

METODOLOGIA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO A DISTÂNCIA USANDO APRENDIZAGEM ATIVA

JAGUARIÚNA/SP MAIO/2017

SILVIO PETROLI NETO - FACULDADE DE JAGUARIÚNA - spetroli@faj.br

MYLENE DIAS REZENDE - FACULDADE DE JAGUARIÚNA - rh.ead@faj.br

Tipo: RELATO DE EXPERIÊNCIA INOVADORA (EI)

Categoria: MÉTODOS E TECNOLOGIAS

Setor Educacional: EDUCAÇÃO SUPERIOR

RESUMO

Engajar o estudante no processo de ensino/aprendizagem talvez seja o maior desafio dos educadores da nossa era. Isso porque o acesso facilitado à informação torna as aulas expositivas desinteressantes aos alunos. Além disso, o mercado de trabalho exige cada vez mais do egresso um conjunto de competências e habilidades que vão além daqueles inerentes aos conteúdos de um determinado curso de graduação. Este trabalho apresenta uma nova metodologia para implantação de cursos de graduação a distância objetivando o engajamento dos estudante e o desenvolvimento de competências e habilidades necessária à atuação profissional. Para tal trabalha a interdisciplinaridade no desenvolvimento de projetos que utilizam Design Thinking, criando soluções inovadoras significativas para o cliente/usuário final.

Palavras-chave: design thinking, metodologia de ensino, educação a distância, metodologias ativas

Introdução

A Faculdade de Jaguariúna (FAJ) vem trabalhando com projetos de Educação a Distância (EaD) desde 2005, quando as primeiras ações de utilização de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) e de recursos didáticos mediados por tecnologia começaram a ser estudados por uma equipe designada para este fim. Tais estudos desencadearam alguns projetos como a integração do sistema acadêmico institucional ao AVA e, a partir daí, o uso do ambiente virtual de aprendizagem em projetos institucionais como vestibular continuado, avaliações integrativas e cursos de extensão. O próximo passo foi a oferta, a distância, de 20% da carga horária dos cursos tecnológicos de curta duração, o que aconteceu a partir de 2012. De posse das experiências obtidas a partir das ações descritas, partiu-se para o planejamento de cursos de graduação oferecidos 100% a distância, entendendo a instituição ser esse projeto a evolução natural de crescimento nessa área.

A FAJ tem por missão "Promover a educação socialmente responsável, com alto grau de qualidade, propiciando o desenvolvimento dos projetos de vida de seus alunos" e traz como lema "Seu futuro na prática". Além disso, a Faculdade Max Planck, cuja mantenedora é a mesma que a da FAJ, faz parte hoje do consórcio Sthem Brasil, cujo objetivo é a iniciativa para o desenvolvimento de inovação acadêmica, segundo o próprio *site* do consórcio: "A Iniciativa para o Desenvolvimento da Inovação Acadêmica – IDIA (em espanhol) propõe trabalhar com universidades, instituições, organizações governamentais e setor privado para a implementação da Iniciativa para avançado ensino e aprendizagem em Ciência, Tecnologia, Humanidades, Engenharia e Matemática para o Brasil" (STHEM BRASIL, 2017).

Desse modo, inspirados por essa missão, esse lema e os objetivos comungados com o consórcio Sthem Brasil, a equipe de EaD iniciou a busca de uma metodologia que pudesse responder a esses anseios institucionais sendo, ao mesmo tempo, inovadora e atraente aos estudantes do século XXI, cujo acesso à informação é cada vez mais fácil e cujo mercado de trabalho é cada vez mais exigente quanto a necessidade de diferentes competências e habilidades para uma carreira profissional de sucesso.

O primeiro curso a ser credenciado para oferta on-line foi o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e esse artigo traz um relato de experiência inovadora ao apresentar a metodologia na qual os cursos a distância da FAJ estão pautados.

Objetivos

Desenvolver e aplicar uma metodologia de ensino que promova o engajamento dos estudantes em cursos de graduação ofertados a distância através do uso de métodos de aprendizagem ativa.

Referencial teórico

A metodologia de trabalho apresentada nesse artigo está pautada no estudo de metodologias inovadoras de ensino e nos principais desafios da EaD.

Há uma necessidade de adaptação de nossos modelos de educação para as necessidades atuais de nossos estudantes. O grande desafio é a busca de alternativas que possibilitem uma prática pedagógica que ultrapasse o que é puramente técnico e tradicional para formar, efetivamente, sujeitos éticos, críticos, humanizados, reflexivos e capazes de promover transformações significativas (GEMIGNANI, 2012).

A metodologia desenvolvida aqui pressupõe acolhimento ao estudante através de atividades presenciais nas quais possa ser desenvolvida uma sensação de pertencimento e de equipe. Essa ação visa evitar evasão dos estudantes, já que um dos principais desafios da EaD é a evasão. Segundo Censo Abed 2015, "a evasão é um assunto que preocupa a todos os envolvidos na EAD. Compreender seus motivos é um dos desafios mais sérios a serem superados nos cursos a distância...".

Para 40% das instituições, segundo o mesmo Censo Abed 2015, a evasão para cursos regulamentados totalmente a distância está entre 26% e 50%. Além disso, busca-se com o uso da metodologia desenvolvida um engajamento maior dos estudantes, corroborando o que diz Berbel (2011) quando fala que o engajamento é condição essencial para que o estudante seja capaz de ampliar sua autonomia na tomada de decisões em diferentes contextos, o que o prepara para o mercado de trabalho. Para que isso aconteça, deve-se contar com uma postura docente caracterizada pela prática diferente da tradicional na qual predomina o controle.

Optou-se pelo desenvolvimento de um projeto inicial, no qual o estudante pudesse responder a seguinte pergunta: "Onde você deseja estar daqui a x anos?". O tempo ao qual a pergunta se refere diz respeito ao tempo de integralização de seu curso. Em outras palavras, busca-se a resposta para o objetivo do aluno estando ele graduado. O que pretende-se saber é como o estudante enxerga seu futuro e como ele espera que o curso possa ajudá-lo com isso. Esse projeto inicial foi chamado de Projeto de Vida e foi desenvolvido com base em *Design Thinking*, que segundo Tim Brown (2010, p. 57) :

"O *Design Thinking* começa com habilidades que os designers têm aprendido ao longo de várias décadas na busca por estabelecer a correspondência entre as necessidades humanas com os recursos técnicos disponíveis considerando as restrições práticas dos negócios. (...) Ao integrar o desejável ponto de vista humano ao tecnológico e economicamente viável, os designers têm conseguido criar os produtos que usufruímos hoje. O *Design Thinking* representa o próximo passo, que é colocar essas ferramentas nas mãos de pessoas que talvez nunca tenham pensado em si mesmas como designers e aplicá-las a uma variedade muito mais ampla de problemas".

Nessa direção, a Universidade de Stanford tem usado *Design Thinking* em aulas nas quais os estudantes são convidados a fazer uma projeção de diferentes direcionamentos para suas próprias vidas, como mostra a reportagem da Revista Época, de Ariane Abdallah (2017), que diz ser o curso mais disputado dessa universidade aquele denominado "*designing your life*" (ou desenhando sua vida). O curso é baseado no conceito de *Design Thinking*, que coloca as pessoas no centro da solução de problemas. As aulas são voltadas para planejamento de futuro e ensina os estudantes a resolver problemas complexos de forma criativa.

Procedimentos Metodológicos

A metodologia apresentada aqui pressupõe o trabalho com projetos interdisciplinares, que são desenvolvidos em encontros presenciais. A cada projeto atribui-se um número mínimo de cinco encontros para serem concluídos. Dessa forma, os projetos garantem o tempo mínimo de integralização do curso, desde que o número de projetos seja suficiente. Os projetos são desenvolvidos em grupo durante os encontros presenciais mensais acompanhados por professores do curso que fazem uso de metodologias ativas de aprendizagem.

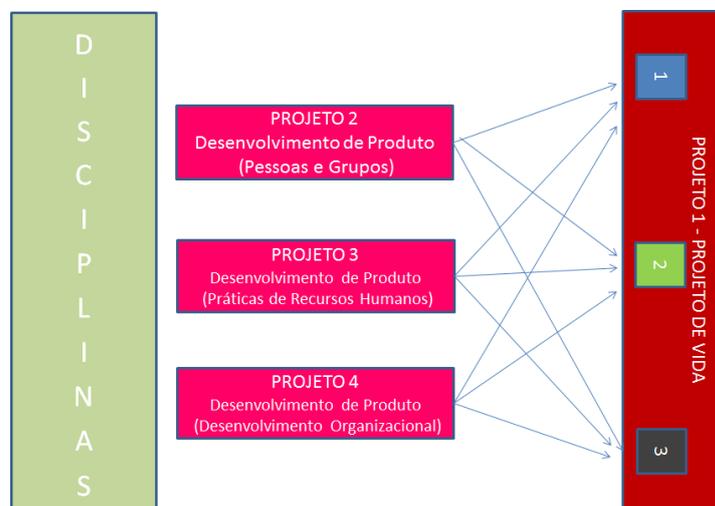
O primeiro deles é denominado Projeto de Vida, peça fundamental da metodologia de ensino empregada no curso. Esse projeto possui um caráter dinâmico construído e aperfeiçoado a todo o momento. O projeto adota o *Design Thinking*, ferramenta para ajudar os estudantes a alcançar seus objetivos, que vai ao encontro da visão da FAJ. Esse projeto tem como objetivo ajudar o estudante a concretizar seus projetos e objetivos e contempla 5 fases: Descoberta, Interpretação, Ideação, Experimentação e Evolução e, no primeiro encontro os estudantes recebem um caderno de atividades contendo as descrições e atividades das 5 fases, trabalhadas em cada um dos encontros presenciais previstos. São apresentados os objetivos, as habilidades e competências desenvolvidas e os assuntos envolvidos na construção do projeto de vida, bem como as orientações sobre a Fase da Descoberta.

Durante o segundo encontro é explorado o material produzido pelos estudantes na fase de descoberta, tanto individualmente quanto em grupo e são fornecidas orientações

sobre a fase da Interpretação, tratada neste encontro. Os estudantes entregam o caderno de atividades e passam para a Fase de Ideação, terceiro encontro que atende aos mesmos modus operandi.

O quarto encontro, já na Fase da Experimentação, precede-se a construção do projeto final considerando o trabalho realizado por cada estudante e pelo grupo e prevê a construção de protótipos e de objetos que materializem o projeto de vida de forma individual. São fornecidas explicações sobre a Fase da Evolução que, vale ressaltar, será revisitada ao longo dos dois anos de curso, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1: Projeto de Vida – Fase da Evolução



Fonte: Elaboração dos autores.

É preciso lembrar que o Projeto de Vida é dinâmico e terá sua evolução acompanhada durante os dois anos do curso. A figura 3 ilustra ainda os demais projetos denominados. No exemplo, foi utilizado um modelo desenvolvido para o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Como o tempo de integralização do curso é de dois anos, tem-se um total de quatro projetos, com cinco encontros mensais cada, totalizando-se 20 meses de trabalho que, quando incorporamos os meses de férias, garantem o tempo mínimo de 24 meses de integralização para o curso.

No caso apresentado, além do projeto de vida, cujo acompanhamento é feito durante todo o curso, são apresentados mais três projetos com conteúdos específicos de Recursos Humanos, são eles: Projeto 2 (“Pessoas e Grupos”), Projeto 3 (“Práticas de Recursos Humanos”) e Projeto 4 (“Desenvolvimento Organizacional”). Os projetos são definidos no projeto pedagógico de cada curso, são responsáveis por um conjunto de competências e habilidades a serem desenvolvidas e integram um conjunto de

disciplinas do curso. Desse modo, a cada projeto define-se um módulo do curso, que pode ser utilizado, por exemplo, para a definição de certificações intermediárias. Tais projetos serão detalhados adiante, em apresentação e discussão dos resultados.

Além dos projetos, a metodologia pressupõe disciplinas, que são divididas em módulos. Para cada módulo existe um conteúdo disponível em forma de apostila e vídeos e atividades interativas, desenvolvidas com uso de ferramentas como Perusall, uma ferramenta para obter engajamento na utilização de sala de aula invertida, por exemplo e H5P, uma ferramenta de autoria, que possibilita o desenvolvimento de conteúdo e atividades interativas. Ao final dos cinco módulos, a disciplina prevê a construção de projetos apoiados metodologias ativas de ensino/aprendizagem, como Aprendizado Baseado em Projetos (PBL) e estudos de caso. A proposta é permitir ao estudante encontrar respostas que sejam revolucionárias ou inovadoras, focando em necessidades reais.

O estudante é matriculado inicialmente no projeto 1 e não é matriculado em nenhuma disciplina. Ele deve escolher, dentro de um range de disciplinas possíveis, quais disciplinas deseja cursar naquele momento. É possível escolher até 3 disciplinas para serem cursadas. As disciplinas são cursadas pelo estudante que progride segundo seu ritmo, realizando as atividades e fóruns de discussão propostos e finalizando com o projeto da disciplina. Ao terminar todas as atividades da disciplina, o estudante requer, desde que se sinta apto a isso, a avaliação final. Essa avaliação é uma avaliação individual, escrita e realizada presencialmente em um dos polos presenciais no mesmo dia do encontro mensal.

Os estudantes que desejarem e que estiverem aptos (já cumpriram todas as atividades previstas) podem participar do encontro presencial (desenvolvimento do projeto) e logo depois realizar a avaliação. Conforme os estudantes vão terminando as disciplinas, em sendo aprovados, novas disciplinas são disponibilizadas para serem cumpridas. Isso faz com que o estudante curse em seu ritmo, ou seja, no momento em que estiver com mais tempo, pode cursar um número maior de disciplinas e em momentos que estiver com menos tempo, pode realizar menos disciplinas. Essa autonomia é bem aceita pelos estudantes e conseguimos trabalhar competências e habilidades que vão além daquelas relacionadas diretamente ao curso, como a gestão do tempo, responsabilidade, cumprimento de prazos, planejamento etc.

Aqui é importante salientar que o tempo de integralização mínimo (exigência da legislação) não é infringida, uma vez que os projetos pressupõem no mínimo cinco encontros presenciais. Como esses encontros são mensais, cada projeto tem um tempo

mínimo de cinco meses. Contando-se com os meses em que são estabelecidas férias, é necessário apenas que sejam definidos um projeto para cada 6 meses de curso que o estudante deva cumprir. Assim, em cursos de dois anos de duração existirão quatro projetos, cursos de três anos serão seis projetos e assim sucessivamente.

Todas as disciplinas e projetos são sempre acompanhados por professores, que interagem com os estudantes através do AVA ou presencialmente, nos encontros presenciais, nos projetos nos quais suas disciplinas estejam inseridas.

Apresentação e Discussão dos Resultados

A metodologia apresentada foi testada no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAJ. O projeto do curso, seguindo a metodologia desenvolvida, será apresentado aqui. Foram definidos três projetos adicionais, definindo cada um deles, uma certificação intermediária do curso. A Figura 2 mostra como ficou a matriz do curso:

Figura 2: Estrutura do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Projeto 1: PROJETO DE VIDA	Projeto 2 Pessoas e Grupos	MÓDULO 1
		Fundamentos de Recursos Humanos
		Gestão Empreendedora
		Gestão de Pessoas
		Ética, Responsabilidade Social e Meio Ambiente
		Criatividade na Solução de Problemas
		Jogos e Dinâmicas de Grupo
		Liderança e Gestão de Equipe
	Projeto 3 Práticas de Recursos Humanos	MÓDULO 2
		Matemática e Estatística
		Gestão da Informação e Comércio Eletrônico
		Fundamentos do Direito do Trabalho
		Departamento Pessoal
		Optativa(**)
		Avaliação de Potencial e Desempenho
		Recrutamento e Seleção
		Cargos, Salários e Remuneração
		Treinamento, Desenvolvimento e Coaching
	Projeto 4 Desenvolvimento Organizacional	MÓDULO 3
		Processos Gerenciais
		Comunicação Empresarial
		Gestão de Marketing
		Diagnóstico e Desenvolvimento Organizacional
		Tópicos Especiais em Recursos Humanos
		Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho
		Gestão do Conhecimento

Fonte: Elaboração dos autores.

Conforme pode ser observado na Figura 2, foram definidos três módulos adicionais (Pessoas e Grupos, Práticas de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional). Para cada um desses módulos foram definidas as disciplinas cujo

assunto contribui para o assunto do módulo e para cada módulo é definido um projeto com cinco encontros presenciais no qual os assuntos das disciplinas serão empregadas na solução de um problema real.

O projeto de vida, comum a todos os cursos, foi implementado da forma como está definido na metodologia. A ideia é mostrar aos estudantes que o curso contribui para alcançarem seus objetivos de vida, motivando-os a cada etapa, a continuarem em direção ao objetivo definido e projeto por ele mesmo. Essa motivação gera engajamento do estudante e favorece o aprendizado. Os encontros para desenvolvimento das fases do projeto de vida foram trabalhados de acordo com a metodologia do *Design Thinking* e tiveram uma participação e engajamento efetivo dos alunos, já os demais projetos seguiram o modelo apresentado na Figura 2 e relacionam-se à aplicação dos conteúdos desenvolvidos nas disciplinas cursadas.

O projeto 2, denominado "Pessoas e Grupos" busca estabelecer conexões dos conteúdos abordados nas disciplinas: Fundamento de RH, Gestão de Pessoas, Processos Gerenciais, Gestão Empreendedora, Ética, Responsabilidade Social e Meio Ambiente e Criatividade na Solução dos Problemas. Os estudantes são estimulados a desenvolver, em pequenos grupos, produtos ou serviços que promovam as pessoas nas organizações, tais como eventos, estratégias, práticas e/ou ferramentas, dentre outros. Fazem uso do Modelo CANVAS de plano de negócios e o produto final é apresentado durante a Semana do Empreendedorismo realizada na IES. Paralelamente ao desenvolvimento do projeto, um texto base relacionado ao eixo do projeto (Pessoas e Grupos) é entregue e, a cada encontro presencial, outros textos relacionados às disciplinas citadas são trabalhados e atividades práticas são propostas para favorecer a vinculação entre ambos.

O Projeto 3, denominado "Práticas de Recursos Humanos", tem como objetivo a realização de um diagnóstico em empresa real definida pelo grupo de estudantes e a elaboração de uma proposta de melhoria em gestão de pessoas. No primeiro encontro eles recebem as orientações, selecionam a empresa a pesquisar e, nos seguintes, estudam a organização, elaboram o(s) instrumento(s) de coleta de dados e planejam a ação. No último encontro os resultados são apresentados e uma das ações propostas a partir do diagnóstico realizado será objeto de trabalho para o Projeto 4.

Durante os encontros para desenvolvimento do Projeto 4, denominado "Desenvolvimento Organizacional", os estudantes terão a oportunidade de vivenciar a implantação de uma melhoria na organização estudada. O depoimento de estudante do curso mostram a satisfação com a metodologia aplicada.

A fala do aluno¹ corrobora para a importância do desenvolvimento de produtos em modelos de empreendedorismo. Ele diz o seguinte: "... Nós temos todo apoio dos professores, temos atividades diferenciadas em sala, temos o aprendizado também do empreendedorismo que me ajudou muito, além do apoio dos professores no projeto de vida e em projetos que vão fazer com que as pessoas tenham uma criatividade maior para desenvolver ações dentro de RH da sua empresa."

O aluno 2 faz referência a importância do desenvolvimento de diferentes competências, que vão além da atuação profissional. Destaca a atuação dos docentes e a troca de informações, colocando o estudante como protagonista do seu aprendizado: "...já trabalhei na área e o conhecimento que venho adquirindo nesse curso é muito amplo, muito bom mesmo, não só para a vida profissional, mas pessoal também. Os professores estão praticamente 24 horas dando suporte. Sempre quando a gente precisa eles estão sempre à disposição. É um curso muito dinâmico, a gente troca muitas ideias com professores".

O aluno 3 acredita que o aprendizado fornece ao estudante a possibilidade de aplicar seu conhecimento no seu dia-a-dia: "O curso é bem dinâmico onde a gente consegue ter bastante interação com os professores, tanto através do portal, whatsapp como também nos encontros presenciais. Esse que eu acho que é o diferencial bem legal do curso. A gente tendo um lugar para conversar com os professores, tirar as dúvidas também pessoalmente, fica mais fácil e passa mais segurança. (...) eu posso usar bastante coisa que estou aprendendo no curso para usar no dia a dia no meu emprego atual (...) eu indico o curso porque ele é muito bom para lidar no dia a dia na empresa e mesmo não sendo da área de RH, o curso é muito legal para qualquer área que você for trabalhar dentro da empresa para lidar com as pessoas em geral. Eu indico!". Com a viabilização do curso e com o relato dos estudantes é possível verificar que há um ganho efetivo na utilização da metodologia em detrimento de metodologias tradicionais.

Considerações Finais

Muito embora o curso esteja em andamento o engajamento dos estudantes já é perceptível nos relatos. A interdisciplinaridade se materializou nos projetos apresentados, contemplando, por exemplo, o desenvolvimento de uma consultoria especializada em recrutamento, seleção, programas de desenvolvimento e gestão de desempenho. Em outro projeto foi contemplado o desenvolvimento de um aplicativo mobile de busca de oportunidades de trabalho e inserção de currículo. Os projetos foram apresentados em formato de produto/serviço durante a feira de empreendedorismo da IES. Observou-se que competências e habilidades como a criatividade e o espírito

empreendedor foram introjetados através da utilização do pensamento de designer, possibilitado pelo uso da metodologia de *Design Thinking*.

É bem interessante observar como o nosso estudante é capaz de criar soluções criativas para projetos reais quando lhes são proporcionadas ferramentas para tal. Além disso, os produtos desenvolvidos por eles e apresentados em feiras com presença de empresários e da comunidade em geral dá visibilidade aos mesmos, proporcionando uma aproximação entre a academia e o mercado de trabalho, favorecendo a empregabilidade desses egressos. Ademais, a evasão atual do curso está em 20%, abaixo portanto, dos 26% mínimos apresentados pelo Censo. Ainda faltam alguns ajustes, mas a metodologia desenvolvida mostra-se promissora.

Referências

ABDALLAH, Ariane. Aula que faz o maior sucesso em Stanford ensina jovens a 'desenhar' futuro. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Ideias/noticia/2015/09/aula-que-faz-o-maior-sucesso-de-stanford-ensina-jovens-desenhar-futuro.html>. Acesso em 21 abr 2017.

BERBEL, Neusi Aparecida Navas. As Metodologias Ativas e a Promoção da Autonomia de Estudantes. Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.uel.br/uel/pbl/geral.htm>. Acesso em 15 set 2015

BROWN, Tim. Design Thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010

CENSO EAD, Censo EaD.BR 2015/2016. Disponível em: http://abed.org.br/arquivos/Censo_EAD_2015_POR.pdf. Acesso em 21 abr 2017.

GEMIGNANI, Elizabeth Yu Me Yut . Formação de Professores e Metodologias Ativas de Ensino-Aprendizagem: Ensinar Para a Compreensão. Revista Fronteira das Educação [online], Recife, v. 1, n. 2, 2012. ISSN: 2237-9703. Disponível em: <http://www.fronteirasdaeducacao.org/index.php/fronteiras/article/view/14>. Acesso em 25 out 2015

STHEM BRASIL, Consórcio de IES Brasileiras e Laspau. Disponível em: <http://sthembrasil.com/site/o-consorcio/>. Acesso em 21 abr 2017.