

# Experiências Significativas para a Educação a Distância 2

**Andreza Regina Lopes da Silva**  
(Organizadora)



**Andreza Regina Lopes da Silva**

(Organizadora)

**Experiências Significativas para a  
Educação a Distância  
2**

Atena Editora  
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

### Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista  
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E96 Experiências significativas para a educação à distância 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Andreza Regina Lopes da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Experiências Significativas para a Educação a Distância; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-258-6

DOI 10.22533/at.ed.586191504

1. Educação permanente. 2. Ensino à distância. 3. Internet na educação. 4. Tecnologia da informação. I. Silva, Andreza Regina Lopes da.

CDD 371.35

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

## APRESENTAÇÃO

Falar em educação a distância é falar em tecnologias de informação e comunicação. Mas recentemente é discutir, principalmente, à luz das tecnologias digitais que vem promovendo novas formas de entender e vivenciar o mundo atual. E é a partir desta reflexão que este volume 2, da obra *Experiências Significativas para a Educação a Distância*, foi organizado.

Inicialmente apresento o cenário que se reorganiza enquanto tempo e espaço, sob a ótica de uma vivência observado no Consórcio Cederj, em um curso de licenciatura de química e ainda no desenvolvimento de um projeto de iniciação científica. Um conjunto de exposição que constata a relevância de se conviver de modo descentralizado, com grande alcance espacial, formando redes de desenvolvimento. Este movimento se amplia e desafia novas práticas de produção de materiais didáticos e objetos de aprendizagem, agora disponíveis em vídeo, em aplicativo, utilizando redes sociais. Um conjunto de ações que tem sido trabalhado e aprimorado com vista a ampliar o engajamento dos alunos no seu processo de formação. E neste viés a avaliação também se beneficia das tecnologias disponíveis no ambiente virtual, incentivando possibilidades de formação que transcenda o quantitativo uma vez que são diferentes possibilidades, como destaca o artigo que discute as possibilidades e limites de recursos do Moodle.

Este cenário é expandido por estudos de casos que trazem a discussão e referencia prática que transcende a formação tradicional. Amplia-se em ações de treinamento e desenvolvimento também no ambiente corporativo, que vai apostar em *microlearning* e *gamificação* para solucionar e inovar a aprendizagem contextualizada a partir de situações problemas reais. Chega-se ainda a outros contextos de formação, como, o exemplo da abordagem pedagógica aplicada a aprendizagem da dança. É um mix de abordagens, onde fica claro que o importante é o desenvolvimento contínuo com resultados expressivos. Não se limita a modalidade ou a formalidade. Amplia-se de modo espiralado e ascendente sob o propósito de desenvolver pessoas, o recurso principal da sociedade contemporânea.

Esta discussão intersectada por novas práticas de se promover o ensino e a aprendizagem. Traz a reflexão sob a aplicação das metodologias ativas e sala de aula invertida, discutindo os seus benefícios qualitativos no processo de ensinar e aprender visando sustentabilidade neste processo de desenvolvimento onde: planejar, desenvolver, aplicar, avaliar e ajustar, são regras quando o assunto é criar elementos de aprendizagem significativos, ou seja, articulados com o contexto de desafio real do aluno. É uma ideia de aprendizagem significativa onde os conceitos são interpretados e executados sob a compressão de contexto do aluno o que tem se mostrado significativamente satisfatório como observou a pesquisa realizada na disciplina de lógica de programação integrada a esta obra.

A partir destes princípios, infere-se que a EaD tem se expandido a passos largos

no Brasil e sendo reconhecida também como uma educação acessível a muitos. Com debates que a desafiam ser uma modalidade que inclui socialmente as pessoas com deficiência nas mais diversas atividades da vida diária. Uma discussão que incorpora cenários de aceitação e respeito a diversidade e se beneficia das diversas soluções tecnológicas já disponíveis para atender a públicos com deficiência, como baixa visão ou cegueira. Mas não para por aí. Esta discussão é elucidada pela prática da Universidade de Taubaté, que tem ações voltadas a atender estudantes com necessidades educacionais especiais, com foco na deficiência sensorial. O cenário chama atenção ainda para a necessidade de se pensar em acessibilidade a partir das possibilidades de uso do ambiente virtual a partir dos dispositivos móveis, é o conceito de responsividade chamando atenção para que o conteúdo seja planejado para ser acessível de qualquer dispositivo, seja ele mobile ou não, a qualquer pessoa, com ou sem deficiência.

Entende-se que as tecnologias digitais tem inferência direta e significativa no processo de ensinar e aprender. Na sociedade do conhecimento, baseada numa economia que movimenta-se por valores que transcendem ao material. Toda esta mudança exige reflexões que instigam novas práticas no âmbito social e econômico. É diante de toda contribuição da EaD, seu crescimento sólido e suas infinitas possibilidades, que fechamos a organização desta obra convidando você a conhecer mais dois cases de sucesso: um primeiro que relata um projeto de extensão universitária que versa sobre Startups; e um segundo que apresenta os agentes e artefatos tecnológicos utilizados para uma formação significativa a partir dos objetivos didáticos específicos.

A partir de cenários práticos, com base na riqueza de cases compartilhados nesta obra, é possível reconhecer a EaD como uma oportunidade presente e futura do fazer pedagógico que se beneficia dos diferentes recursos tecnológicos digitais. E, frente a este cenário de possibilidades ilimitadas é fundamental que instituições, corpo discente e docente estejam preparados para aproveitar todo o conjunto de facilidades que as tecnologias digitais oferecem. Além disso, acredita-se ser necessário e urgente o desenvolvimento de um plano de políticas públicas que trabalhe a formação continuada de professores que nem sempre é preparado para uma atuação integrada de saberes técnicos e tecnológicos.

Boa leitura.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A REORGANIZAÇÃO ESPACIAL E O USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NA EAD: UM ESTUDO SOBRE O CONSÓRCIO CEDERJ	
Eduardo Pimentel Menezes Adilson Tadeu Basquerote Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915041</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>18</b>
TECNOLOGIAS DIGITAIS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: FERRAMENTAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO E ARTICULAÇÃO DE UM PROJETO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	
Indiara Beltrame Alexander Luis Montini Ariane Maria Machado de Oliveira Hallynnee Héllenn Pires Rossetto Helenara Regina Sampaio Figueiredo Ivan Ferreira de Campos Leuter Duarte Cardoso Junior Mariana da Silva Nogueira Ribeiro Renata Karoline Fernandes Vânia de Almeida Silva Machado	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915042</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>27</b>
IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES CRÍTICOS NO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS PARA EAD	
Ana Elisa Pillon Herley Cesar Reinert Tais Sandri Avila	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915043</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>36</b>
OBJETO DE APRENDIZAGEM PARA APOIO AO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM DE GOTEJAMENTO DE SORO E CÁLCULO/DILUIÇÃO DE MEDICAMENTOS	
Lucas da Cunha Alves Gabriel Bocato Ferreira Alex Di Vennet Xicatto Gabriela Barbosa Pegoraro Silvia Sidnéia da Silva Edilson Carlos Caritá	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915044</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>46</b>
A FERRAMENTA VÍDEO PARA A EAD A GRAVAÇÃO DE AULA PARA O FORMATO EM EAD	
Eliziane Jacqueline dos Santos Marina Mariko Adatti Hardt Robson Paz Vieira Alonso Thuler de Souza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915045</b>	

<b>CAPÍTULO 6 .....</b>	<b>65</b>
AS VIDEOAULAS NO CONSÓRCIO CEDERJ: MÉTRICAS DE AUDIÊNCIA E SUBGÊNEROS	
Filipe Moura Cravo Teixeira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915046</b>	
<b>CAPÍTULO 7 .....</b>	<b>77</b>
O USO DO ARTEFATO TECNOLÓGICO SKYPE COMO INSTRUMENTO DE ENSINO E APRENDIZAGEM NAS AULAS INTERDISCIPLINARES DO EMITEC/BA	
Maria de Fatima Ferreira Lopes	
Fonseca Marcia Maria Vieira da Silva	
Letícia Machado dos Santos	
Silvana de Oliveira Guimarães	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915047</b>	
<b>CAPÍTULO 8 .....</b>	<b>85</b>
APLICATIVO PARA APOIO AO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM DA TAXONOMIA <i>NORTH AMERICAN NURSING DIAGNOSIS ASSOCIATION</i> (NANDA)	
Anicésia Cecília Gotardi Ludovino	
Leonardo Feriato Moreira	
Sílvia Sidnéia da Silva	
Edilson Carlos Caritá	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915048</b>	
<b>CAPÍTULO 9 .....</b>	<b>94</b>
A GAMIFICAÇÃO COMO SOLUÇÃO PARA O ENGAJAMENTO - UM ESTUDO DE CASO	
Marilene Santana dos Santos Garcia	
Leonardo Honório dos Santos	
Luisa Dalla Costa	
Joice Martins Diaz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5861915049</b>	
<b>CAPÍTULO 10 .....</b>	<b>110</b>
ATIVIDADES AVALIATIVAS NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES E LIMITES DOS RECURSOS NO MOODLE	
Jeniffer de Souza Faria	
Josimary de Oliveira Pinto	
Rosana Salles Raymundo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150410</b>	
<b>CAPÍTULO 11 .....</b>	<b>118</b>
INOVANDO A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COM <i>MICROLEARNING</i> E GAMIFICAÇÃO	
Marcelle Minho	
Thaís Araújo Soares	
Igor Nogueira Oliveira Dantas	
Victor Cayres	
Sergio Eduardo Cristofolletti	
Ricardo Santos Lima	
Luis alberto Breda Mascarenhas	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150411</b>	

<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>127</b>
DANÇA EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: UMA APRENDIZAGEM MEDIADA PELA FORMATAÇÃO DA DANÇA NO AMBIENTE DIGITAL	
Everson Luiz Oliveira Motta	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150412</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>142</b>
METODOLOGIA ATIVA: A UTILIZAÇÃO DO LÚDICO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR EAD	
Ivana Maria Saes Busato	
Izabelle Cristina Garcia Rodrigues	
Ivana de França Garcia	
Vera Lucia Pereira dos Santos	
João Luiz Coelho Ribas	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150413</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>150</b>
METODOLOGIAS ATIVAS: FLIPPED CLASSROOM NA FORMAÇÃO BÁSICA	
Renato Marcelo Resgala Júnior	
Ludmilla Carvalho Rangel Resgala	
André Raeli Gomes	
Luiz Gustavo Xavier Borges	
Carolina de Freitas do Carmo	
Fabiana Pereira Costa Ramos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150414</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>157</b>
UM MODELO DE SALA DE AULA INVERTIDA APLICADO NA DISCIPLINA DE LÓGICA DE PROGRAMAÇÃO	
Alicia Margarita Sosa Mérola Muller Lopes	
Danilo Santiago Gomes Valentim	
Valéria Ribeiro Collato	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150415</b>	
<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>163</b>
UTILIZAÇÃO INTENSIVA DE TECNOLOGIAS E AVALIAÇÕES FORMATIVAS PARA OPERACIONALIZAÇÃO DAS METODOLOGIAS ATIVAS	
Dilermando Piva Jr.	
Angelo Luiz Cortelazzo	
Maria Rafaela Junqueira Bruno Rodrigues	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150416</b>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>174</b>
MINERAÇÃO DE DADOS: A TEMÁTICA “ACESSIBILIDADE” COMO PAUTA EM ANÁLISE NO ÂMBITO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	
Rita de Cássia dos Santos Nunes	
Lisboa Marcia Maria Pereira Rendeiro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150417</b>	

<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>181</b>
ACESSIBILIDADE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: POSSIBILIDADES TECNOLÓGICAS PARA ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA	
Luciane Maria Molina Barbosa Jeniffer de Souza Faria Eliana de Cássia Salgado Mariana Aranha de Souza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150418</b>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>189</b>
RESULTADOS DO USO DE REA EM CURSO SOBRE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	
Édison Trombeta de Oliveira Nádia Rubio Pirillo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150419</b>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>199</b>
PROJETO DE EXTENSÃO NA MODALIDADE EAD: “STARTUPS: FERRAMENTAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE NEGÓCIOS INOVADORES COM O USO DE TECNOLOGIAS”	
Juliane Regina Bettin Santana Grace Kelly Novais Botelho Fernando Alves Negrão Dorival Magro Junior Marcio Ronald Sella Bruno Cezar Scaramuzza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150420</b>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>209</b>
CENTRAL DE TUTORIA E MONITORIA: UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA EM EAD COM EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO AO ALUNO	
Fernanda Cristina da Silva Ana Paula Gutierrez Rafaela Carvalho de Oliveira Sérgio Guardiano Lima Simone Soares Haas Carminatti	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150421</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>220</b>
ARQUÉTIPO PARA USO DO FACEBOOK COMO AMBIENTE DE APOIO AO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	
Mariana Rodrigues Lima Edilson Carlos Caritá	
<b>DOI 10.22533/at.ed.58619150422</b>	

**CAPÍTULO 23 ..... 229**

A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA PARA  
A AUTOFORMAÇÃO DO PROFESSOR DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO  
FUNDAMENTAL

Giovana Cristiane Dorox

Daniele Saheb

**DOI 10.22533/at.ed.58619150423**

**CAPÍTULO 24 ..... 245**

FORMAÇÃO DE PROFESSORES PARA A ERA DIGITAL À LUZ DA DIMENSÃO  
PESSOAL PELA VIA DA PSICOMOTRICIDADE RELACIONAL

Edna Liz Prigol

Elisângela Gonçalves Branco Gusi

**DOI 10.22533/at.ed.58619150424**

**SOBRE A ORGANIZADORA..... 259**

## A GAMIFICAÇÃO COMO SOLUÇÃO PARA O ENGAJAMENTO - UM ESTUDO DE CASO

**Marilene Santana dos Santos Garcia**

UNINTER

Curitiba - Paraná

**Leonardo Honório dos Santos**

UNINTER

Curitiba - Paraná

**Luisa Dalla Costa**

UNINTER

Curitiba - Paraná

**Joice Martins Diaz**

UNINTER

Curitiba - Paraná

**RESUMO:** O presente artigo trata de uma proposta de consultoria educacional aplicada a uma instituição (ROTARACT) com vistas à inovação nos processos e métodos de treinamentos oferecidos. O intuito foi o de engajar os membros já existentes e, conseqüentemente, poder trazer novos associados. Mesmo se tratando de um ambiente corporativo é inevitável não tratar a questão de treinamento como algo voltado à área de educação. Para tratar os pressostos de ancoragem dessa consultoria, foram realizadas pesquisas, utilizando métodos mistos (quali quanti) no sentido de investigar as necessidades reais do público-alvo, ou seja, dos membros ativos da referida instituição. Frente a estes resultados, buscaram-se soluções de inovação e engajamento, a fim de compor a

proposta da consultoria, enfatizando o aspecto da gamificação como forma de solucionar e inovar a problemática apresentada pelo público-alvo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Educação. Gamificação. Aprendizagem. Treinamento.

### 1 | INTRODUÇÃO

O presente artigo traz um recorte de um trabalho de consultoria desenvolvido em uma instituição (terceiro setor), cujo objetivo foi engajar novos associados bem como gerar interesse dos membros ativos para o incentivo na participação dos treinamentos. Para tanto, por meio de levantamento de expectativas, objetivos e perfil do público-alvo, optou-se, em uma de suas etapas, por utilizar processos de gamificação na estrutura do treinamento.

O objetivo da inserção de processos de gamificação neste processo se dá pela necessidade de integração do membro ativo de forma mais engajada nos novos modelos de treinamento oferecidos pela consultoria, bem como por promover uma metodologia ativa que enfatiza motivação e promoção de aprendizagem.

Partindo do princípio de que as práticas e abordagem da educação contemporânea pode

dispor das mais variadas tecnologias e que, quando bem utilizadas, podem facilitar a comunicação didática entre os atores da aprendizagem, bem como a elaboração de materiais e recursos mediadores da aprendizagem, é necessário um olhar diferenciado para essas práticas no sentido de estar constante e adequadamente integrando-se aos novos sistemas de trabalho e aprendizagens. Desta forma, justifica-se a escolha de metodologias ativas, com ênfase na gamificação, visando à inovação na promoção ensino destinado ao público específico desta consultoria.

Sendo assim, a proposta principal deste trabalho é demonstrar a utilização da gamificação como proposta para solução da situação problema encontrada na instituição cliente.

## 2 | METODOLOGIAS ATIVAS

### 2.1 Conceito de Metodologia Ativa

O conceito de metodologia ativa pode ser tomado, de forma inicial, como uma educação que pressuponha uma mudança de postura do aluno, saindo de uma condição passiva para um comportamento ativo (MATTAR, 2017).

Portanto, para aprender de forma ativa, o aluno tem que desenvolver um *envolvimento psicológico*, no sentido de processar cognitivamente o conteúdo (CLARK, MAYER, 2011), em detrimento do mero *envolvimento comportamental*.

A definição acima também possui relação com o construtivismo de David Ausubel, pois o psicólogo norte-americano afirma que para o aluno aprender, este terá que querer aprender, no sentido de não simplesmente memorizar mecanicamente um conteúdo, mas estabelecer relações com sua estrutura de conhecimento (AUSUBEL, 1982).

Para Moran (2015, p. 1)

As metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Se queremos que os alunos sejam proativos, precisamos adotar metodologias em que os alunos se envolvam em atividades cada vez mais complexas, em que tenham que tomar decisões e avaliar os resultados, com apoio de materiais relevantes. Se queremos que sejam criativos, eles precisam experimentar inúmeras novas possibilidades de mostrar sua iniciativa. As metodologias ativas são caminhos para avançar mais no conhecimento profundo, nas competências socioemocionais e em novas práticas (MORAN, 2015, p. 1)

Uma das características das Metodologias Ativas é o aperfeiçoamento das formas de aprendizagem e tem como estratégia a problematização.

Assim, define Oliveira (2016, p. 69):

Referidas metodologias fundam-se em formas de ampliar o processo de aprender, em que podem ser utilizadas experiências reais ou simuladas, buscando-se a solução dos desafios oriundos de atividades da prática social, em diferentes situações". (OLIVEIRA, 2016, p. 69)

Nesse sentido, ganham força as ideias relacionadas às experiências, segundo asseveram Rosso e Taglieber (1992, 45-46)

Atividade ou metodologia ativa a nível metodológico, de sala de aula, caracteriza-se pelas experiências favoráveis marcadas pelo clima de pensamento original e criativo, fruto da interação ativa com o objeto de estudo. Para marcar pela última vez o sentido da interação, é bom lembrar que as ações não ocorrem no vácuo, apenas com palavras ou imaginações; os objetos, as representações ou sua problematização devem estar presentes.

Considerando a definição do item anterior, a gamificação pode ser entendida como uma metodologia ativa, pois é capaz de gerar uma experiência em que resulta no envolvimento psicológico necessário para que o aluno assuma uma postura ativa frente ao processo de aquisição de conhecimento.

## 2.2 Gamificação - Origem e Conceito

O fascínio que o uso de jogos de videogames promove sobre crianças, jovens e adultos segue alguns princípios, os quais podem ser aplicados a um ambiente de aprendizagem de maneira a criar um tipo semelhante de foco e concentração semelhante ao observado no uso de jogos. É nesse contexto, que a gamificação pode se aproximar das salas de aula, como uma metodologia ativa.

A gamificação possui algumas definições, dentre as quais o conceito considerado mais adequado, para este trabalho, foi o de Karl Kapp, em sua obra de 2014: *The Gamification of Learning and Instruction: Game based methods and strategies for training and education*, na qual o autor define gamificação como utilização da mecânica, da estética e da forma de pensar formas de aprendizagem baseadas em games. Assim, seu objetivo é engajar pessoas, criar motivação, promover a aprendizagem e criar condições para resolver problemas (ALVES, 2015).

Mas na realidade, o termo gamificação (*gamification* – em inglês) foi cunhado pela primeira vez em 2003, por Nick Pelling, porém, este se relacionava a um contexto que associava o conceito à promoção de produtos de consumo. Já em 2007, uma empresa chamada Bunchball lança a primeira plataforma que tinha como objetivo proporcionar o engajamento próprio de games, por meio do uso de *scores* e *badges*. Somente em 2010, o termo foi difundido e passou a chamar a atenção do público (ALVES, 2015).

De qualquer forma, o grande potencial que a gamificação traz para aprendizagem parte da premissa de que, por meio da identificação e do uso dos princípios que permeiam a experiência dos jogos em si, é possível recriar o mesmo tipo de engajamento, em vivências que tenham como objetivo a aprendizagem de algum conteúdo didático.

Nesse contexto, Kevin Werbach e Dan Hunter (2012) defendem um modelo que traz os elementos de gamificação necessários para se reproduzir uma experiência que tenha o mesmo tipo de engajamento dos *games*.

Portanto, a gamificação pode ser representada por uma pirâmide, constituída

pelos elementos dinâmicos, mecânicos e pelos seus componentes, conforme ilustrado a seguir.



Fonte: baseado em Werbach e Hunter (2012).

Os elementos dinâmicos, os quais ocupam o topo da pirâmide, podem ser vistos como aqueles de maior nível de abstração, portanto não estão diretamente inseridos no jogo, mas se caracterizam como princípios gerais a serem observados (WERBACH, HUNTER, 2012).

Nesse sentido, Werbach e Hunter (2012) citam como elementos dinâmicos: (1) restrições (trocas ou compensações forçadas), (2) provocação de emoções, (3) narrativa, (4) progressão (crescimento e desenvolvimento) do jogador e (5) interações sociais.

Já os elementos mecânicos, em um nível de abstração menor, se posicionam em um patamar intermediário na pirâmide e fazem com que o jogador seja motivado a seguir em frente, gerando engajamento. Como exemplos dessa categoria, estão os desafios, elementos de sorte, o espírito de competição e de cooperação, *feedback* constante, recompensas, aquisição de recursos, transações com outros jogadores, objetivos que, ao serem atingidos, definem a vitória.

Como elemento mais específico, a base da pirâmide, estão os componentes, ou seja, os itens menos abstratos, portanto, os que de fato estão inseridos no jogo de maneira a representar os princípios definidos pelos elementos dinâmicos e permitem o engajamento gerado pelos elementos mecânicos. Werbach e Hunter exemplificam como: os objetivos em si, avatares, *badges* (distintivo que representa uma forma de premiação), desafios especiais (como *Boss Fights*), coleções, conteúdo a ser destravado, entre outros.

Contudo, todos esses itens são elementos que devem ser combinados de maneira a criar uma experiência de jogo, ou seja, a simples inserção de elementos de *games* como, por exemplo, criar premiações, *badges*, barras de progressão, entre outros, por si só, não garantem o sucesso dessa metodologia ativa.

Na realidade, segundo assinala Alves (2015), a combinação de elementos de jogos na gamificação tem que resultar em uma forma que faça o aluno alcançar o mesmo padrão de engajamento como se estivesse jogando.

Esse padrão de engajamento (pensamento de jogo) envolve a completa imersão do aluno, de maneira que o nível de atenção seja tão alto que possa despertar a sensação de estar em um mundo próprio, não observando sequer o tempo que decorre realizando a atividade.

Este estado mental de profunda imersão é definido pelo psicólogo Csikszentmihalyi (2008), como *Flow*, ou seja um estado em que a pessoa se sente tão envolvida em uma atividade, de modo que nada mais além dela importa. Contudo, para o autor, a experiência em si, mesmo não sendo tão agradável, ainda faz com que a pessoa continue realizando a atividade, mesmo com um grande custo, mas pelo simples prazer de realizá-la.

No entanto, o conceito trazido por Csikszentmihalyi (2008) não se aplica somente à prática de jogos, ou seja, o estado de *flow* pode acontecer em diversas outras atividades. Contudo, apesar de seu aspecto mais amplo, as definições de condições que proporcionam este estado são perfeitamente aplicáveis à metodologia ativa de gamificação, devendo, portanto, ser observadas.

Csikszentmihalyi (2008) cita algumas condições para o alcance do estado de *flow*, entre elas são citadas: (1) a tarefa a ser executada tem chances de ser completada, ou seja, não é uma tarefa extremamente difícil; (2) deve haver a possibilidade de concentração na execução de tarefa em si; (3) a atividade tem um objetivo claro; (4) os *feedbacks* fornecidos em relação ao progresso são imediatos; (5) a atividade deve proporcionar um envolvimento que permita se alienar das preocupações e frustrações cotidianas; (6) deve haver o senso de completo controle sobre as próprias ações, (7) o senso de si mesmo, no sentido de transcender a sua personalidade, (8) por fim, o senso de duração do tempo envolvido na experiência é alterado.

Desse modo, segundo o autor, cabe destacar que atividades que transformam a maneira como a realidade é percebida acabam por ter um alto potencial de engajamento, sendo que o ambiente de aprendizagem gamificado proporciona esse tipo de experiência. Em outras palavras, a atividade de jogar provê um senso de descoberta e direcionamento da consciência para uma outra realidade em que o jogador fica imerso.

### **3 | A CONSULTORIA**

#### **3.1 Caracterização da Instituição Cliente**

Para fins do presente trabalho, desenvolveu-se uma consultoria na Instituição ROTARACT do distrito 4730. Fundada oficialmente em 1991, hoje denominada Rotaract Brasil, é a organização de âmbito nacional do Rotaract, no Brasil. Sua descrição oficial

é: Organização Multidistrital de Informação de Rotaract do Brasil. A Rotaract Brasil foi criada para aumentar o intercâmbio de informações entre os Rotaracts, elevando o nível de trabalho, o profissionalismo e o marketing para toda a organização.

O distrito 4730, localizado na região do Paraná, é composto por 24 clubes, divididos nas regiões de Campos Gerais, Litoral, Curitiba e região metropolitana, contando atualmente com 250 membros ativos, com idade entre 18 e 30 anos. Cada clube conta com uma diretoria responsável pela sua gestão, bem como dos projetos desenvolvidos ao longo do ano. As principais diretorias são: projetos humanitários e diretoria de desenvolvimento de quadro associativo (DQA). A gestão de cada clube, por sua vez, responde hierarquicamente a uma diretoria distrital, cujo presidente é denominado Representante Distrital de Rotaract (RDR) doravante denominado interlocutor deste projeto na instituição.

### 3.2 Metodologia

Em razão de definição a pesquisa científica é um processo que consiste na soma de fatores intelectuais e técnicos (GIL, 1999). Para uma descrição adequada, é indispensável que sejam explicados os métodos que foram aplicados. Métodos mistos são definidos, segundo Creswell e Plano Clark (2016) apud Paranhos et.al (2011, p. 391) “como procedimento coleta, análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas em um mesmo desenho de pesquisa. O pressuposto central que justifica a abordagem multimétodo é o de que a interação entre eles fornece melhores possibilidades analíticas.

O presente estudo tem natureza aplicada no campo da Educação. De maneira geral foi realizado o estudo com um caráter exploratório e abordagem quantitativa e qualitativa, dividido em dois momentos distintos. Em um primeiro momento foi realizada uma entrevista com base em um roteiro estruturado com o Interlocutor do projeto, a fim de levantar dados sobre a instituição e realizar um levantamento de necessidades de treinamento do clube. Na sequência, foi aplicado um questionário com os membros dos clubes, para verificar sua percepção acerca dos treinamentos realizados pelo Rotaract. Por fim, foi realizada uma reunião de devolutiva com a Intuição cliente para fechamento do processo e apresentação dos dados levantados. O quadro 1 explicita as etapas realizadas.

Objetivos	Método aplicado	Aplicação
Realizada a revisão sobre o tema	Pesquisa bibliográfica qualitativa	Trabalho teórico
Levantamento de necessidades	Entrevista aberta com base em roteiro estruturado	Interlocutor da Instituição cliente
Desenvolver um levantamento da percepção dos membros dos clubes	Pesquisa quantitativa por meio dos questionários	Membros dos clubes do Distrito 4730

Demonstrar possíveis cenários a partir dos dados obtidos	Utilização do Microsoft Excel para processamento	Comparação do que foi encontrado e de estudo que permeiam a mesma área de atuação
Realizar devolutiva para a Instituição Cliente	Reunião de devolutiva com o Interlocutor da Instituição	Reunião de devolutiva com o Interlocutor da Instituição

Quadro 1 – Etapas de construção do projeto de consultoria

Fonte: Os próprios autores.

### 3.3 Resultados e Discussão

A primeira etapa da pesquisa, caracterizou-se por uma entrevista com o interlocutor da Instituição cliente, realizada com base em um questionário estruturado. Neste processo, primeiramente foi realizada uma caracterização da Instituição, em relação a organização dos clubes e dimensão da atuação da consultoria. Os interlocutores foram questionados a respeito dos problemas que os clubes enfrentam e sobre sua visão para a área de treinamentos do Distrito 4730.

Os principais problemas apontados pelo interlocutor estão relacionados ao engajamento dos associados. Em especial, como engajar o associados do clube a permanecerem ativos dentro das atividades propostas por um longo período de tempo. Foi relatado na entrevista que o tempo médio que um associado permanece no clube é de dois anos e meio. Este período é considerado curto pelo interlocutor, uma vez que os membros podem ficar no máximo doze anos no Rotaract, sendo que a idade mínima para ingresso no clube é de dezoito anos, e a idade máxima para permanência no clube é de trinta anos. Além disto, há a necessidade de atrair novos membros para o clube, de forma a gerar sustentabilidade e continuidade nas ações. É percepção do interlocutor que os clubes não estão preparados para engajar pessoas, e coloca “(...) *falta conhecimento principalmente por parte dos diretores de DQA sobre como cativar as pessoas e fazer com que os visitantes se tornem membros. Mas eu vejo que todo mundo no clube deveria saber, ser embaixador disso.*” Neste sentido foi identificado um problema peremptório a ser tratado pela consultoria: como os membros dos clubes podem cativar pessoas?

Ao tratar do tema dos Treinamentos, o Interlocutor colocou que normalmente apenas metade dos membros convocados para os treinamentos do Rotaract comparecem ao processo. Segundo ele, isto acontece por impossibilidade dos membros em comparecer aos eventos, que são realizados de forma presencial em sua maioria. A isto também é inferido que os membros de regiões fora de Curitiba não possuem meios adequados para se locomover até o treinamento, diminuindo a assiduidade. O efeito deste quadro é a falta de cascadeamento de informações e diretrizes importantes que são ministradas nos treinamentos, uma vez que o principal catalizador da visão da equipe distrital são os diretores dos clubes que devem comparecer aos treinamentos

quando realizados.

Por fim, questionou-se a respeito da abrangência das ações da Consultoria e da expectativa do Interlocutor. A resposta foi positiva no sentido da Instituição cliente se mostrar disposta a abrir espaço para atuação da Consultoria e se colocar a disposição para eventual suporte ou readequação de processos.

Com o objetivo de verificar a percepção dos membros dos clubes a respeito dos processos de treinamento do Rotaract, foi aplicado um questionário composto por perguntas abertas e fechadas. No total cinquenta membros dos clubes responderam ao questionário.

A primeira parte do questionário tem o objetivo de caracterizar o público respondente.

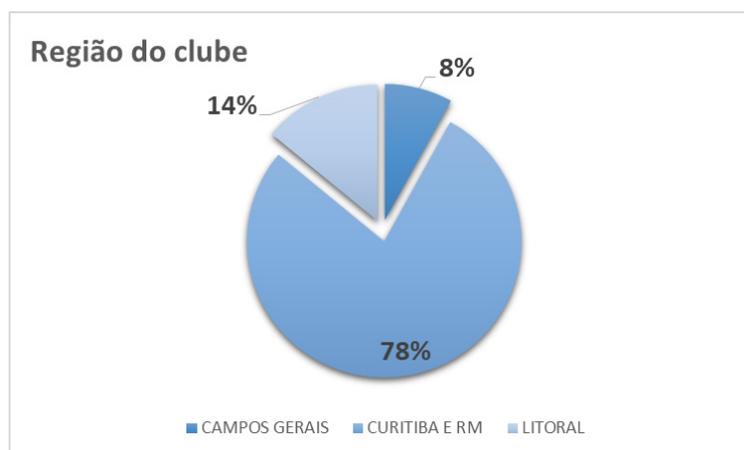


Fig. 1. Divisão dos respondetes por região de clube.

Fonte: produzido pelos próprios autores.

A figura 1 demonstra a divisão dos membros respondentes por região onde estão localizados os clubes. Nota-se que a maior parte dos respondentes são da cidade de Curitiba e região metropolitana.

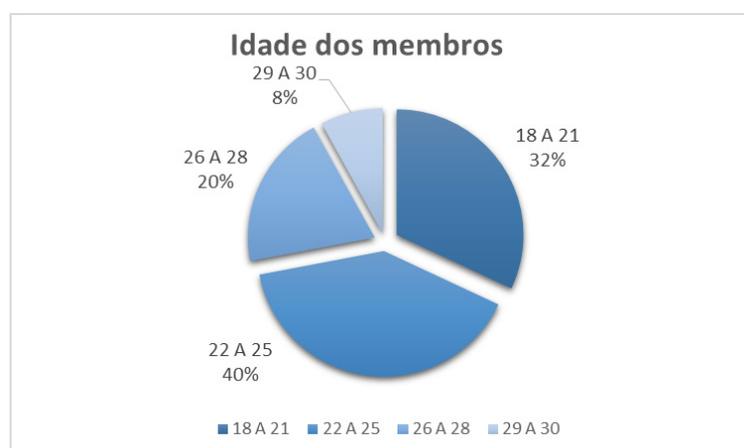


Figura 2: Grupos de idade dos respondentes.

Fonte: produzido pelos próprios autores.

A figura 2 revela a idade dos membros respondentes da pesquisa. Aqui é demonstrado uma tendência na qual a maior parte dos associados possui entre vinte e dois e vinte e cinco anos, 40% está enquadrado neste grupo. Conforme colocado pelo Interlocutor durante sua entrevista, normalmente os membros dos clubes ficam dois anos e meio em atividade, no gráfico fica explícito que a porcentagem de membros com idade acima de vinte e anos é baixa se comparada com os demais grupos, apenas 8%. Assim pode-se inferir que os membros de fato não permanecem no clube por muito tempo, ou até a idade limite permitida, o que demonstra baixa retenção deste público mais velho.

Uma vez caracterizada a população, passou-se ao questionamento acerca da participação dos respondentes em atividades do Rotaract.

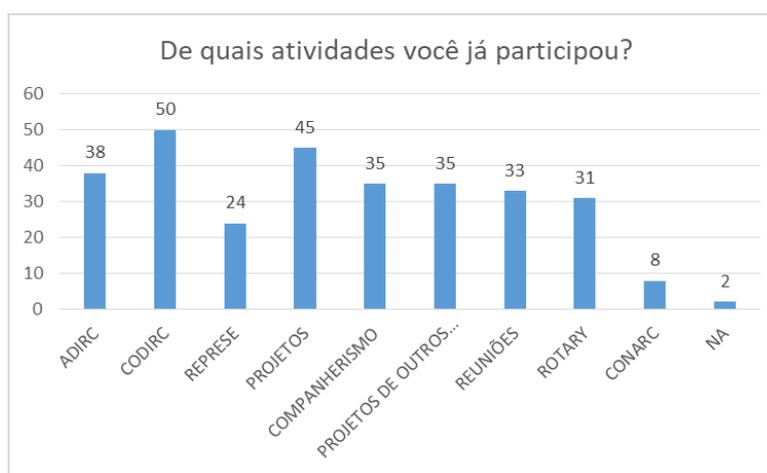


Figura 3 – Atividades do Rotaract com participação dos respondentes

Fonte: produzido pelos próprios autores.

A figura 3 demonstra os eventos organizados pelo Rotaract para os quais os membros dos clubes são convidados a participar. Os membros podem participar de todos os eventos, desta forma este estudo permite a verificação de oportunidades dentro dos eventos para realização de treinamentos e interações com vistas a ações de engajamento. Foi identificado aqui que as melhores oportunidades para realização de treinamentos são as Convenções Distritais (CODIRC), pois aparece um maior número de incidências de comparecimento por parte dos membros. Na sequência há uma grande incidência de comparecimento a ações ligadas aos projetos específicos de cada clube. Em entrevista, o Interlocutor também coloca que os projetos são a principal atividade dos clubes de Rotaract, normalmente os novos membros são angariados através de projeto. O Interlocutor citou que “(...) as pessoas vêm pelo projetos e acabam ficando no clube, se o projeto não for bom, eles não ficam.” Também pela figura 3 é possível notar a baixa incidência de comparecimento a REPRESSE. Este evento se trata de um encontro dos Diretores dos clubes, no qual são realizados os principais treinamentos da gestão. Este ponto é importante para corroborar outra fala do Interlocutor ao falar dos problemas dos clubes, a saber: “(...) nós sabemos que são

*peças jovens, que têm estudo, família, trabalho pra se preocupar. Porém quando eles não vão para os treinamentos a gente não consegue passar as diretrizes que são importantes. Nós precisamos que este grupo esteja muito unido, senão cada clube anda num ritmo diferente e nós não conseguimos dar conta.”*

Neste mesmo sentido, a figura 4 aponta de quais treinamentos os respondentes já participaram enquanto fazem parte do Rotaract.

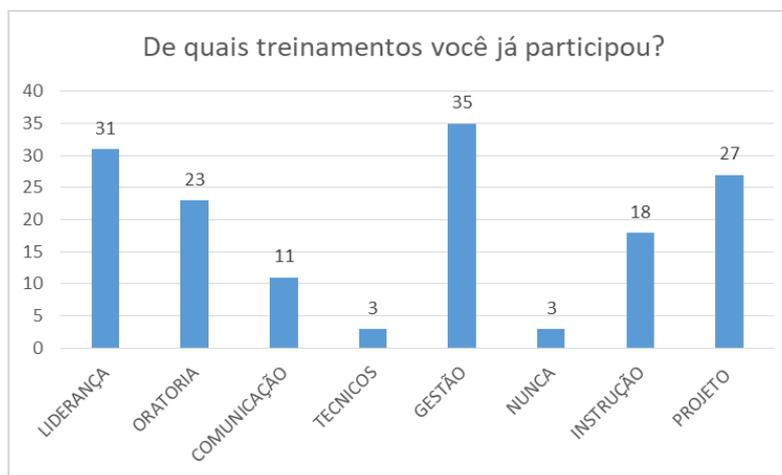


Figura 4 – Treinamentos feitos pelos respondentes pertencentes ao Rotaract

Fonte: produzido pelos próprios autores.

Dentre as perguntas abertas, foi solicitado aos respondentes sugestões para os treinamentos do Rotaract. O principal ponto levantado foi relacionado à vontade dos membros em receber treinamentos mais técnicos, voltados para o desenvolvimento profissional. Conforme citado anteriormente, um dos objetivos da Instituição do Rotaract é justamente desenvolver o profissionalismo de seus associados. Porém, conforme apontado pela figura 4, apenas três pessoas responderam já ter participado de treinamentos técnicos pelo Rotaract. A maioria, 35 respondentes, indicaram que participaram de treinamentos voltados a gestão do clube. Isto significa que eles foram treinados para realizar as tarefas administrativas inerentes à função das Diretorias, porém não na gestão de pessoas. Os itens de Liderança e Gerenciamento de Projetos também apontam mais incidências de comparecimento, em virtude de que este tema também é importante para a visão do Rotaract. Entretanto, não foi apontado nenhum treinamento na parte comportamental, ou voltado a gestão de pessoas propriamente ditas.

A figura 5 demonstra que tipo de modalidade de treinamento os respondentes já participaram.

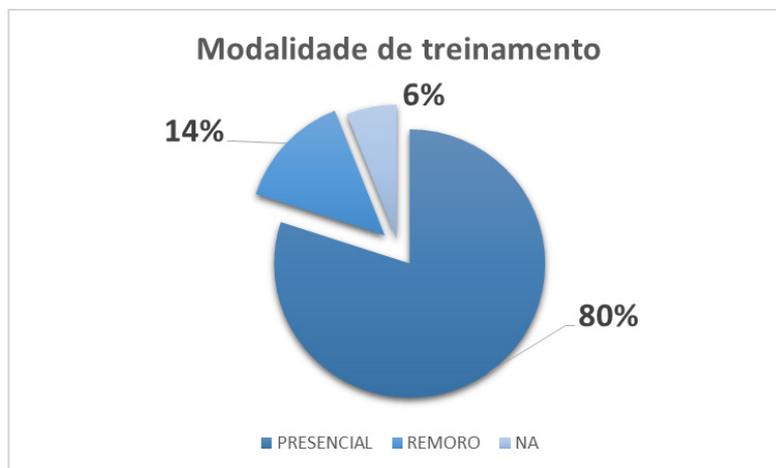


Figura 5: Modalidade de Treinamento

Fonte: produzido pelos próprios autores.

Aqui é possível notar uma predominância do treinamento presencial, 80% dos respondentes apenas participaram de treinamentos presenciais. E apenas 14% já participaram de treinamentos remotos, realizados via *Skype* ou *Hangout*, por exemplo.

Considerando que a maioria dos treinamentos são realizados de forma presencial, porém, conforme colocado pelo Interlocutor, a assiduidade dos membros nos treinamentos é baixa. Desta forma, é importante entender por qual motivo há absenteísmo dos membros. A figura 6 demonstra a razão pela qual os membros faltam aos treinamentos.

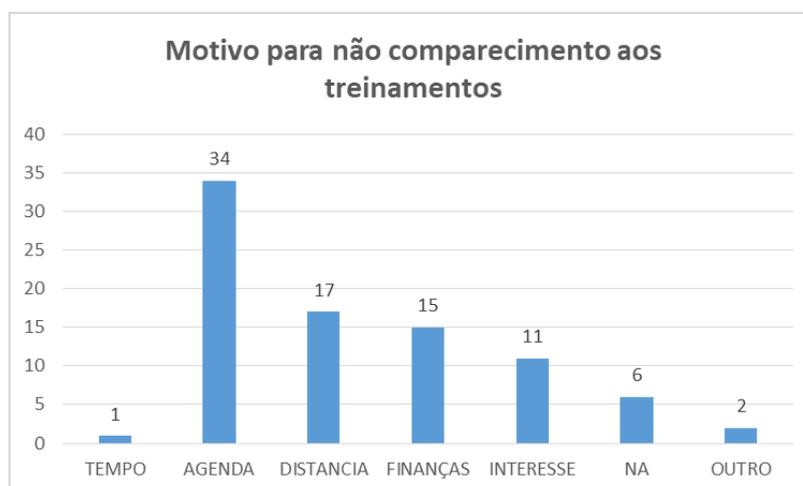


Figura 6 – Motivos das faltas dos membros aos treinamentos

Fonte: produzido pelos próprios autores.

A principal razão pela qual os respondentes não comparecem aos treinamentos é a indisponibilidade de agenda. Em seguida, ocorre o absenteísmo por conta da distância até o local do treinamento e questões financeiras ligas ao deslocamento para participação do treinamento. Conforme visto anteriormente, os treinamentos ocorrem em sua maioria de forma presencial, o que se mostra um problema se os membros não

possuem disponibilidade para participar, quer seja por incompatibilidade de agenda, motivos financeiros ou de deslocamento.

Este ponto merece destaque, pois demonstra que a organização dos treinamentos com foco em palestras presenciais e pontuais não está provocando o efeito desejado de atrair e engajar membros. Contudo, muitos dos respondentes demonstram interesse em comparecer aos treinamentos mas não podem, ou não conseguem.

Da mesma forma, o Interlocutor demonstrou preocupação com este absenteísmo em virtude do corte da interrupção no fluxo de informações que ocorre, e coloca: “(...) o ruim de quando eles não vão nos treinamentos é que a informação não chega. Mesmo que seja possível escrever um manual sobre a parte administrativa do clube, não é tudo que dá pra passar por e-mail.”

Outro item a se destacar a respeito destas resposta é o número de respondentes que indicou não possuir interesse nos temas ministrados nos treinamentos. Onze responderam que não comparecem a treinamentos por falta de interesse pelo tema. Este é um indicativo de que, para atrair mais pessoas para os treinamentos, a formatação da gestão de treinamentos como um todo precisa ser alterada.

Neste sentido, foi perguntado aos membros qual a percepção deles a respeito da qualidade da organização e logística de treinamento, foi solicitado que os respondentes atribuíssem uma nota para os quesitos de: Tempo de treinamento; Relevância do tema; Local do treinamento; Metodologia de treinamento; Praticidade do tema; Utilidade dos conteúdos. Para estes quesitos, o respondente deveria atribuir as notas: 1 para ruim; 2 para bom; e 3 para ótimo. A figura 7 demonstra as médias destas notas por quesito.

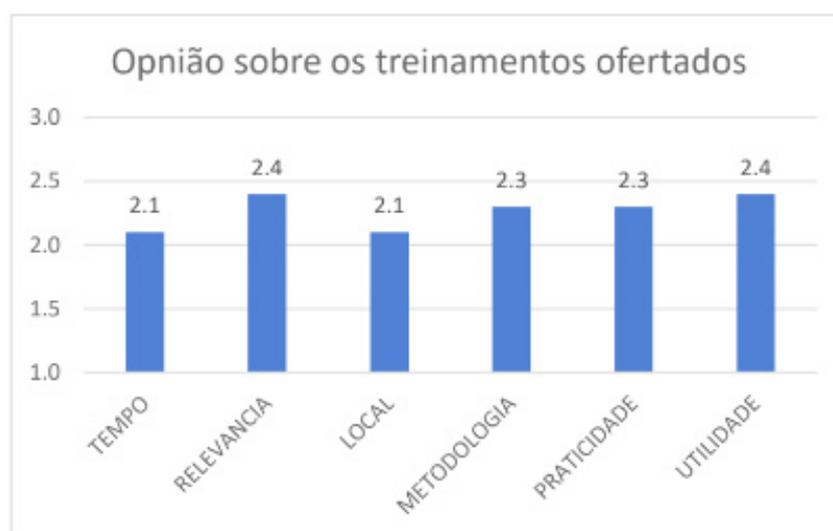


Figura 7 – Opinião dos respondentes sobre os treinamentos ofertados

Fonte: produzido pelos próprios autores

Na figura 7 pode-se verificar que o tempo de treinamento e o local de treinamento obtiveram as piores notas, ambos com 2,1. Porém, de uma maneira geral, os membros dos clubes demonstram estarem satisfeitos com a relevância, praticidade e utilidade dos treinamentos ofertados.

As perguntas abertas questionaram os membros a respeito dos pontos positivos e negativos de seus clubes atualmente, bem como solicitavam uma sugestão para os treinamentos do Rotaract. Ao falar dos pontos positivos, os principais itens encontrados foram o companheirismo entre os membros do clube e a vontade de fazer o bem para os outros. Porém, 64% dos respondentes apontaram problemas nos clubes relacionados à pontualidade, falta de engajamento dos colegas nos projetos, e baixa assiduidade nas reuniões.

Desta forma, é possível inferir que a pesquisa realizada com os membros dos clubes corrobora os problemas levantados pelo Interlocutor. O baixo engajamento dos associados gera absenteísmo, nas reuniões e nos treinamentos, que por sua vez implicam uma descontinuidade no fluxo de informações dos clubes e impacta na manutenção e estratégias de angariar novos sócios e manter projetos ativos. Assim, fica evidente que a estratégia global de treinamento e desenvolvimento precisa ser ajustada, de forma a incluir estes membros que estão impossibilitados em comparecer apenas em ações pontuais, como também atrair e engajar novos participantes.

### 3.4 Proposta De Gamificação Aplicada Ao Processo De Treinamento

Em virtude dos dados levantados, reconheceu-se a necessidade de uma readequação do paradigma da concepção de treinamento e desenvolvimento, que atualmente é considerada como pontual e estratificada para um novo modelo contínuo e unificado.

A proposta consiste em modificar o processo de treinamento de forma que a utilização da gamificação seja uma forma de inovar e incentivar os participantes ao engajamento no processo.

Para tanto, a proposta é a de que a equipe do DQA distrital componha uma gincana de treinamentos por todo o Distrito 4730, por toda a gestão do ano Rotário 2019. Cada clube ficará responsável pela elaboração e aplicação de um treinamento a ser definido no Workshop Represe 2019.

Neste Workshop a Consultoria irá ministrar um treinamento sobre técnica de gamificação e como utilizar este processo para o engajamento dos sócios. Os participantes do treinamento serão instrumentalizados acerca dos conceitos de gamificação, metodologia ativa e engajamento, para então replicarem a seus clubes.

Uma vez que os treinamentos estejam planejados em cronograma aprovado pela equipe distrital, será dado início ao “Campeonato por pontos corridos”, no qual os membros dos clubes recebem *badges* para cada treinamento realizado, bem como o clube receberá *badges* por participante em seus treinamentos. A proposta é aumentar o nível de autonomia e responsabilidade dos clubes em relação à promoção de treinamentos, como também aumentar o número de possibilidades para que membros dos clubes fora de Curitiba e região metropolitana possam comparecer aos processos. Desta forma todos os clubes deverão se envolver no treinamento e desenvolvimento

do Distrito 4730, uma vez que os treinamentos irão correr ao longo do ano e em locais diferentes, a tendência é a maior aderência ao processo por parte dos membros, como também o maior interesse pelos temas, uma vez que serão os próprio clubes a definir as temáticas. O quadro 2 abaixo demonstra a categorização dos *badges*.

Critério/Atividade	Badge	Pontuação
1º Curso Finalizado		05 Pontos
5 Cursos Finalizados		10 Pontos
10 Cursos Finalizados		15 Pontos
15 Cursos Finalizados		20 Pontos
20 Cursos Finalizados		25 Pontos

Quadro 2 – Tabela de *badges*

Fonte: baseada em Richard (2016).

Ao final do ano Rotário será realizado a contabilização dos pontos, e destacados os campeões: Melhor treinamento; Melhor Clube treinador; Membro mais treinado, em convenção de fechamento de ano Rotário.

Ao final da competição, a Consultoria realizará nova pesquisa para comparação de dados e controle do processo. Esta comparação de dados tem o objetivo de verificar a efetividade da proposta, tanto em viabilidade de execução e qual o impacto após os treinamentos

#### 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os processos de Treinamento e Desenvolvimento de pessoas abrangem um diferencial educacional e, como tal, deve levar em consideração o seu contexto, método, modelo, paradigmas e recursos didáticos. Desta forma, a aplicação de metodologias ativas neste contexto pode trazer benefícios qualitativos para o processo de aprendizagem.

A Instituição cliente apresenta um problema basilar relacionado ao desenvolvimento

de seu quadro associativo, cuja cerne está justamente nos processos de treinamento e desenvolvimento. Estes processos de formação estão na base da constituição dos clubes e garantem o fluxo de informações e de desenvolvimento profissional dos membros (sendo este o principal objetivo da Instituição). O público-alvo é jovem e está distribuído por diversas regiões do Paraná, desta forma o processo de desenvolvimento destas pessoas precisa ser contínuo e atrativo para que promova resultados positivos.

Após análise de dados pode-se concluir que, como um problema voltado para a área da Educação, é importante rever o processo como um todo e realizar uma mudança de paradigma mais profundo do que simplesmente alterar local ou tema dos treinamentos.

A gamificação neste contexto pode trazer grandes ganhos qualitativos para o processo, na medida que, em sua concepção, engaja o participante de forma mais contínua e propõem o aprendizado de forma mais palatável. Com isto criando o estado de *flow* necessário para a sustentabilidade e sucesso das ações da Instituição cliente.

A ideia é fazer um programa educacional baseado em estratégias que incorporem o design instrucional dos treinamentos voltado para a gamificação. Fazendo uma adaptação dos princípios de Kapp (2012), poderemos estabelecer: 1) regras implícitas para o aluno superar desafios; 2) instalar ações de cooperação e competição; 3) Trabalhar do sistemas de recompensas (badges); 4) Inserir uma estratégia de feedbacks imediatos ao longo do processo; 5) estabelecer níveis de dificuldade a serem vencidos pelos alunos; instituir narrativas como elementos motivadores e articuladores das atividades; 6) apresentar diferentes trilhas para que na gamificação os desafios a serem resolvidos sejam escolhidos.

Destaca-se a necessidade de que, posteriormente à conclusão do cronograma de treinamento proposto, seja realizada nova pesquisa para apontar possíveis ganhos e impactos em todo o programa, bem como discutir novas possibilidades de melhoria no processo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, F. **Gamification: como criar experiências de aprendizagem engajadoras: um guia completo: do conceito à prática**. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: DVS Editora, 2015.

AUSUBEL, D. P. **A aprendizagem significativa: a teoria de David Ausubel**. São Paulo: Moraes, 1982.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: the psychology of optimal experience**. New York: Harper Perennial Modern Classics, 2008.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Ed. Atlas: São Paulo – SP. 1999.

KNAPP, K. M. **The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies training and education**. San Francisco: Pfeiffer Publishers, 2012.

MATTAR, J. **Metodologias ativas para educação presencial e a distância**. São Paulo: Artesanato Educacional, 2017.

MORAM, José. **Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda**. Disponível em: [http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/metodologias\\_moran1.pdf](http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/metodologias_moran1.pdf) Acesso em: 02 de julho de 2018.

OLIVEIRA, E. M. P. **Docência em Direito e a “Sala de aula invertida” como opção metodológica ativa**. Revista: Evidências: olhares e pesquisas em saberes educacionais. V. 12 n. 12, 2016. Disponível em: <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/497/476> Acesso em: 10 de julho de 2017.

PARANHOS, R; FILHO, D.B.F; DA ROCHA, E. C; JÚNIOR, J.A.S; FREITAS, D. **Uma introdução aos métodos mistos**. INTERFACE Porto Alegre, ano 18, no 42, mai/ago 2016, p. 384-411. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222016000200384&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222016000200384&script=sci_abstract&tlng=pt) Acesso 01 de julho de 2018.

RICHARD, T. C. **Aplicação de Gamificação e Microlearning: Um aprimoramento na plataforma de gestão de aprendizagem da IMAGINARIUM**. Repositório Institucional da UFSC. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171233/TCC%20-%20VERSA%CC%83O%20FINAL%20-%20GAMIFICAC%CC%A7A%CC%83O.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 05 de junho de 2018

ROSSO, A. J.; TAGLIEBER, J. E. **Métodos ativos e atividades de ensino**. PERSPECTIVA, Santa Catarina, v.10 n. 17, 1992, p. 37-46. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/9147> Acesso em: 09 de julho de 2018.

WERBACH, K. HUNTER, D. **How game thinking can revolutionize your business for win**. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.

## **SOBRE A ORGANIZADORA**

**Andreza Regina Lopes da Silva** - Doutora e Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina. Especialista em Educação a Distância e em Auditoria Empresarial. Graduada em Administração e Pedagogia. Profissional & Self Coaching. Experiência há mais de 15 anos na área de Educação com ênfase em Educação a Distância, mídia do conhecimento, ensino -aprendizagem e desenvolvimento de competências. Das diferentes atividades desenvolvidas destaca-se uma atuação por resultado, como: coach e mentora acadêmica, professora, palestrante, pesquisadora, avaliadora de artigos e projetos, designer educacional e consultora EaD. Como consultora atuou com projetos de segmento público e privado a partir de diferentes parcerias, como: IESDE, UFSC; CEDERJ; Cerfead/IFSC; IMAP e Delinea Tecnologia Educacional. Autora de livros e artigos científicos. Avaliadora de artigos científicos e projetos pelo MINC. Fundadora do Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico Andreza Lopes (IPDAAL).

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-7247-258-6

