. 2020. Disponível em: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>, 2020. Acesso em: 15 jun. 2020.

HUNG, W. Problem-based learning: conception, practice, and future. *In:* Y.H. Cho et al. (eds.). **Authentic Problem Solving and Learning in the 21st Century**. Education Innovation series. 2015. DOI 10.1007/978-981-287-521-1_5.

IFAC. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre. **Projeto pedagógico do curso técnico subsequente em administração.** Resolução nº 307/2014. Rio Branco, 2014.

KORTLAND, J. **A problem-posing approach to teaching decision making about the waste issue.** Utrecht: CdB Press – Freudenthal Institute for science and mathematics education (FISME), Utrecht University – Series on Research in Science Education; n. 37, 2001.

KUAZAQUI, E. Aplicação de metodologias ativas em administração. *In:* CARVALHO, F. F. O.; CHING, H. Y. (orgs). **Práticas de ensino-aprendizagem no ensino superior: experiências em sala de aula.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

MEIRELES, R. B. **Gestão de Pessoas**: princípios para o desenvolvimento humano. São Paulo: Senai, 2017.

MORAN, J. Metodologias ativas para uma abordagem mais profunda. *In*: BACICH, L.; MORAN, J. (orgs). **Metodologias ativas para uma educação inovadora**: uma abordagem teórica. Porto Alegre: Penso, 2018.

MORAN, J. Mudando a educação com metodologias ativas. *In*: SOUZA, C. A.; MORALES, O. E. T. (orgs). **Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania**: aproximações jovens. PG: Foca Foto-PROEX/UEPG, 2015. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/moran/wpcontent/uploads/2013/12/mudando_moran. Acesso em: 01 out. 2021.

PAULA, G. B. O que é 5W2H: reduza incertezas, ganhe produtividade e aprenda como fazer um plano de ação. **Treasy**. 8 nov. 2015. Disponível em: <https://www.treasy.com.br/blog/5w2h/>. Acesso em: 21 mar. 2022.

QUEIROZ, S. L.; CABRAL, P. F. de O. Ensinar e aprender ciências na educação básica a partir de estudos de caso. *In*: QUEIROZ, S. L.; CABRAL, P. F. de O. (orgs). **Estudo de caso no ensino de ciências naturais**. São Paulo: Art Point Gráfica e Editora, 2016.

QUEIROZ, S. L.; SACCHI, F. G. Apresentação. *In*: QUEIROZ, S. L.; SACCHI, F. G. (orgs). **Estudos de caso no ensino de ciências naturais e na educação ambiental**. São Paulo: Diagrama Editorial, 2020.

RIBEIRO, L. R. C. **Aprendizagem baseada em problemas (PBL)**: uma experiência no ensino superior. São Carlos: EdUFSCar, 2019.

SÁ, L. P.; QUEIROZ, S. L. **Estudo de casos no ensino de química**. Campinas: Editora Átomo, 2010.

SCHMIDT, H. G. Problem-based learning: rationale and description. **Medical Education**, v. 17, n. 1, p. 11-16, 1983.

SEBRAE. **Apresentação**: sobrevivência das empresas no Brasil. Brasília: Sebrae, 2016.

SPRONKEN-SMITH, R. Implementing a problem-based learning approach for teaching research methods in geography. **Journal of Geography in Higher Education**, New Zealand, v. 29, n. 2, p. 203-221, jul. 2005. DOI: 10.1080/03098260500130403.

TEIXEIRA, D. A. de O.; NASCIMENTO, F. L. Ensino remoto: o uso do google meet na pandemia da covid-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 7, n. 19, p. 44-61, jun. 2021.

VALENTE, J. A. A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. *In*: BACICH, L.; MORAN, J. (org). **Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórica**. Porto Alegre: Penso, 2018.

VALENTE, J. A. Comunicação e a educação baseada no uso de tecnologias digitais de informação e comunicação. **Revista UNIFESO: Humanas e Sociais**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 141-166, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.smeduquedecaxias.rj.gov.br/portal/ead/svp/pluginfile.php/3461/mod_resource/content/1/valente.pdf. Acesso em: 20 out. 2021.

WOOD, D. F. ABC of learning and teaching in medicine: problem based learning. **British Medical Journal (BMJ)**, v. 326, n. 8, p. 328-330, feb. 2003. DOI:10.1136/bmj.326.7384.328.

ZABALA, A. **A prática educativa: como ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 1998.



PROFEPT 

 **INSTITUTO FEDERAL**
Acre

