

METODOLOGIAS ATIVAS: INOVAÇÃO NA APRENDIZAGEM EM TEMPOS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E PROFISSIONAL

Autoria

Priscila Cristina Gonçalves

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos/Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL, unidade Campinas, Campus São José

Professor Orientador

Giovanna Maria Domingues Pires

Resumo

Metodologias Ativas são meios que propõe um protagonismo discente e incentivam a interação entre os agentes envolvidos no processo educacional, trazendo visão inovadora na formação competitiva social e profissional. A hipótese de que as Metodologias Ativas são uma ferramenta prática para avaliação do desempenho acadêmico, capazes de gerar maior responsabilidade com os processos de ensinar e aprender, este artigo tem como objetivos apresentar a evolução, o conceito e as técnicas que envolvem a aplicação das Metodologias Ativas nos processos de ensino e aprendizagem; relatar o estudo de caso de aplicação das Metodologias Ativas no Projeto Integrado de Práticas Administrativas em Recursos Humanos e observar por meio de pesquisa quantitativa e de forma direta como os resultados alcançados pelos alunos interferem na postura e ganho de aprendizagem e desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes exigidas na atual formação social e profissional. A metodologia utilizada para execução do projeto envolve a pesquisa bibliográfica que fundamenta teoricamente o estudo de caso apresentado. Os resultados alcançados foram a comprovação das afirmativas levantadas na pesquisa teórica de que o uso das Metodologias Ativas proporciona de fato um melhor desenvolvimento a todos os agentes envolvidos no processo educacional. Este estudo colabora com dados relevantes às discussões sobre a necessidade real de inovação no ensino superior para a formação docente e discente. A maior contribuição nesse processo de desenvolvimento é o alcance da atuação diferenciada e competitiva por parte dos alunos, futuros profissionais no mercado de trabalho, e das Instituições de Ensino Superior no setor educacional.

29° ENANGRAD
GESTÃO DA APRENDIZAGEM

Área temática:
ENSINO, PESQUISA E CAPACITAÇÃO DOCENTE EM ADMINISTRAÇÃO

**METODOLOGIAS ATIVAS: INOVAÇÃO NA APRENDIZAGEM EM TEMPOS DE
DESENVOLVIMENTO SOCIAL E PROFISSIONAL**

RESUMO

Metodologias Ativas são meios que propõe um protagonismo discente e incentivam a interação entre os agentes envolvidos no processo educacional, trazendo visão inovadora na formação competitiva social e profissional. A hipótese de que as Metodologias Ativas são uma ferramenta prática para avaliação do desempenho acadêmico, capazes de gerar maior responsabilidade com os processos de ensinar e aprender, este artigo tem como objetivos apresentar a evolução, o conceito e as técnicas que envolvem a aplicação das Metodologias Ativas nos processos de ensino e aprendizagem; relatar o estudo de caso de aplicação das Metodologias Ativas no Projeto Integrado de Práticas Administrativas em Recursos Humanos e observar por meio de pesquisa quantitativa e de forma direta como os resultados alcançados pelos alunos interferem na postura e ganho de aprendizagem e desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes exigidas na atual formação social e profissional. A metodologia utilizada para execução do projeto envolve a pesquisa bibliográfica que fundamenta teoricamente o estudo de caso apresentado. Os resultados alcançados foram a comprovação das afirmativas levantadas na pesquisa teórica de que o uso das Metodologias Ativas proporciona de fato um melhor desenvolvimento a todos os agentes envolvidos no processo educacional. Este estudo colabora com dados relevantes às discussões sobre a necessidade real de inovação no ensino superior para a formação docente e discente. A maior contribuição nesse processo de desenvolvimento é o alcance da atuação diferenciada e competitiva por parte dos alunos, futuros profissionais no mercado de trabalho, e das Instituições de Ensino Superior no setor educacional.

Palavras-chave: Metodologias Ativas, Inovação, Desenvolvimento Social e Profissional.

INTRODUÇÃO

Metodologias Ativas - MAs são meios didático-pedagógicos pelos quais podemos discutir, avaliar, propagar, motivar e incentivar alunos e professores às práticas educacionais diferenciadas no sentido de que, tanto quem ensina quanto quem aprende, tenham uma visão inovadora e diferenciada desse processo.

Assim, aprendizagem ativa ocorre quando o aluno interage com o assunto em estudo – ouvindo, falando, perguntando, discutindo, fazendo e ensinado – sendo estimulado a construir o conhecimento ao invés de recebê-lo de forma passiva do professor. (BARBOSA; MOURA, 2013, p. 55).

Estando na chamada “era da informação”, sabe-se que esta não se constitui em conhecimento. Conhecer vai além de estar informado a respeito de algo. Conhecer é tomar uma determinada informação e analisá-la, criticá-la, submeter hipóteses que possam refutá-la ou torná-la fidedigna por conta de discussões que deverão ser feitas com base na informação, porém só poderão ser efetivamente dadas como conhecimento a partir do momento que se quer que tais informações sejam verdadeiras, precisas e passíveis de resultados práticos dentro dos princípios éticos e humanísticos que embasam as necessidades de formação profissional atuais.

Assim, entende-se que o ensino superior precisa lidar com a construção do conhecimento por meio das informações de maneira tal que as MAs poderão facilitar a experiência discente por meio da efetiva construção do conhecimento. Conhecimento esse que se dará pela vontade crítica e analítica postas em relação aos diferentes grupos informativos; afinal formação e informação não são inimigos, mas sim elementos hierárquicos de um mesmo processo de aprendizagem.

Tem-se como hipótese que o uso das MAs como metodologia de ensino e aprendizagem, proporciona ao aluno uma ferramenta prática para a auto avaliação de seu desempenho, gerando uma maior responsabilidade com o seu objetivo final, tendo em vista que possuirá o conhecimento necessário para definir e classificar exatamente os objetivos, sabendo assim assertivamente quais caminhos percorrer, trabalhando o seu desenvolvimento e de sua equipe, para que se atinja o sucesso esperado.

Para embasar esta discussão propõem-se como objetivo geral deste artigo demonstrar que as MAs podem ser exploradas em sala de aula como recurso de aprendizagem para melhor desenvolvimento do profissional das áreas da Administração. Sendo os objetivos específicos focados em: (1) apresentar sucintamente a evolução, conceito e técnicas que envolvem a aplicação das MAs nos processos de ensino; (2) relatar o estudo de caso de aplicação das Metodologias Ativas no Projeto Integrado de Práticas Administrativas em Recursos Humanos - PROPARH, produto final da disciplina de Projeto Integrado III, realizado pelos alunos do 3º período do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, durante o 1º semestre de 2017 e (3) observar por meio de pesquisa quantitativa e de forma direta, junto a referida turma, como os resultados alcançados pelos alunos interferem na postura e ganho de aprendizagem e desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes.

EVOLUÇÃO, CONCEITO E TÉCNICAS

Conforme interpretação de uma cronologia referente a origem e o fundamento deste tema, trazido por Araújo (2015), o ideal em que se fundamenta o conceito de MAs teve origem ainda no século XVI a partir do filósofo, escritor, cético e humanista

francês Montaigne (1533–1592) que defendeu a atenção do orientador para com a inteligência da criança, administrando incentivos para o exercício do discernimento e a realização das escolhas, respeitando o seu ritmo de aprendizagem.

Nos séculos XVII e XVIII, grandes personalidades, como o educador Comenius (1592–1670), considerado o fundador da didática moderna, o filósofo John Locke (1632–1704), conhecido como sendo o principal representante do empirismo britânico e o também filósofo, teórico, político, escritor e compositor autodidata Rousseau (1712–1778) já defendiam a ideia de que o conhecimento é melhor adquirido por meio das experiências pessoais e do desenvolvimento de pensamentos próprios.

Entretanto, foi somente entre o final do século XIX e o início do século XX, que as Metodologias Ativas ganharam espaço, por meio do movimento conhecido como *New School*, ou Escola Nova, que pregava a integração entre a teoria e a prática como métodos de ensino, através da criação, pelo filósofo Herbat (1776–1841), da Pedagogia Científica como disciplina acadêmica. Esse movimento surgiu na Inglaterra em 1889 e se propagou para o continente europeu por meio de diferentes propostas inovadoras que possuíam como alicerce a educação por meio de uma participação ativa e integrada entre educador e educando com a finalidade de promover o incentivo à criatividade e a vontade de obter conhecimento, superando assim a metodologia utilizada pelas escolas tradicionais.

No Brasil, o conceito das Metodologias Ativas foi introduzido com a chegada do movimento escolanovista em 1920, pelo político, jurista e educador Sampaio Doria (1883–1964), em São Paulo. Na década de 30, quatorze estados brasileiros já haviam realizado sua reforma educacional aderindo as novas concepções educacionais.

A evolução dos processos tradicionais de ensino e aprendizagem, demonstrado pelos pensamentos e pelas crenças dos mais respeitados e importantes estudiosos, filósofos e educadores, em suas respectivas épocas, indica que as necessidades de melhoria nos processos educacionais acompanharam as necessidades de evolução intelectual dos seres humanos, tendo em vista que suas próprias necessidades sofreram variados processos de transformações ao longo do tempo.

Pode-se observar por meio das linhas de pensamento a respeito dos métodos educacionais, que todas, independente da época em que se encontravam, acreditavam que o aprendizado se dava de melhor forma pelo intermédio de pensamentos próprios, da autonomia na busca do conhecimento e principalmente pela oportunidade de praticar aquilo que está se aprendendo. Isso indica que o surgimento das MAs já traçava o seu caminho, pois as necessidades, ao longo do tempo, de inovação e de pró atividade das pessoas em busca de sua sobrevivência e vivência demonstravam a importância de um ensino direcionado para tais aspectos.

Suscintamente, de acordo com Nery; Andrade; Carvalho (2003, p. 2), para a compreensão da evolução das MAs deve-se observar a crescente alcançada pelo movimento *New School* de Herbat, que se iniciou em instituições privadas de ensino da Inglaterra e disseminou-se rapidamente para outros países europeus, indicando uma constante necessidade de evolução nos processos de ensino e aprendizagem. O movimento se refere a um conjunto de ideias e propostas de inovação nos processos tradicionais de ensino, como o de uma comunidade escolar livre; a de uma educação no campo; a de uma escola de humanidade; e a de coeducação.

Seus ideais ressoam ainda hoje nas práticas pedagógicas. Currículo por projetos, preocupação com o interesse da criança, mobiliário adaptado para cada faixa etária, discursos sobre a liberdade do educando são algumas das bandeiras que caracterizavam o movimento e que permanecem atuais no campo educativo. (CARVALHEIRO; TEIVE, 2013, p. 21776).

Embora o ideal da *New School* tenha se baseado em Herbat, é o filósofo e pedagogo americano Jonh Dewey (1859-1952), autor de “*Meu credo Pedagógico*”, “*A escola e a Criança*”, “*Democracia e Educação*” (NERY; ANDRADE; CARVALHO, 2003, p. 3) que é considerado o grande destaque deste movimento. De acordo com os autores, Dewey acreditava que o processo de ensino e aprendizagem estaria baseado em três conceitos: (a) Uma compreensão de que o saber é constituído por conhecimentos e vivências que se entrelaçam de forma dinâmica, distante da previsibilidade das ideias anteriores; (b) Alunos e professores são detentores de experiências próprias que serão aproveitadas no processo. O professor possui uma visão sintética dos conteúdos enquanto os alunos possuem uma visão sincrética, o que torna a experiência um ponto central na formação do conhecimento, mais do que os conteúdos formais e (c) Uma aprendizagem é essencialmente coletiva, assim como é coletiva a produção do conhecimento.

Corroborando com a *New School*, no Brasil, o movimento Escola Nova foi introduzido em 1920, por Sampaio Doria, que acreditava e defendia os princípios educacionais de Dewey. “O movimento apresentava críticas veementes ao ensino tradicional e procurava um novo modelo de educação, que em sua síntese deparava-se em muitos aspectos com o pensamento deweyano.” (CARVALHO, 2011, p. 72).

Decorridos vários movimentos e regulamentações advindas das contribuições internacionais o ensino no Brasil passou por modificações em diversos sentidos, desde a inclusão social até a vinda do LASPAU, uma organização filiada à Universidade de Havard e responsável pelo Programa Acadêmico e Profissional para as Américas, pelo Consórcio STHM Brasil, em 2014 (STHEM, 2017).

Inovação tem sido a palavra do momento e entende-se que seja a ação ou o efeito de inovar, ou seja, de criar algo novo ou renovar algo já existente para que se torne um diferencial para as pessoas ou para as áreas de contato.

Empresas precisam inovar seus produtos e serviços para atender a demanda de um público cada vez mais exigente em relação a qualidade e a praticidade. Consequentemente os profissionais do atual mercado de trabalho precisam estar melhor preparados para acompanhar a evolução inerente as suas profissões atendendo com isso expectativas das empresas contratantes e as necessidades dos clientes exigentes. Logo, as Instituições de Ensino Superior - IES necessitam acompanhar as evoluções sociais e empresariais, e com isso investir em inovação em seus métodos de ensino e aprendizagem, ou seja, todos precisam criar vantagens competitivas de sustentação.

Porém, antes de se entender como as MAs contribuem com a inovação educacional, é necessário que se compreenda as reais diferenças, positivas e negativas, entre a metodologia tradicional e a metodologia ativa de ensino.

Em comparação com as necessidades levantadas para que um profissional possa atender com excelências as demandas sociais e empresariais atuais, tais indicadores sugerem que:

Uma nova proposta construtivista para o ensino superior consiste em educar para a autonomia, através de metodologias inovadoras, para a descoberta, utilizando-se da pesquisa, participação dos alunos, trabalhos em grupo, como um meio de aprofundar e resinificar os conhecimentos. (BORGES; ALENCAR, 2014, p. 120).

Entretanto, para que o processo de implantação e de utilização das ferramentas sugeridas pelas MAs, seja efetuado de maneira eficaz para todos, é imprescindível que os envolvidos: alunos, professores e IES, tenham consciência e comprometimento com o papel que lhes cabe nesse desenvolvimento.

Assim, Souza e Pazin-Filho (2014) consideram que a primeira compreensão são os princípios que envolvem o conceito de Metodologias Ativas que consiste basicamente em uma inversão dos papéis, pois nos métodos inovadores de ensino-aprendizagem, oposto a metodologia tradicional, fica a cargo do aluno efetuar a pesquisa do assunto a ser estudado e levar para a sala de aula as dúvidas a serem discutidas. Cabe ao professor o papel de orientador e direcionador do processo, cuidando para que aquilo que foi pesquisado esteja de acordo com o que foi proposto, evitando informações incorretas ou incompletas.

De acordo com Araújo (2015, p.6), acredita-se que exista a perspectiva de uma melhor interação entre o aluno e o assunto estudado, abrindo também a possibilidade de uma igualdade de conhecimento entre todos, tendo em vista que cada um trabalha em seu próprio ritmo de aprendizagem, dentro, certamente, do alcance do objetivo final sugerido.

Portanto, Metodologia Ativa de ensino é aquela utilizada pelo educador onde este instiga o educando, à vontade de adquirir o conhecimento por meio de pesquisas e estudos próprios, ou seja, é quando a pessoa que aprende procura, de forma autônoma seus próprios meios de aprendizagem, utilizando a orientação de seu educador como uma diretriz a ser seguida durante o seu processo de conhecimento, empregando um ritmo particular e por consequência adquirindo um maior aproveitamento daquilo que se propôs a aprender.

Os princípios das MAs podem ser baseados em um provérbio chinês que diz: “O que eu ouço, eu esqueço; o que eu vejo, eu lembro; o que eu faço, eu compreendo”. Então, para que se pudesse facilitar o entendimento da relação de tal provérbio, Silberman (1996 apud BARBOSA; MOURA, 2013, p. 54) o modificou, dando a ele a seguinte redação: “O que eu ouço, eu esqueço; O que eu ouço e vejo, eu me lembro; O que eu ouço, vejo e pergunto ou discuto, eu começo a compreender; O que eu ouço, vejo, discuto e faço, eu aprendo desenvolvendo conhecimento e habilidade; O que eu ensino para alguém, eu domino com mestria”.

Quem apresenta soluções metodológicas para atender essas necessidades de evolução da maneira de ensinar e aprender é o psicólogo Benjamin Bloom (1913-1999), mediante uma divisão do trabalho nos domínios cognitivo, afetivo e psicomotor.

No domínio cognitivo, os objetivos educacionais focam a aprendizagem de conhecimentos, desde a recordação e compreensão de algo estudado até a capacidade de aplicar, analisar e reorganizar a aprendizagem de um modo singular e criativo, reordenando o material e combinando-o com ideias ou métodos anteriormente aprendidos. Já no domínio afetivo, os objetivos dão ênfase aos sentimentos, emoções, aceitação ou rejeição de algo. No domínio psicomotor, os objetivos educacionais são ligados à habilidade motora, manipulação de objetos ou ações que requerem coordenação neuromuscular. (MONTEIRO; TEIXEIRA E PORTO, 2012, p. 2).

É nesse contexto que surge, em meados da década de 50, a taxonomia dos objetivos educacionais, também conhecida como Taxonomia de Bloom, que consiste basicamente na busca e em uma organização dos níveis de aquisição de habilidades cognitivas que permite a mensuração da realização dos objetivos educacionais.

Para uma melhor compreensão e classificação do processo crescente do aprendizado, os seus níveis cognitivos são divididos em outros dois sub níveis, sendo eles: os níveis básicos de cognição que englobam o conhecimento, a compreensão e a aplicação, também chamados de habilidades de pensamento de ordem inferior, onde ocorre o pensamento concreto, a memorização e o entendimento do que está sendo aprendido. E os níveis elevados de cognição que consistem na análise, avaliação e síntese chamados de habilidades de pensamento de ordem superior, onde

o pensamento abstrato, crítico, metacognitivo e criativo sobre o assunto aprendido se manifestam. Essa divisão representa uma escalada para um nível elevado de pensamentos e de aprendizado, conforme representado na Figura 1.

Além disso, o uso dessa metodologia, proporciona aos estudantes uma ferramenta prática para a auto avaliação de seu desempenho e para um entendimento de qual nível de cognição está sendo alcançado com o seu aprendizado, gerando uma maior responsabilidade com o seu objetivo final e contribuindo para que, como futuro profissional, utilize tal ferramenta como forma de auxiliar a sua equipe no desempenho de uma tarefa, tendo em vista que possuirá o conhecimento necessário para definir exatamente o objetivo e classifica-lo dentro dos níveis cognitivos, sabendo assim assertivamente quais caminhos percorrer, trabalhando o seu auto desenvolvimento e o de sua equipe, para que se atinja o sucesso esperado.

Figura 1 - Níveis Cognitivos Atualizados da Taxonomia de Bloom

		Nível	Definição	Verbos auxiliares
Desenvolvimento da aprendizagem	Pensamento de ordem inferior	Conhecimento	Conhecer ou reconhecer informações, ideias e princípios na forma aproximada em que foram aprendidas.	Listar, nomear, definir, recordar.
		Compreensão	Compreender, traduzir ou interpretar informações com base em conhecimento prévio.	Explicar, resumir, descrever.
		Aplicação	Aplicar, selecionar, transferir e usar dados e princípios para solucionar um problema.	Usar, resolver.
	Pensamento de ordem superior	Análise	Analisar, distinguir, classificar e relacionar pressupostos, hipóteses, evidências ou estruturas de uma declaração ou questão.	Categorizar, comparar, separar.
		Avaliação	Avaliar, apreciar ou criticar com base em padrões e critérios específicos.	Julgar, recomendar.
		Síntese	Criar, integrar e combinar ideias de forma original em um produto, plano ou proposta.	Planejar, elaborar, desenvolver.

Fonte: Elaborado pela autora com base Koch (2016) e Patrus (2017)

Com base nesse fundamento, os educadores praticantes das MAs, podem verificar ferramentas que possibilitem o melhor desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes dos alunos frente a diferentes problemas. Entre as ferramentas disponíveis que caracterizam o ensino como ativo podemos citar:

a) *Problem Based Learning* – PBL, ou a aprendizagem baseada em problemas, para Barbosa e Moura (2013) e Borges e Alencar (2014) é o método caracterizado pelo uso de problemas do mundo real para encorajar os alunos a desenvolverem pensamento crítico e habilidades de solução de problemas e a adquirirem conhecimento sobre os conceitos essenciais da área estudada.

b) *Project Based Learning* – PrBL, ou a aprendizagem baseada em projetos, de acordo com Lorenzoni (2016), é o método que torna o aprender e o fazer inseparáveis, pois trabalha a construção de conhecimento por meio de um trabalho longo de investigação que responda uma pergunta complexa, um problema ou um desafio.

c) *Team Based Learning* – TBL, ou a aprendizagem baseada em equipes é o método que visa explorar conteúdos de modo dinâmico e interativo, requerendo pró atividade tanto de professores quanto de estudantes (Bollela *et al.*, 2014). Assim, favorece o desenvolvimento de capacidade relacionais, de análise crítica, de tomada de decisões, de trabalho em equipe e de resolução de problemas.

d) *Peer Instruction*, ou a aprendizagem por pares, método que faz com que o estudante busque a fonte primária do conhecimento por meio de leitura prévia à aula, tirando o foco do processo de ensino e aprendizagem do momento da transmissão da informação. Sua vantagem está no engajamento mental dos estudantes, no debate em pares e no feedback por parte dos colegas e do professor (Silva Pinto *et al.*, 2012).

e) A *Flipped Classroom*, conhecida também como sala de aula invertida, método que visa mudar os paradigmas do ensino presencial, alterando sua lógica de

organização tradicional, pois gera a possibilidade de organização curricular diferenciada, permitindo ao aluno o papel de sujeito de sua própria aprendizagem, reconhecendo a importância do domínio dos conteúdos para a compreensão ampliada do real e mantendo o papel do professor como mediador entre o conhecimento elaborado e o aluno (SUHR, 2017).

O importante é saber escolher e adequar a utilização de cada uma dessas ferramentas, para que o princípio básico das MAs não se perca, ou seja, não torne o ensino impositivo mas sim prazeroso e desafiador, pois é sabido, por meio de pesquisas, que alunos que são educados com a utilização das Metodologias Ativas, assimilam mais e melhor o conteúdo aprendido, retendo as informações por um maior tempo por terem obtido satisfação e prazer durante o processo de aprendizagem, tornando-os mais confiantes em suas decisões e também na aplicação da prática do conhecimento adquirido, favorecendo a boa convivência com os colegas e com os professores, incentivando a tomada de decisões e a autonomia em suas ações, tornando-os profissionais mais qualificados para o futuro mercado de trabalho.

METODOLOGIA

A execução do artigo envolveu a utilização de dois procedimentos metodológicos distintos – pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, (...), monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicações orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. (MARCONI; LAKATOS, 2007, p. 71).

O segundo procedimento utilizado é classificado como estudo de caso que:

(...) consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, (...), um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa, entendido como uma categoria de investigação que tem como objetivo o estudo de uma unidade de forma aprofundada (...). (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 60).

O estudo de caso foi parametrizado de acordo com a fundamentação teórica, concebida desde a apresentação da evolução e conceituação das MAs e nos princípios da Taxonomia de Bloom.

O experimento foi realizado durante todo o primeiro semestre letivo de 2017, quando foram utilizadas as ferramentas de MAs, no desenvolvimento do Projeto de Práticas Administrativas em Recursos Humanos - PROPARH, acompanhando os alunos do 3º semestre do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – CST GRH, do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, unidade Campinas, *campus* São José - UNISAL, para quem foram aplicados questionários, na escala Likert. Estes questionários estão descritos no corpo dos resultados obtidos e, tiveram por objetivo, quantificar a proximidade da aplicação das MAs ao protagonismo do aprender e desenvolver as requeridas competências exigidas dos profissionais pós-modernos atuantes nas áreas da Administração.

O trinômio conhecimento, habilidades e atitudes necessários foram extraídos tanto do projeto pedagógico do referido curso, bem como do plano de ensino da referida disciplina que propunham objetivos a serem alcançados.

A pesquisa foi realizada em três etapas: a primeira que precedeu o início do trabalho buscava traçar um padrão de saída, a segunda aplicada durante o processo

identificando as experiências e afinidades com os métodos de ensino e a última medindo o nível de satisfação e ganho de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Os questionários foram aplicados à totalidade da turma GTRH3AN, que contava com 18 alunos, entre os meses de fevereiro de 2017 e agosto do mesmo ano.

As respostas psicométricas buscaram aferir a compreensão sobre conhecimentos, habilidades e atitudes que os alunos acreditavam ter antes do início do projeto, medindo também suas opiniões sobre como se sentiam mais à vontade para aprender e com quais tipos de estudos tinham maior ou menor proximidade.

ESTUDO DE CASO

O Projeto Integrado – PI, nesse caso denominado PROPARH, é uma atividade prevista no Plano Pedagógico do Curso - PPC que visa, por meio da utilização de ferramentas de MAS trazer ao aluno do CST GRH, a prática dos conceitos ensinados.

O Projeto Integrado tem entre os seus objetivos (...) contribuir decisivamente para a compreensão crítica dos conteúdos estudados nas diferentes disciplinas. (PPC GRH, 2016).

O objetivo principal do PROPARH é o de articular teoria e prática, tendo outros objetivos que beneficiam os alunos, como: (a) a valorização da pesquisa individual e em grupo, proporcionando ao aluno o contato com a realidade do mundo empresarial; (b) a possibilidade de reflexão em análise sobre os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas durante o semestre do curso; (c) o desenvolvimento de habilidade de pesquisa e de interpretação de dados e informações; (d) o incentivo ao trabalho em equipe, a criatividade, a iniciativa e a profissionalização; (e) as identificações de oportunidades de negócios e de novas alternativas para a gestão empresarial; (f) a cooperação entre o corpo discente e docente, facilitando o bom relacionamento e a criação de um *networking* positivo e (g) a busca de soluções para os problemas propostos na área de Gestão de Pessoas em âmbito local, regional, nacional e internacional, podendo tais desafios descreverem, situações práticas vivenciadas no interior de empresas de diversos portes e áreas de atuação, como na gestão da própria carreira e ou em desafios de empreendedorismo.

A avaliação do PROPARH é efetuada em três etapas: (a) Relatório Gerencial; (b) Apresentação Oral e (c) Apresentação Prática. É importante ressaltar que as propostas de temas são diferenciadas para cada semestre letivo e que, a definição de temática leva em consideração o nível de maturidade acadêmica e dos conhecimentos específicos de cada turma, a matriz curricular e em especial, as questões emergentes no campo social e profissional que envolve a formação acadêmica dos alunos.

A descrição do PROPARH (2017) usado nesse estudo de caso teve como tema “Rotinas do Departamento Pessoal” e por objetivo “Propor ao aluno uma experiência de conhecimento das rotinas do departamento pessoal, tendo em vista que um bom gestor de recursos humanos deve desenvolver habilidades e conhecimentos de todas as rotinas de sua empresa em especial, das que estão sob sua supervisão”.

Os resultados esperados eram a apresentação das principais atividades desenvolvidas pelo departamento pessoal, que resultariam em uma ampla visão das técnicas e conhecimentos básicos da rotina trabalhista. Foi solicitado um trabalho escrito dos processos e procedimentos e a apresentação na Feira de PIs simulando um Departamento Pessoal para tirar dúvidas sobre procedimentos e processos.

Os Objetivos de Aprendizagem focavam em habilidades mão-na-massa; design e criatividade; aprendizagem de conteúdo; contexto do mundo real; integração das

disciplinas; habilidades de comunicação; trabalho em equipe e colaboração; motivação intrínseca e aprendizagem autodirigida.

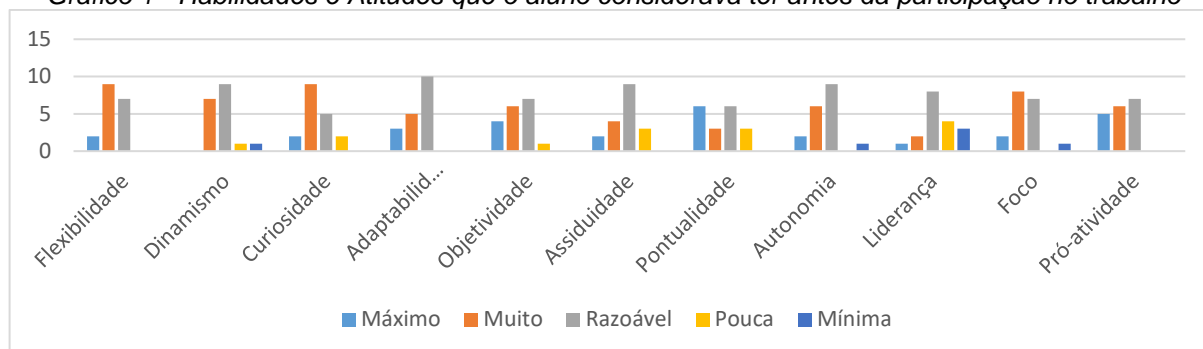
RESULTADOS ALCANÇADOS

Quando os alunos foram avaliados sobre as habilidades e atitudes que acreditavam ter antes da participação no projeto, a razão de muito e razoável para itens como flexibilidade, dinamismo, autonomia e adaptabilidade são consideravelmente superiores a percepção dos alunos que dominam estes quesitos.

No gráfico 1 observa-se que 50% dos alunos consideram-se muito flexíveis e curiosos, mas razoavelmente dinâmicos, assíduos ou autônomos, sendo que pontualidade também foi vista como um quesito entre muito e razoável por também 50% dos entrevistados. Já 55% deles dizem-se razoavelmente adaptáveis e 66% creem ter poucas características de liderança.

Somente 22% se consideram objetivos, um pouco mais que isso (28%) proativos e apenas 11% tem grau máximo de foco em suas atividades.

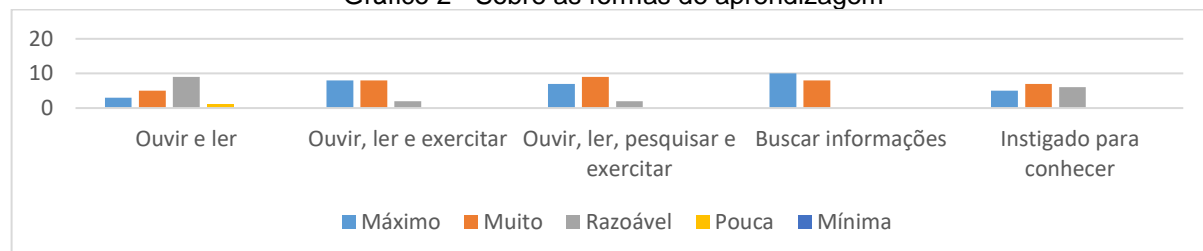
Gráfico 1 - Habilidades e Atitudes que o aluno considerava ter antes da participação no trabalho



Fonte: pesquisa da autora

Essa análise permite perceber que características exigidas pelo mercado de trabalho e essenciais ao autodesenvolvimento não são por essência de domínio de alunos cursantes do último ano de formação em Gestão de Recursos Humanos.

Gráfico 2 - Sobre as formas de aprendizagem



Fonte: pesquisa da autora

Questionados então sobre de que forma acreditavam obter maiores resultados de aprendizagem 55% responderam que o “ouvir e ler” contribuíam de razoável a pouco em seu desenvolvimento, ficando a maioria dos alunos (89%) com as opções de aprender ao máximo ou muito nas condições de “ouvir, ler, exercitar” e “ouvir, ler, pesquisar e exercitar” como os melhores caminhos. Outra opção escolhida pela maioria (67%) foi a de ser instigado a conhecer, enquanto 100% dos alunos creem aprender quando buscam a informação (gráfico 2).

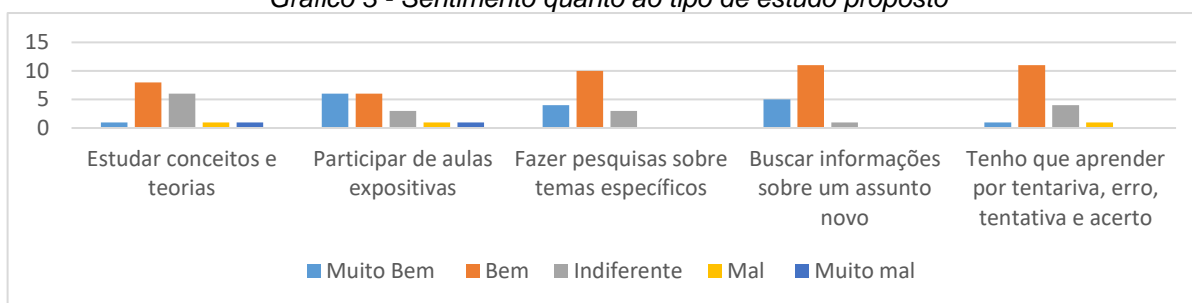
Uma forte interferência nos processos de aprendizagem é a forma com que o discente percebe em emoções. Assim, foi questionado ao grupo como sentia-se

quando solicitado a estudar ou participar das atividades propostas, sendo que nesse sentido, pouca foi a demonstração de incomodo quanto a qualquer das formas de participação apresentadas.

Apenas 44% disseram sentir razoável, mal ou muito mal frente a estudar conceitos e teorias e 28% expressaram-se da mesma forma quanto a participar de aulas expositivas, conforme pode ser observado no gráfico 3.

Já a sensação de desafio ao buscar informações sobre um assunto novo (89%) e de aprender por tentativa de erro e acerto (67%) tem considerável apreço entre as formas de aprendizagem uma vez que a maioria dos alunos se apresentaram muito bem ou bem nessas situações.

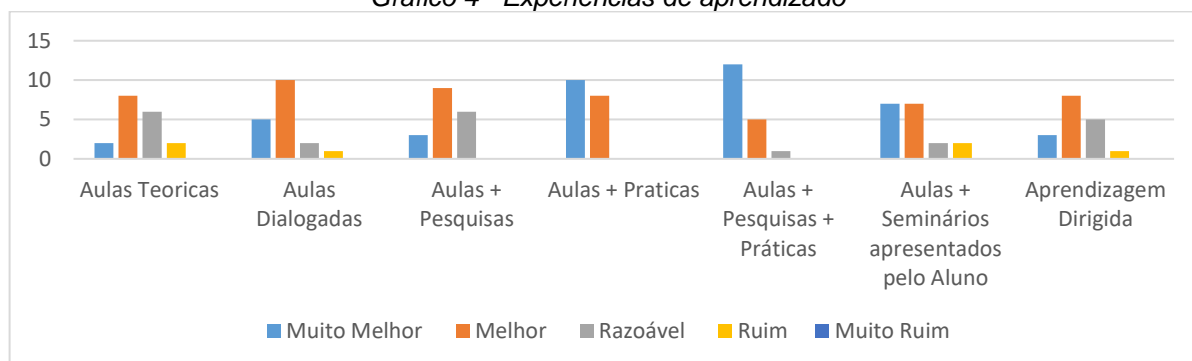
Gráfico 3 - Sentimento quanto ao tipo de estudo proposto



Fonte: pesquisa da autora

Passando para a segunda fase da pesquisa os alunos foram questionados quanto as experiências de aprendizado, que incluíram aulas teóricas, expositivas / participativas e de autoaprendizagem e, sobre como essas experiências interferiram em suas posturas.

Gráfico 4 - Experiências de aprendizado



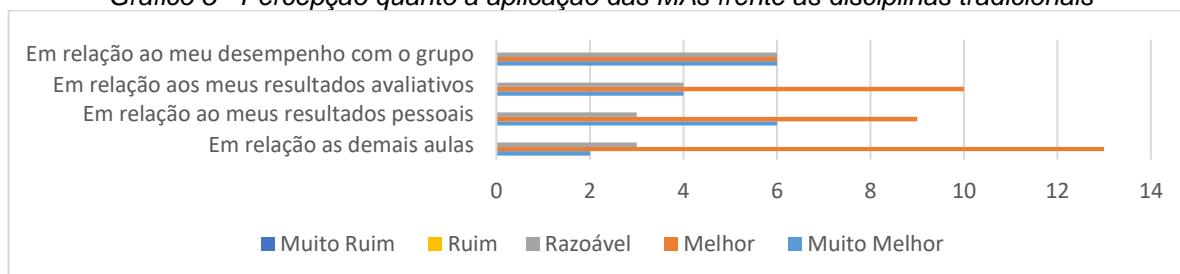
Fonte: pesquisa da autora

O gráfico 4 traz dados quanto ao como se sentiam em relação a diferentes métodos de ensino e nesse quesito as aulas teóricas acompanhadas das atividades práticas (100%) e as aulas teóricas acompanhadas de pesquisa e práticas (95%) foram unanimemente apontadas como muito melhores ou melhores. Seguidas das aulas dialogadas (83%), das aulas com seminários apresentados pelos alunos (78%), das aulas acompanhadas de pesquisa (67%).

Em seguida a turma GTRH3AN é questionada a comparar como se sentem frente a outras disciplinas que não utilizam MAs em relação as aulas que exigem dedicação à pesquisa e a prática para consolidação do aprendizado, apresentando resultados de que sentem-se muito melhor ou melhor quanto as demais aulas e que apresentam muito melhor ou melhores resultados pessoais, isso, em ambos os casos foi apontado por 84% dos alunos entrevistados.

Quanto aos resultados avaliativos, os alunos também apontaram como 78% muito melhores ou melhores nas disciplinas que aplicaram MAs, assim como 67% observaram os mesmos critérios quanto ao desempenho do grupo (gráfico 5).

Gráfico 5 - Percepção quanto a aplicação das MAs frente as disciplinas tradicionais



Fonte: pesquisa da autora

Para finalizar o acompanhamento dos alunos, foi questionado como se sentiam nas aulas que lhes exigiam participação ativa, fosse na forma de buscar informações para solucionar os problemas ou para apresentar novas temáticas. Sob esses aspectos os resultados apontaram para que 72% sentiam-se bastante ou muito estimulados e 61% sentiam-se à vontade com essa proposta. Ao mesmo tempo que 67% se sentia pouco ou nada incomodado e 50% sentiam-se muito ou razoavelmente pressionados (gráfico 6).

Gráfico 6 - Sentimento quanto a participação ativa nas aulas



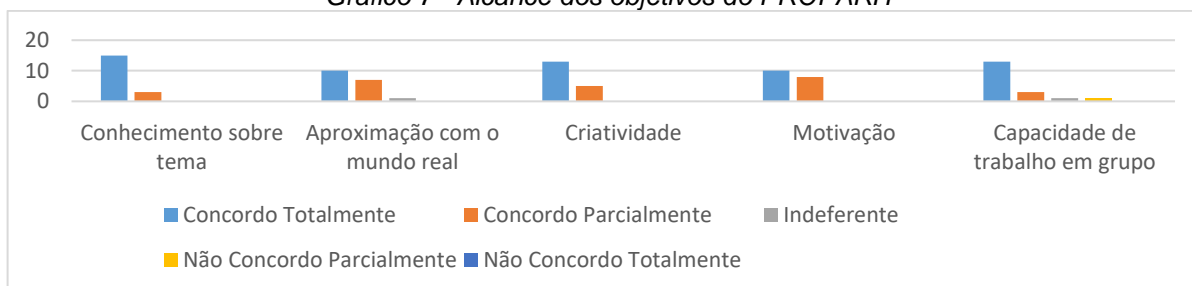
Fonte: pesquisa da autora

Na última fase da pesquisa buscou-se observar se os objetivos do PROPARH haviam sido alcançados, assim como se as atitudes e habilidades inicialmente apontadas pelos alunos sofreram alterações significativas.

Os resultados apontaram (gráfico 7) que sobre o objetivo de conhecimento 83% concordaram totalmente com a afirmação de que haviam aprendido sobre o tema, já 95% concordaram total ou parcialmente quanto a proximidade com o mundo real.

Quanto a criatividade e a motivação 100% dos alunos concordaram totalmente ou parcialmente que houve contribuição no seu desenvolvimento pessoal. Apenas 11% disseram que não houve mudanças em sua capacidade de trabalho em grupo após a participação no PROPARH.

Gráfico 7 - Alcance dos objetivos do PROPARH



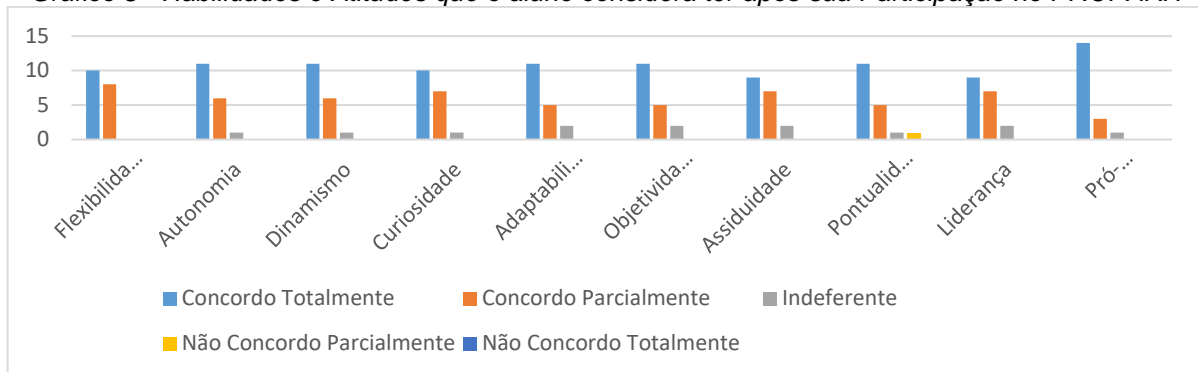
Fonte: pesquisa da autora

No gráfico 8 é possível observar as novas percepções dos alunos quanto as habilidades e atitudes que passaram a ter após a participação no PROPARH, sendo que os aspectos de flexibilidade e curiosidade saltaram de 50% de concordância total para 100% e 61%, respectivamente.

Itens que foram considerados como razoável em média por 50% dos alunos na fase inicial, também tiveram significativa mudança positiva após a realização do projeto, entre estes observa-se dinamismo (95%), assiduidade (89%), autonomia (95%) e pontualidade (89%) de percepção entre concordância total e parcial.

Dentre os aspectos considerados como mais relevantes a capacitação do Gestor de Pessoas, a liderança, foi apontado por 89% dos alunos como tendo concordância total e parcial, sendo 50% de concordância total e 39% parcial.

Gráfico 8 - Habilidades e Atitudes que o aluno considera ter após sua Participação no PROPARH

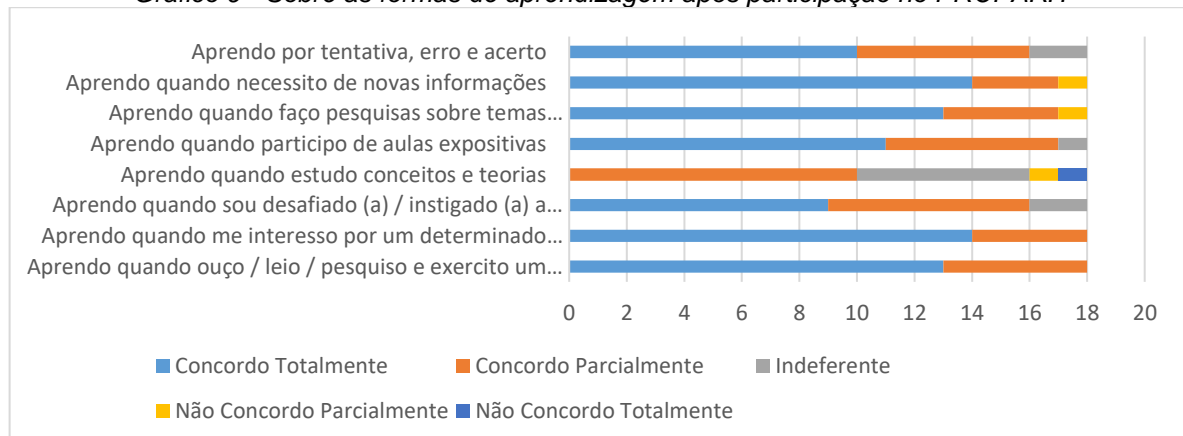


Fonte: pesquisa da autora

Já quanto a percepção sobre a maneira de aprender após a participação no PROPARH (gráfico 9) reforçou-se as convicções de que o uso da MAs traz grandes benefícios aos alunos que apontaram que os estudos que surgem de seu interesse próprio, quanto se interessam por assuntos novos ou mesmo quando precisam se atualizar, todos com 78%, ou aos que são desafiados (50%) são as formas com as quais mais concordam totalmente (gráfico 9).

Outras formas observadas como preferencias para o aprendizado, desenvolvidas após a participação no Projeto de Práticas Administrativas em Recursos Humanos, realizada pela turma do 3º período do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foram, com concordância integral ou parcial, de 100% para aprendo quando ouço / leio / pesquiso e exercito um determinado conteúdo e a aprendizagem por tentativa de acerto e erro (89%).

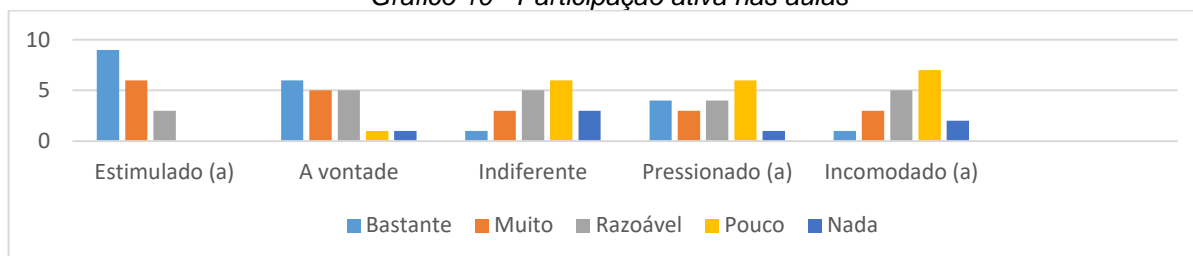
Gráfico 9 - Sobre as formas de aprendizagem após participação no PROPARH



Fonte: pesquisa da autora

A última inferência da terceira fase da pesquisa faz referência ao sentimento quanto a participação ativa nas aulas, fosse na forma de buscar informações para solucionar problemas ou apresentar novas temáticas.

Gráfico 10 - Participação ativa nas aulas



Fonte: pesquisa da autora

No gráfico 10 nota-se que 83% dos alunos concordaram, totalmente ou parcialmente, quanto a sentirem-se estimulados, enquanto 61% ficaram à vontade nessa metodologia participativa.

Apenas 39% afirmaram estar pouco ou nada pressionados com a participação em aulas e 78% assumiram a posição de sentirem de razoavelmente a nada incomodados quanto a estas participações.

Dessa forma, o estudo de caso proposto sobre a aplicação das Metodologias Ativas, pelo acompanhamento do desenvolvimento da turma GTRH3AN, do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Pessoas acrescentou à discussão das necessidades de inovação no ensino superior importantes dados sobre sua eficácia.

Outra importante perspectiva posta em debate trata das possibilidades de expansão do uso das MAs para o campo empresarial com foco no desenvolvimento humano, cujos dados sobre ganhos de conhecimento, habilidades e atitudes também ajudam a demonstrar que significativamente pode-se adotar essa metodologia com vista as estratégias de valorização do capital humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas teóricas realizadas afirmam que a utilização das MAs nos processos de ensino e aprendizagem possibilitam o desenvolvimento de pessoas protagonizado por elas mesmas. Ao passo que a humanidade evolui as metodologias de ensino precisam acompanhar as necessidades sociais e empresariais indicando que desde o princípio, ambas se completam e se direcionam para uma evolução constante do ser humano como pessoa e como profissional.

Com base nos conceitos de Bloom, entende-se que o processo de aprendizagem precisa passar por etapas, construindo o conhecimento partindo do princípio que o aluno deve encontrar formas de recordar e compreender o assunto estudado, aplicar este conhecimento por meio da prática, analisar as hipóteses, avaliar o conteúdo aprendido para que, por fim, se sinta capacitado a criar algo baseado no conhecimento adquirido, processo facilitado pela utilização das inúmeras ferramentas disponibilizadas pelas MAs que auxiliam para que todas estas etapas sejam concluídas com o sucesso almejado.

Tais processos podem comprovar a afirmativa de que o uso das Metodologias Ativas nos processos de formação de uma pessoa, facilitam o seu desenvolvimento profissional, assim como demonstrado pelas apurações obtidas por pesquisas aplicadas aos alunos do 3º Semestre do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humano do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, unidade

Campinas, *Campus* São José durante a elaboração e desenvolvimento de seus Projetos de Práticas Administrativas em Recursos Humanos.

O intuito do estudo de caso era entender se, assim como verificou-se por meio das pesquisas para a construção do referencial teórico, as várias vantagens de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional possibilitadas pelas MAs, quando do uso destas, observado em um ambiente real, comprovaria se de fato as afirmativas levantadas se embasariam. Assim, o estudo de caso levantou as informações importantes para uma confirmação prática da teoria estudada.

Antes da realização do PROPARH, os alunos possuíam índices baixos em características como adaptabilidade, dinamismo, autonomia e liderança, habilidades estas exigidas pelo mercado atual de trabalho.

A grande maioria dos alunos afirmaram que obtêm melhores resultados quando são instigados a “ouvir, ler e exercitar” e “ouvir, ler, pesquisar e exercitar” sobre o assunto proposto. Todos os alunos acreditam que aprendem mais e melhor quando buscam a informação, indicando ser de fato verdadeira a afirmação de que as MAs contribuem para um melhor desenvolvimento pessoal e profissional.

Os alunos mencionaram ainda gostar quando são instigados a participar de atividades, e apresentaram aptidão para buscar informações sobre um assunto novo. O que os leva a um aprender por tentativa de erro e acerto e consideram, em sua maioria, que aulas teóricas acompanhadas de práticas e aulas teóricas acompanhadas por pesquisa e práticas são melhores para o seu processo de aprendizagem, novamente comprovando se fundamentar os conceitos sobre o uso das MAs apuradas teoricamente.

Foi avaliado também que os alunos se sentem melhores diante de aulas que utilizam as práticas das MAs e creem apresentar melhores resultados tanto individualmente quanto em grupo, do que em aulas que utilizam somente os métodos tradicionais de ensino. E ainda, a maioria dos alunos, se sentem estimulados e à vontade quando lhe são exigidas participação ativa nas aulas e a busca por informações que solucionem os problemas propostos.

A fase de conclusão da pesquisa indicou que ao fim do processo de elaboração e execução do PROPARH, os conhecimentos, habilidades e atitudes dos alunos sofreram consideráveis mudanças positivas. A grande maioria da turma informou que haviam verdadeiramente adquirido um conhecimento concreto sobre o tema abordado e que este está bem próximo com a realidade do exercício de sua profissão. Todos os alunos consideraram que a experiência contribuiu para o seu desenvolvimento profissional, fator este esperado pela aplicação das MAs.

Houve ainda considerável aumento em habilidades como flexibilidade, curiosidade, dinamismo e autonomia, indicando que em relação ao início, os alunos se tornaram melhores preparados para o mercado de trabalho. Entretanto, foi observado que a habilidade de liderança, fundamental para um Gestor de Pessoas, teve pouco crescimento entre a maioria dos alunos, em relação ao apurado antes do início do Projeto, indicando que o docente deve ter uma maior preocupação em sala de aula quanto a divisão dos grupos de trabalho e a rotatividade dos alunos no desempenho do papel de líder de seu grupo, otimizando assim os resultados.

Ainda na fase de conclusão, verificou-se que o método de aprendizagem “ouço, leio, pesquisa e exercito” e a prática por tentativa de acerto e erro, se mantiveram como melhores formas de aprendizados sob a perspectiva dos alunos, onde apontam também, em sua grande maioria, que se sentem estimulados e à vontade com a participação ativa nas aulas.

O estudo de caso proposto, acrescenta então importantes dados às discussões sobre a necessidade real de inovação no ensino superior como forma de melhor capacitar os alunos para o exercício de suas profissões no mercado de trabalho.

Portanto, entende-se que, para que a formação por meio do uso das MAs possa ser de fato vantajosa para todas as partes envolvidas, estas devem perceber que sua dedicação e seu interesse durante o processo contribuirá tanto para que o discente das áreas de Administração se tornem futuramente candidatos com maior vantagem competitiva social e no mercado de trabalho, o que dá a IES igual vantagem competitiva no mercado educacional.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, José C. S. Fundamentos da metodologia de ensino ativa (1890–1931). In: 37ª Reunião Nacional da ANPEd, 2015, Florianópolis, Santa Catarina. **Anais...** Florianópolis, Santa Catarina: UFSC, 2015. 18 p. Disponível em <<http://37reuniao.anped.org.br>>. Acesso em: 15 jan. 2017.
- BARBOSA, Eduardo F.; MOURA, Dácio G. Metodologias Ativas de aprendizagem na Educação Profissional e Tecnológica. **B. Tec. Senac**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 2, p. 48-67, maio/ago. 2013. Disponível em: <<http://www.senac.br>>. Acesso: 17 set. 2016.
- BOLLELA, Valdes R. et al. Aprendizagem baseada em equipes: da teoria à prática. **Revista FMRP**, p. 293-300, 2014. Disponível em: <<http://revista.fmrp.usp.br>>. Acesso em: 12 out. 2017.
- BORGES, Tiago S.; ALENCAR, Gidéia. Metodologias Ativas na promoção da formação crítica do estudante: O uso das Metodologias Ativas como recurso didático na formação crítica do estudante do ensino superior. **Cairu em Revista**, ano 03, n. 4, p. 119-143, jul/ago. 2014. Disponível em: <<http://www.cairu.br/revista>>. Acesso em: 17 set. 2017.
- CARVALHEIRO, Caroline B.; TEIVE, Gladys M. G. Movimento escolanovista: três olhares. In: XI CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCARE, 2013, Curitiba, Paraná. **Anais...** Curitiba, Paraná: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2013, 13 p. Disponível: <<http://educere.bruc.com.br>>. Acesso: 12 out. 2017.
- CARVALHO, Viviane B. As influências do pensamento de John Dewey no cenário educacional brasileiro. *Revista Redescobertas*, Ano 3, n. 1, p. 58-77, 2011. Disponível em: <<http://gtpragmatismo.com.br>>. Acesso em: 12 out. 2017.
- FERRAZ, Ana Paula do C. M.; BELHOT, Renato V. Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos instrucionais. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 17, n. 2, p. 421 – 431, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 30 jun. 2017.
- LASPAU. Disponível: <<http://www.laspau.harvard.edu>>. Acesso em: 11 nov. 2017.
- LIMA, Bruno S.; SANTOS, Carlos A. M. Peer-instruction Usando Ferramentas Online. **Revista de Graduação USP**, v. 1, n. 1, p. 83-90, jul. 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br>>. Acesso em: 02 out. 2017.
- LORENZONI, Marcela. Aprendizagem baseada em projetos (PBL) em 7 passos. Infográfico. **InfoGeekie**, p. 1-2, nov. 2016. Disponível em: <<http://info.geekie.com.br>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTEIRO, Iguatiman G.; TEIXEIRA, Kátia R. de M.; PORTO, Roberta G. Os níveis Cognitivos da Taxonomia de Bloom: Existe necessariamente uma subordinação hierárquica entre eles? In: XXXVI Encontro da ANPAD, 2012, Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://pt.scribd.com>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

NERY, Ângela I. H.; ANDRADE, Vânia P.; CARVALHO, Luiz Carlos S. de. O método da descoberta na escola nova: um estudo a partir da técnica “Decolar” no ensino superior. **Presença Revista de Educação, Cultura e Meio Ambiente**, v. VII, n. 27, p. 1-19, nov. 2003. Disponível em: <<http://www.revista.presenca.unir.br>>. Acesso em: 12 out. 2017.

PI. Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL, unidade Campinas, Campus São José. **Projeto pedagógico curso superior de tecnologia em gestão de recursos humanos**. Campinas: UNISAL, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PROPARGH. Centro Universitário Salesiano de São Paulo, unidade Campinas Campus São José. **Projeto prático de aprendizagem em recursos humanos: conhecer para gerenciar**. Campinas: UNISAL, 2017.

SILVA PINTO, Antônio S. da et al. Inovação Didática – Projeto de reflexão e aplicação de Metodologias Ativas de aprendizagem no ensino superior: uma experiência com “Peer Instruction”. **Janus**, Lorena, v. 9, n. 15, p. 75-87, jan./jul. 2012. Disponível em: <<http://publicacoes.fatea.br>>. Acesso em: 02 out. 2017.

SOUZA, Cacilda da S.; IGLESIAS, Alessandro G.; PAZIN-FILHO, Antônio. Estratégias inovadoras para métodos de ensino tradicionais – aspectos gerais. **Revista FMRP**, Ribeirão Preto, p. 284-292, 2014. Disponível em: <<http://revista.fmrp.usp.br>>. Acesso em: 12 out. 2017.

SUHR, I. R. F. Desafios no uso da sala de aula invertida no ensino superior. **Revista Transmutare**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 4-21, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br>>. Acesso em: 02 out. 2017.

Youtube. KOCH, Eduardo. Vídeo: Taxionomia Digital de Bloom. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=_1xN0jGlbw>. Acesso em: 07 set. 2017.

Youtube. PATRUS, Roberto. Vídeo: Taxionomia de Bloom – aula 1: Conhecer e aprender. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=78MDUovctQA>>. Acesso em: 07 set. 2017.