

Implementação de Metodologias Ativas em Processos de Educação Corporativa na UFRA**Implementation of Active Methodologies in Corporate Education Processes at UFRA**

DOI:10.34117/bjdv6n9-635

Recebimento dos originais: 08/08/2020

Aceitação para publicação: 28/09/2020

Victor Daniel de Oliveira e SilvaMestre em Ensino, pela Universidade Federal do Pará
Universidade Federal Rural da AmazôniaEndereço: Avenida Ricardo Borges, 1886, Casa 47, Bairro Guanabara, - Ananindeua, Pará, CEP:
67110-290

E-mail: victoroliveir@hotmail.com

Marcelo Wilson Ferreira PachecoMestre em Ensino, pela Universidade Federal do Pará
Secretaria Municipal de Educação - Belém / ParáEndereço: Avenida João Paulo II, Passagem Santo Antônio, 195, Bairro Curió-Utinga - Belém,
Pará, CEP: 66610-180

E-mail: celopacheco@hotmail.com

Rafael Silva CostaMestre em Ensino, pela Universidade Federal do Pará
Seeds Bilingual Education - Belém/Pará
ASLAN's Course - Belém/Pará

Endereço: Alameda Osvaldo Coelho, 94, Bairro Curió-Utinga - Belém, Pará, CEP:66610-080

E-mail: rscostacontato.1@gmail.com

Leonardo do Nascimento SantosDiscente em Administração pela Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA
Endereço: Rua Paulo Fonteles, 14, Laércio Cabeline - Paragominas, Pará, CEP: 68627-432

E-mail: leonardonascimentosantos@hotmail.com

Juliana Silva SantosDiscente em Administração pela Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA
Endereço: Rua Luís Pedro Nascimento, 366, Novo Camboatã, Paragominas, Pará, CEP: 68630-
848

E-mail: julianasilvasantosx@hotmail.com

RESUMO

Objetivou-se com esse trabalho avaliar o impacto das metodologias ativas em processos de Ensino e Aprendizagem, com o objetivo de gerar a autonomia, a coparticipação, a responsabilidade, o protagonismo e a colaboração dos servidores, características que, aliadas, ressignificam o ambiente de sala de aula, envolvendo todos os atores em uma perspectiva de Aprendizagem Significativa e centrada no aluno, resultando em uma profunda mudança no modelo formativo atual. Nesse sentido, o relato apresenta o processo de inserção de quatro metodologias ativas em vinte processos de

educação corporativa, no âmbito da formação continuada dos servidores da Universidade Federal Rural da Amazônia. Uma vez implementadas as metodologias ativas: Aprendizagem por Pares, Mapas Conceituais, Sala de Aula Invertida e Aprendizagem Baseada em Projetos, a avaliação realizada, os resultados, conforme instrumento de avaliação de reação e avaliação de ensino preenchido por facilitadores e participantes, revelaram que tais metodologias permitiram um maior estímulo à participação, além de contribuírem com uma aprendizagem de forma mais criativa e direcionada à sua atuação profissional.

Palavras-chave: Educação Corporativa, Metodologias Ativas, Aprendizagem Significativa.

ABSTRACT

The objective of this work was to evaluate the impact of active methodologies in Teaching and Learning processes, with the objective of generating the autonomy, co-participation, responsibility, protagonism and collaboration of servers, characteristics that, allied, resignify the work environment classroom, involving all actors in a meaningful and student-centered Learning perspective, resulting in a profound change in the current formative model. In this sense, the report presents the process of inserting four active methodologies into twenty corporate education processes, within the scope of the continuing education of civil servants at the Federal Rural University of the Amazon. Once the active methodologies were implemented: Peer Learning, Concept Maps, Inverted Classroom and Project-Based Learning, the evaluation carried out, the results, according to the reaction evaluation and teaching evaluation instrument filled by facilitators and participants, revealed that such methodologies allowed a greater incentive to participation, in addition to contributing to learning in a more creative way and directed to their professional performance.

Keywords: Corporate Education, Active Methodologies, Meaningful Learning.

1 INTRODUÇÃO

A capacitação de servidores nas Universidades Públicas no Brasil segue os pressupostos legais instituídos na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005), que criou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação/PCCTAE. Inicialmente, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP, publicada através do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (BRASIL, 2006a) e o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, publicado através do Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 (BRASIL, 2006b) preconizaram os primeiros conceitos e instrumentos para o desenvolvimento de tal ação: Plano Anual de Capacitação – PAC, Relatório de Execução do PAC e Sistema de Gestão por Competência.

Nesse sentido, por muitos anos o PAC se tornou a principal estratégia de ação que atende às diretrizes do desenvolvimento de pessoal, uma vez que coube a cada Instituições Federais de Ensino Superior – IFES elaborar um planejamento, “[...] compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas [...]”, conforme descrito no parágrafo XI do artigo 3º do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (BRASIL, 2006a).

Essa proposta de capacitação foi concebida para ser “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (BRASIL, 2006a, Art. 2º. § I) nas Instituições Federais de Ensino – IFE, visando adequar às competências requeridas dos servidores, tanto técnicos quanto docentes, aos objetivos das instituições.

Assim, as metodologias dispostas neste planejamento seguiam as diretrizes do Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 (BRASIL, 2006b), que apresentava os conceitos utilizados recorrentemente na gestão de pessoas da administração pública e as linhas de desenvolvimento (iniciação ao serviço público, formação geral, educação formal, gestão, inter-relação entre ambientes e específica). Além disso, a partir do conceito de capacitação, afirmava que as competências institucionais devem ser alcançadas pelo desenvolvimento das competências individuais.

De forma mais recente, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP foi atualizada (BRASIL, 2019a) instituindo novos instrumentos de gestão: Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, relatório anual de execução do PDP, o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, o relatório consolidado de execução do PDP; e os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

Após isso, mesmo com a publicação de Instruções Normativas (BRASIL, 2019b) e Notas Técnicas (BRASIL, 2019c) sobre o tema, não se vislumbrou nenhuma orientação sobre como os setores responsáveis pela capacitação dos servidores para que pudessem compreender melhor o seu público alvo e assim pensar nos espaços capacitatório mais adequados, assim como em quais metodologias mais se adequam a esse público e aos profissionais que atuariam como instrutores.

A busca desse entendimento visa efetivar a importância dos processos formativos que são instituídos por esses planos, pois assim como na escola, a pura transmissão de conhecimentos técnicos contribui pouco ou nada para melhoria do desempenho individual e para a própria organização. Dessa forma, além de ser necessário validar se os métodos utilizados atualmente geram o resultado esperado, é importante buscar na literatura, novas práticas de ensino e aprendizagem que ressignifique o papel do colaborador dentro da organização.

Para Ribeiro (2007), muito além de questionar os métodos já utilizados, é necessário ir além da prática e entender que o processo de inovação implica em novas formas de pensar pedagogicamente, pois é importante que os setores responsáveis pela formação da equipe pensem

em processos de ensino e aprendizagem que se volte para o desenvolvimento de faculdades do aprendiz.

Para isso, novas formas devem ser pensadas de forma que o servidor e a instituição ressignifiquem esse processo formativo. Como afirma Ribeiro (2007), o aprendizado da equipe está inteiramente ligado com o desenvolvimento da empresa, sendo assim, visando atender tal problemática, as Metodologias Ativas de Aprendizagem podem contribuir para a participação ativa do servidor, uma vez que focam o aprendizado nos alunos a partir do momento que os mesmos se tornam partícipes da aprendizagem e experimentam conceitos, resolvem problemas e desenvolvem autonomia.

Um exemplo disso é que dentro das propostas de formação utilizadas na universidade, inserir metodologias ativas significa romper paradigmas estabelecidos dentro do próprio contexto formativo de todas as instituições federais do Brasil, uma vez que, tradicionalmente, todas as ações são presenciais ou EAD e em formato de seminário e seguem a premissa da transferência de conhecimento. Na própria legislação, que serve de referência as principais experiências do Brasil, grande parte das metodologias utilizadas em sala de aula são consideradas tradicionais, se resumindo a exposição oral, testes cognitivos, discussão em grupos, leitura de textos, exposição de vídeos, dentre outras.

A partir dessa justificativa, verificou-se a necessidade de compreender melhor sobre o processo de capacitação dos servidores, assim como sobre o conceito de metodologias ativas e como elas podem ser integradas a esse planejamento instituído em Lei. Assim, este artigo, tem o objetivo de apresentar uma experiência de trabalho de como as metodologias ativas podem contribuir no processo de ensino e aprendizagem desses espaços de educação. Muitas vezes, estruturados para atender públicos diversos em um pouco espaço de tempo através da oferta de cursos de curta duração.

2 CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Assim como em qualquer instituição pública ou privada, os gestores nas IFE, dentre as suas atribuições de cargo, também possuem o papel de desenvolver competências na força de trabalho, pois é ela a responsável pela busca de soluções e novos projetos. Ou seja, criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de novas habilidades e competências nas IFE é a premissa ideal para que a própria instituição alcance seus objetivos estratégicos (GOLDCHLEGER et al., 2013).

É importante reconhecer tal atribuição, pois mesmo com a institucionalização do processo de capacitação e desenvolvimento, depende muito da Instituição a implementação do projeto e a

criação das estruturas necessárias para o desenvolvimento dessas e de outras competências em servidores, e de saber quais os benefícios de se atuar nesse viés. Nesse âmbito, entende-se que, dentro de qualquer organização, o “Desenvolvimento e Treinamento” visa atender aos anseios organizacionais a partir da crença de que, com um pouco de formação, o indivíduo possui a capacidade de contribuir na superação de determinado desafio. Desse modo, é necessário que:

As empresas públicas ou privadas tenham a necessidade de disponibilizar aos seus colaboradores maneiras de aperfeiçoamento de suas habilidades, visando à melhoria dos processos, acúmulo de aprendizado e estímulo às pessoas para que compartilhem os conhecimentos adquiridos (VARGAS; CAGOL, 2012, p. 7).

Atrelado à ideia da necessidade de formação e qualificação dos recursos humanos como eixo estratégico do planejamento, muitas modalidades de ensino foram adaptadas para o ambiente organizacional e se converteram em diversas ações de capacitação, como programas de formação continuada, cachinho, cursos de curta duração, ambientes virtuais de aprendizagem e educação à distância, palestras informativas, oficinas didáticas, visitas técnicas, elaboração de manuais, dentre outros. Todas as propostas têm objetivos específicos e muitas vezes são direcionadas para atender objetivos organizacionais que se voltam para a formação acadêmica do aluno, muito diferente dos objetivos de aprendizagem das escolas.

Nesse contexto, ganha destaque o que conhecemos por Educação Corporativa, que originou-se por volta da década de 1930 a partir do desenvolvimento industrial e ganha forças, especialmente no Brasil, no final do século XX, com a criação de Universidades Corporativas (UCs) e a implementação de programas de formação continuada em serviço. Algo que mantém-se em largo crescimento até hoje:

A partir do ano 2000 é expressivo o crescimento de casos de UCs no Brasil. Apenas para ter uma ideia, embora não exista um banco de dados oficial, atualmente, estima-se que mais de 500 organizações brasileiras ou multinacionais, tanto na esfera pública quanto privada, já implementaram ou estão operando seus sistemas de educação corporativa (SECs) (EBOLI, 2012, p. 28).

Sendo assim, a busca das empresas por profissionais cada vez mais qualificados e alinhados às suas diretrizes e dinâmicas organizacionais se converte em uma constante necessidade de capacitação profissional em serviço, voltada para o desenvolvimento de habilidades, atitudes, comportamentos e conhecimentos. Daí surgem os programas de Treinamento e Desenvolvimento corporativos, como estratégias de formação continuada de pessoal para atuação imediata. Em linhas gerais, são ações educativas voltadas para o alcance dos objetivos estratégicos da organização, considerando também os interesses individuais do colaborador, haja vista que:

Os profissionais de hoje têm uma forte preocupação com suas carreiras, e, se as empresas estabelecem os comportamentos esperados em cada cargo como forma de materializar a carreira profissional para os colaboradores, a educação pode funcionar como um dos meios de ascensão profissional (LOURENZO, 2012, p. 51).

Como uma das expressões da Educação Não-Formal, a Educação Corporativa manifesta-se dotada de particularidades que a diferem dos programas de pedagogia comumente difundidos, visto que, etimologicamente, trata-se de uma Andragogia (Ensino de Adultos) e não Pedagogia (Ensino de Crianças). Sendo assim, percebe-se que tais processos formativos organizacionais pautam-se em uma perspectiva de autonomia, independência e autodirecionamento do estudante adulto com relação à sua aprendizagem, conforme enfatiza Filatro et. al (2019).

Embora pareça simples, esta diferenciação faz muito sentido quando analisamos as ações, objetivos e resultados das formações empreendidas no contexto das organizações. Por esse motivo, Lourenzo (2012, p. 52) afirma que “a área responsável pela educação das pessoas nas empresas deverá modelar seus processos com técnicas emergentes da andragogia [...]” e exemplifica citando “técnicas como aprendizado pela experiência, trilhas flexíveis de aprendizagem, Work Based Learning e Problem Based Learning” (LOURENZO, (2012, p. 52)

Mediante este cenário, as Metodologias Ativas assumem um papel de destaque na capacitação de adultos no contexto organizacional, pois priorizam uma aprendizagem ativa, reflexiva e disruptiva, ao se manifestar muito mais próxima da realidade do aluno/trabalhador, aliando saberes teóricos com experiências práticas, motivando a colaboração entre os pares e voltando a sua atenção para a resolução de problemas reais.

3 METODOLOGIAS ATIVAS E APRENDIZAGEM

O cenário atual reconstrói constantemente os processos educacionais, pois traz consigo uma gama de fatores externos aos tradicionais espaços de aprendizagem. Dentre eles, é possível destacar o acesso massivo à rede mundial de computadores, a facilidade de aquisição de dispositivos eletrônicos como computadores, *tablets* e *smartphones*, bem como as novas demandas do mercado de trabalho, cujo foco é em profissionais capazes de se adaptarem ao turbulento movimento gerado por uma nova, e complexa, rede de interações.

Dessa forma, os espaços de aprendizagem ganham novas fronteiras e enfrentam novos desafios. Esse processo está perante novas de se construir conhecimentos, desenvolver habilidades e competências, e capacitar material humano apto a contribuir de maneira significativa com a sociedade, sendo que antes era unidirecional, passivo e baseado na reprodução de conteúdo.

Novas formas de ensinar e aprender se desenvolveram nas últimas décadas e conquistaram gradativamente um espaço de considerável importância dentro dos processos educacionais. As TDIC¹ tornaram-se mais frequentes e, conseqüentemente, mais interligadas ao processo de aprendizagem, o que possibilita a ampliação do repertório de recursos voltados à construção de novos conhecimentos, de maneira mais ativa e significativa.

Ressalta-se que estas tecnologias trazem grandes benefícios ao processo de aprendizagem no que condiz a participação colaborativa dos aprendentes. Moran (2018, p. 11) enfatiza que “é cada vez mais importante a comunicação entre pares, entre iguais, dos alunos entre si, trocando informações, participando de atividades em conjunto, resolvendo desafios, realizando projetos, avaliando-se mutuamente”. Poder trabalhar de forma colaborativa significa propiciar um ambiente rico em descobertas e oportunidades de desenvolver habilidades e competências essenciais para a atuação no âmbito profissional, tais como Filatro e Cavalcante (2018, p. 19), com base em Wagner (2010), destaca: (1) solução de problemas, (2) pensamento crítico, (3) curiosidade e imaginação, (4) liderança por influência, (5) agilidade e adaptabilidade, (6) iniciativa e empreendedorismo, (7) comunicação oral e escrita eficaz, e (8) acesso a informações para análise.

Porém, não somente de tecnologias é composto este novo cenário educacional. Há, também, formas de se abordar e desenvolver conhecimentos, por meio de processos sistematizados e comprovadamente eficazes, cujo o foco é a participação ativa dos aprendentes e a ênfase nas maneiras mais significativas para se construir conhecimentos.

Chamadas de Metodologias Ativas, estas formas de se desenvolver os processos de ensino e aprendizagem tornaram-se mais comuns no âmbito educacional e abriram novos caminhos para uma formação voltada não somente à construção de conhecimentos, mas também para o desenvolvimento de habilidades e competências demandadas pelo cenário profissional atual.

Moran (2018, p.4) conceitua as Metodologias Ativas como “[...] estratégias de ensino centradas na participação efetiva dos estudantes na construção do processo de aprendizagem, de forma flexível, interligada e híbrida”. O autor acredita que essa natureza híbrida possibilita contribuições significativas ao processo de aprendizagem, haja vista que faz uso de combinações de recursos com o intuito de engajar a participação do aluno de maneira direta e reflexiva.

Esta participação reflexiva é pontuada por Filatro e Cavalcante (2018, p. 12), quando mostra que o “[...] aprendiz é visto como sujeito ativo, que deve participar de forma intensa de seu processo de aprendizagem (mediado ou não por tecnologias), enquanto reflete sobre aquilo que está fazendo”.

¹ Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação

A autora enfatiza que as Metodologias Ativas estão fortemente ligadas ao protagonismo do aprendente, o que reforça o foco na aprendizagem significativa.

Dentre essas metodologias ativas, a “Aprendizagem por Pares²”, desenvolvida em 1990 pelo professor da Universidade de Harvard Eric Mazur, tem o objetivo “[...] explorar a interação entre os estudantes durante as aulas expositivas e focar a atenção dos estudantes nos conceitos que servem de fundamento” (MAZUR, 2015, p. 10), a partir da promoção de um teste conceitual. Para isso, eles recebem um material prévio e se preparam para a avaliação. Isso permite que assuntos pouco consolidados possam ser retomados e reforçados com base no entendimento geral do grupo.

Dentro da educação corporativa, essa prática é facilmente adaptada, pois permite um maior comprometimento do servidor ao ser avaliado durante a sala de aula, um maior aproveitamento do tempo em sala de aula para atividades significativas, e um nivelamento da turma por haver tempo para que dúvidas sejam dirimidas entre os próprios servidores.

Outro exemplo, a Sala de Aula Invertida, criada por Jonathan Bergman, Karl Fisch e Aaron Sams em 2007, segue a mesma premissa dos alunos receberem um material prévio e se prepararem para a sala de aula. A diferença é o foco nas atividades vivenciais, jogos, oficinas e projetos que podem ser desenvolvidos em sala de aula, possibilitando “experimentar” o conhecimento. Após os exercícios, o docente faz o nivelamento da turma, permitindo a autopercepção da turma da aplicabilidade dos fenômenos ou teorias. Segundo Bergman e Sams (2017, p. 6), “a inversão da sala de aula estabelece um referencial que fornece aos estudantes uma educação personalizada, ajustada sob medida às suas necessidades individuais”.

As vantagens na educação corporativa seriam de criar uma cultura de aprendizagem, permitir um melhor aproveitamento do tempo de sala de aula, possibilitar uma produção colaborativa, e focar no que é importante aprender.

A Aprendizagem Baseada em Problemas e a Aprendizagem Baseada em Projetos que possuem o objetivo de desenvolver ou aprimorar um produto ou serviço e utilizar um problema como elemento motivador e integrador do conhecimento podem ser utilizadas também para ressignificar os próprios espaços de aprendizagem, pois invertem a lógica do que é posto hoje, pois cada ação de capacitação teria o objetivo de atingir determinado problema da instituição ou melhorar algum serviço ou produto.

Além disso, as duas práticas permitem uma reflexão sobre a realidade onde os servidores estão inseridos, a valorização das ideias, despertar de outras competências, o trabalho colaborativo, o envolvimento da administração superior na apreciação e validação das propostas.

² Peer Instruction

Uma outra forma de inovar na educação corporativa é sistematizar um conjunto de ações de capacitação, que possibilitem diversas formas de aprendizagem. As “trilhas de aprendizagem”, já popularizada na esfera privada permite atender a um público distinto de forma atemporal e precisa, pois, os “trilhos” que se formam são compostos por diversos formatos de ações, tais como: cursos presenciais, EAD, leitura de artigos, vídeos, jogos, etc. Além disso, ele não possui uma carga horária regular como os cursos presenciais, permitindo o servidor acessar a qualquer tempo. Por último, foca na resolução de gaps de competências ou problemas organizacionais.

4 METODOLOGIAS ATIVAS NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Para este trabalho, foram avaliados 20 planos de ensino encaminhados, durante os anos de 2019 e 2020, enviados para aprovação pelos instrutores ao setor de capacitação da Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA. Com base nos conceitos dispostos sobre metodologias ativas e os objetivos de cada curso, delimitou-se um planejamento para readequação dessas propostas.

O primeiro passo foi avaliar o objetivo, o conteúdo e a metodologia proposta pelos instrutores que, obrigatoriamente, possuem seus planos de ensino avaliados e aprovados pela coordenação pedagógica para que possam ministrar aulas enquanto instrutores. Percebeu-se que a grande maioria dos cursos, cerca de 75%, dividiram a metodologia entre abordagens teóricas e práticas, trabalhando de forma expositivo-dialogada e posteriormente construíram trabalhos de forma individual ou coletiva como avaliação da aprendizagem. Em todos as propostas, avaliou-se as diversas metodologias ativas disponíveis e, foram sugeridas novas metodologias aos instrutores, conforme quadros abaixo:

Quadro 1: Proposição de Metodologias Ativas

Quantidade de Planos Avaliados	Objetivo do Curso	Metodologia Sugerida e Aprovada
2	Ensinar os servidores a fazer um projeto de pesquisa compreendendo os tipos de conhecimento, o problema, o rigor do texto científico, e as técnicas de estudo”	<ul style="list-style-type: none"> - Os conteúdos iniciais serão trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. Em sala, o instrutor fará testes conceituais de nivelamento e construção de mapas conceituais. Como complemento, o conteúdo poderá ser apresentado de forma dialogada. - Em grupos, os alunos farão uma leitura e a síntese de algum texto científico. Posteriormente, irão formular perguntas e hipóteses sobre o mesmo tema. - Os mesmos grupos serão divididos por tema e construirão conjuntamente o projeto. Ao final, farão uma exposição dos produtos e a turma avaliará o conteúdo exposto. É importante que o facilitador apresente o conteúdo etapa por etapa durante a construção.
3	Atualizar os servidores quanto aos instrumentos e ferramentas para composição de termos de referência conforme legislação vigente	<ul style="list-style-type: none"> - Os conteúdos iniciais serão trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. Em sala, o instrutor fará testes conceituais de nivelamento e construção de mapas conceituais. Como complemento, o conteúdo poderá ser apresentado de forma dialogada. - Os alunos serão divididos em grupos por área de atuação. Assim, eles serão orientados a eleger um objeto e construir um termo conjuntamente. O facilitador irá sistematizar os objetos e avaliará a viabilidade de cada um para a aprendizagem. - Em equipe, os alunos serão orientados a cada tópico apresentado conceitualmente e necessário para a elaboração do termo. Será aplicado também um jogo com erros e acertos de procedimentos para o grupo. - Os alunos farão uma socialização das propostas, onde o facilitador apontará os pontos positivos e de melhoria de cada termo.
2	Promover um ambiente de concertação para a construção da visão de futuro do campus com os atores responsáveis pela sua estrutura	<ul style="list-style-type: none"> - Como processo avaliativo, foi sugerido a elaboração de um projeto, ao longo do curso, levando em considerando os princípios da aprendizagem Baseada em Projetos.
1	Fomentar entre os docentes da UFRA análises e debates a respeito de temas de cunho pedagógico que vão ao encontro das metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional com a finalidade de desenvolver um ensino de qualidade no Ensino Superior.	<ul style="list-style-type: none"> - Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida e Aprendizagem por Pares que os conteúdos iniciais fossem trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. - Em sala, o instrutor oportunizou o momento para testes conceituais de nivelamento e avaliação formativa. - Foi proposto, através da metodologia de Problematização, que os servidores identificassem, através de jogos e dinâmicas de grupo, quais metas e indicadores eram pertinentes ao exercício de sua função.
1	Analisar a avaliação e indicadores como indutores da qualidade nas Instituições de Ensino Superior, bem como discutir sobre a Gestão estratégica e planejamento em Instituições de Ensino Superior.	<ul style="list-style-type: none"> - Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida e Aprendizagem por Pares que os conteúdos iniciais fossem trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. - Como processo avaliativo, foi sugerido a elaboração de um projeto, ao longo do curso, levando em considerando os princípios da aprendizagem Baseada em Problemas.
2	Capacitar os servidores quanto aos conceitos sobre Gestão de riscos dos processos organizacionais, abordando metodologias, ferramentas e etapas para o gerenciamento de riscos organizacionais, treinando esses servidores a implementar o processo de antever esses riscos através de sua identificação,	<ul style="list-style-type: none"> - Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida e Aprendizagem por Pares que os conteúdos iniciais fossem trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. - Em sala, o instrutor oportunizou o momento para testes conceituais de nivelamento e avaliação formativa. - Foi proposto, através da metodologia de Problematização, que os servidores identificassem, através de jogos e dinâmicas de grupo, quais fatores de risco existiam no exercício de suas atividades.

	análises e elaboração de um plano de respostas aos mesmos;	- Como processo avaliativo, foi sugerido a elaboração de um projeto, ao longo do curso, levando em considerando os princípios da aprendizagem Baseada em Problemas.
2	Promover e prevenir a boa saúde e o bem estar físico e psicológico dos servidores da UFRA, com vistas ao aumento da satisfação e da motivação no ambiente de trabalho.	- Foi proposto, através da metodologia de Problematização, que os servidores identificassem, através de jogos e dinâmicas de grupo, quais fatores lhe geravam mais adoecimento mensal, físico e emocional.
2	Aquisição do vocabulário básico de Libras, compreendendo as particularidades culturais e linguísticas das comunidades surdas, além de desenvolver habilidades comunicativas que contribua para a inclusão da pessoa surda no âmbito acadêmico.	- Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida e Aprendizagem por Pares que os conteúdos iniciais fossem trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. Em sala, o instrutor oportunizou o momento para testes conceituais de nivelamento e avaliação formativa. Como complemento, foram realizados momentos de conversação para que os participassem treinassem o vocabulário básico de libras.
2	Capacitar Docentes da UFRA para que tenham conhecimentos básicos sobre os princípios de inclusão e acessibilidade a fim de que possam identificar as barreiras de acesso ao ensino superior impostas aos docentes que são público alvo da educação especial e que, a partir da identificação de tais barreiras possam ter boas práticas acadêmicas e sociais que promovam o acesso irrestrito.	- Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida e Aprendizagem por Pares que os conteúdos iniciais fossem trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. - Foi proposto, através da metodologia de Problematização, que os servidores identificassem, através de jogos e dinâmicas de grupo, quais os principais desafios para a inclusão.
1	Capacitar o usuário à realizar tramitação de processos e documentos eletrônicos do Módulo de Protocolos do Sistema Integrado de Patrimônio Administração e Contratos –SIPAC utilizado a nova interface Mesa Virtual.	- Foi proposto, através da metodologia de Sala de Aula Invertida que os conteúdos iniciais foram trabalhados através de materiais prévios enviados aos alunos. Em sala, o instrutor oportunizou o momento para testes conceituais de nivelamento e avaliação formativa. Como complemento, foram apresentados tutoriais para que os servidores exercitassem os procedimentos dentro do sistema.
1	Capacitar o corpo docente da Universidade Federal Rural da Amazônia no melhor desempenho de suas atividades.	- Foi proposto, através da metodologia de Problematização, que os docentes buscassem soluções a partir da reflexão sobre situações problemas comuns a carreira.
1	Proporcionar aos bibliotecários reflexões sobre planejamento para o desenvolvimento dessa ferramenta gerencial em bibliotecas universitárias.	- Como processo avaliativo, foi sugerido a elaboração de um projeto, ao longo do curso, levando em considerando os princípios da aprendizagem Baseada em Projetos.
20		

Fonte: Relatório de Ensino Aprendizagem DCAD/PROGEP/UFRA 2019-2020

5 CONCLUSÃO

Para todos os cursos, três procedimentos foram utilizados: As metodologias ativas propostas não foram sugeridas a partir do conceito de cada uma. Essa decisão foi devido ao tempo para reuniões e a preocupação com o resultado em si. Mesmo assim, foram disponibilizados artigos e bibliografias para os facilitadores para que eles pudessem conhecer melhor as propostas e aplicar a as atividades.

Além disso, os inscitos foram comunicados sobre a proposta a ser desenvolvida em sala. Essa iniciativa foi importante para que todos se sentissem livres a avaliar o processo de ensino e aprendizagem. Por fim, não houve interferência na didática do facilitador possibilitando que ele adequasse a metodologia que considerasse pertinente a turma.

Nesse sentido, nos cabe, portanto, apresentar dados significativos e que conceituem e caracterizem tais metodologias, diferenciando-as entre si e, sobretudo, trazendo ao destaque a sua contribuição para o processo de Ensino e Aprendizagem dos cursos.

Em cursos que houve a necessidade de apresentar conceitos que serviram de base para a elaboração de projetos, a *Aprendizagem Baseada em Projetos* é uma Metodologia Ativa que se adequou muito a esses contextos, pois estimulou o engajamento dos servidores através da aproximação entre teoria e prática, além de oportunizar a atuação direta desses atores sobre questões reais do seu meio de trabalho, ou seja:

[...] aposta na construção de conhecimento por meio de um trabalho longo de investigação que responda a uma pergunta complexa, problema ou desafio. A partir dessa questão inicial, os alunos se envolvem em um processo de pesquisa, elaboração de hipóteses, busca por recursos e aplicação prática da informação até chegar a uma solução ou produto final. (LORENZONI, 2016)

Em grande parte dos cursos, a Metodologia Ativa da *Sala de Aula Invertida* foi um grande estímulo para que os instrutores otimizassem o espaço de sala de aula para o desenvolvimento de exercícios práticos, avaliações, aplicações de atividades, dinâmicas. Dentre os instrutores, 95% avaliaram de forma muito positiva a utilização da referida metodologia. Assim, como afirmado por Fonseca e Gomes (2013), a metodologia oportunizou aos servidores, primeiramente, o contato com os materiais teóricos do curso para, depois, transformar a sala de aula em uma sala de atividades, fazendo com que os profissionais levassem suas dúvidas para serem trabalhadas pelos facilitadores e exercitadas em atividades.

Como processo formativo, foi utilizado em alguns cursos a *Aprendizagem por Pares*, que consiste através de procedimentos próprios possibilitou a compreensão melhor dos conteúdos.

Algumas ferramentas e propostas pedagógicas como *Mapas Conceituais*, *Estudos de Caso*, *Jogos e Dinâmicas de Interação* contribuíram na organização de conceitos e nivelamento da aprendizagem da turma.

Posterior aos cursos, os servidores avaliaram as práticas através de instrumento próprio, e os instrutores apresentaram um relatório de ensino e aprendizagem. Quando questionado sobre o aproveitamento do tempo por parte dos facilitadores, 98% consideraram que eles utilizaram de forma positiva. Considera-se que as metodologias ativas também possuem o objetivo de aproveitar melhor o tempo em sala de aula para práticas e vivências, assim como tirar dúvidas e acompanhar os alunos nas atividades.

Esse melhor aproveitamento do tempo em sala de aula corrobora numa melhor aprendizagem. 98% dos alunos consideraram que as metodologias utilizadas permitiram compreender melhor o conteúdo proposto. Os diversos exercícios, a troca de experiência, o diálogo, a aplicação do conteúdo são exemplos de como reduzir a aula expositiva e envolver os alunos na construção do conhecimento. Como há mais espaço para troca de saberes, conseqüentemente, há mais participação. Nesse sentido, 100% dos servidores se sentiram envolvidos na proposição de ideias e se sentiram estimulados a criar.

Quando observa-se os objetivos dos cursos, 98% consideraram que as metodologias utilizadas contribuíram para o atingimento dos mesmos. Destaca-se aqui que, independente dos cursos atenderem a demandas institucionais específicas, as metodologias ativas foram vistas como propostas de ensino relevantes. Essa afirmativa soma-se ao fato de 100% terem afirmado que a formação contribuiu para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

BERGMAN, J.; SAMS, A. Sala de Aula Invertida: uma metodologia ativa de aprendizagem. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2006a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

_____. Decreto nº 5.825, DE 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. 2006b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>. Acesso em 15 de set. de 2020.

_____. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. 2019a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35>. Acesso em 15 de set. de 2020.

_____. Instrução normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. 2019b. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>>. Acesso em 13 de set. de 2020.

_____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

_____. Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME. Esclarecimentos e uniformização acerca da aplicabilidade da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 2019 e da Instrução Normativa Nº 201, de 11 de setembro de 2019. 2019c. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/arquivos/notas-tecnicas/nt-7058_2019-geral-pndp-varias-duvidas-da-pndp.pdf>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

EBOLI, M..Educação Corporativa no Brasil: evolução conceitos e papéis. In. CASARINI, F.; BAUMGARTNER, M. (Org.) Educação Corporativa: da teoria à prática. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2012, p. 27 - 42.

FILATRO, A. et al. DI 4.0: inovação em educação corporativa. São Paulo: Saraiva, 2019.

FILATRO, A.; CAVALCANTI, C. Metodologias Inov-ativas na educação presencial, a distância e corporativa. São Paulo: Saraiva, 2018.

FONSECA, M., GOMES, P. Invertendo a Sala de Aula Invertida. 2013. Disponível em: <http://porvir.org/invertendo-sala-de-aula-invertida/> Acesso em: 18 out. 2017.

GOLDCHLEGER et al. Gestão do capital humano nas instituições de ensino superior. In: COLOMBO, S. [...]. Porto Alegre: Artmed. 2013. 279 p. Cap. 12, p. 198-220.

LORENZONI, M. Aprendizagem Baseada em Projetos (PBL) em 7 Passos/Infográfico. Infogeekie, 2016. Disponível em: <http://info.geekie.com.br/aprendizagem-baseada-em-projetos/> Acesso: em 18 out. 2017.

LOURENZO, A. Tendências e Desafios no Desenvolvimento de Adultos. In. CASARINI, F.; BAUMGARTNER, M. (Org.) Educação Corporativa: da teoria à prática. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2012, p. 43 - 54.

MAZUR, E. Peer Instruction: a revolução da aprendizagem ativa. Porto Alegre: Penso, 2015.

MORAN, J. Metodologias Ativas para uma aprendizagem mais profunda. In: BACICH, L.; MORAN, J. (Org.). Metodologias Ativas para uma educação inovadora. Porto Alegre: Penso, 2018.

RIBEIRO, A. E. do A. Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

VARGAS, C. S.; CAGOL, F. Gestão por Competência no Serviço Público. Revista Conhecimento Online, ano 4, v. 1, 2012.