

**A interdisciplinaridade nos espaços colaborativos de aprendizagem no ensino superior: conectarh da teoria à prática****Interdisciplinarity in collaborative learning spaces in higher education: connecting theory to practice**

DOI:10.34117/bjdv6n12-224

Recebimento dos originais:10/11/2020

Aceitação para publicação:10/12/2020

**Nedisson Luis Gessi**

Doutor em Desenvolvimento Regional (UNIJUÍ)

Mestre em Ensino Científico e Tecnológico (URI), Mestre em Gestión Pública (UNAM), docente das Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA)

Membro do Grupo Interdisciplinar de Estudos em Gestão e Políticas Públicas, Desenvolvimento, Comunicação e Cidadania – GPDeC. Facilitador LEGO® Serious Play®

E-mail: nedisson@fema.com.br

**Juliane Colpo**

Mestre em Educação nas Ciências (UNIJUÍ)

Pós-graduada em Psicologia nos Processos Educacionais (PUC-RS), Pós-Graduada em Aprendizagens Psico- Lógicas Universitárias (IESA), MBA em Gestão Educacional (FACUS), Pós Graduada em Metodologias Ativas nas aprendizagens (UNIAMÉRICA)

Psicóloga e Docente das Faculdades Integradas Machado de Assis- FEMA.

E-mail: jcolpo@fema.com.br

**Rodrigo Peter Schilling**

Mestrando em Administração (FURB), MBA em Gerenciamento de Projetos com ênfase em em Tecnologia da Informação (FGV), Graduado em Internet e Comércio Eletrônico (UDESC).

Facilitador LEGO® Serious Play®

E-mail: rodrigo@effortt.com.br

**RESUMO**

A proposta da escrita que segue, refere-se ao relato de experiência, realizado a partir do desenvolvimento do projeto ConectaRH da Teoria à Prática, consolidado no ano de 2018, vinculado ao Curso de Gestão de Recursos Humanos das Faculdades Integradas Machado de Assis/ FEMA. Com o objetivo de proporcionar ao estudante o exercício prático dos conhecimentos de sala de aula, o Curso de Gestão de Recursos Humanos, das Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA), realizou a primeira edição do ConectaRH. Os acadêmicos do 3º e do 5º semestre foram divididos em quatro Times para simular os principais processos de RH de uma empresa. Cada equipe ficou responsável pelas estações de Recrutamento e Seleção, Modelagem de Cargos, Contrato de Trabalho, Admissão do Empregado. Uma das questões presente na consolidação do projeto pautava-se na demanda de interação dos alunos, com os diferentes saberes e conhecimentos que necessitam para sua profissão, focando na possibilidade de vivenciar situações, contextos reais do trabalho, com a mediação de diversos professores. Além da construção de conhecimentos, objetivou-se a construção de competências e habilidades acadêmicas e profissionais, além de promover mudanças institucionais

importantes. O evento propiciou a integração entre academia e mercado de trabalho. Foi um momento diferente, o qual mostrou o compartilhamento de ideias, a troca de saberes e a aproximação entre os estudantes e os profissionais da área de RH, evidenciando um dos objetivos dos cursos presenciais ofertados pela Instituição. Dentre outras características, o ConectaRH desenvolveu o espírito empreendedor, e foi uma atividade prática, fundamental para que os acadêmicos pudessem efetivamente ter contato com o mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** ConectaRH, Teoria à Prática, Gestão de Recursos Humanos.

### **ABSTRACT**

The following writing proposal refers to the experience report, which was developed from the project ConectaRH from Theory to Practice, consolidated in 2018, linked to the Human Resources Management Course at Faculdades Integradas Machado de Assis/ FEMA. In order to provide students with the practical exercise of classroom knowledge, the Human Resources Management Course at Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA) held the first edition of ConectaRH. The academics of the 3rd and 5th semesters were divided into four teams to simulate the main HR processes of a company. Each team was responsible for the Recruitment and Selection Stations, Job Modeling, Employment Contract, and Employee Admission. One of the issues present in the consolidation of the project was the demand of interaction of the students, with the different knowledge and skills they need for their profession, focusing on the possibility of experiencing situations, real work contexts, with the mediation of several teachers. Besides the construction of knowledge, the objective was the construction of academic and professional skills and competences, besides promoting important institutional changes. The event provided the integration between academia and labor market. It was a different moment, which showed the sharing of ideas, the exchange of knowledge and the approach between students and HR professionals, evidencing one of the objectives of the face-to-face courses offered by the Institution. Among other characteristics, ConectaRH developed the entrepreneurial spirit, and it was a practical activity, fundamental for academics to effectively have contact with the job market.

**Keywords:** ConectaRH, Theory to Practice, Human Resource Management.

## **1 INTRODUÇÃO**

A proposta da escrita que segue, refere-se ao relato de experiência realizado a partir do desenvolvimento do projeto “ConectaRH da Teoria à Prática”, consolidado no ano de 2018, vinculado ao Curso de Gestão de Recursos Humanos das Faculdades Integradas Machado de Assis/ FEMA. Na ocasião, o curso e o projeto estava sob coordenação do professor Nedisson Luis Gessi.

Uma das questões presente na consolidação do projeto pautava-se na demanda de práticas colaborativas e de interação dos alunos, com os diferentes saberes e conhecimentos que necessitam para sua profissão, focando na possibilidade de vivenciar situações, contextos reais do trabalho, com a mediação de diversos professores. Além da construção de conhecimentos, objetivou-se a construção de competências e habilidades acadêmicas e profissionais, além de promover mudanças instituições importantes.



## **2 A CONSOLIDAÇÃO DO PROJETO ConectaRH: DA TEORIA À PRÁTICA**

Com o objetivo de aproximar o curso de Gestão de Recursos Humanos à realidade do mercado, atendeu-se a demanda real de uma empresa do ramo Metalúrgico e de Energia Solar da cidade de Santa Rosa. A necessidade da referida empresa era estruturar o Setor de RH (até então terceirizado) e desenvolver um Plano de Cargos e Salários.

O produto final foi o desenvolvimento de um Plano de Cargos e Salários, estruturado da seguinte maneira: a) Um subproduto foi a consultoria inicial realizada pelos estudantes em conjunto com o grupo de professores para a estruturação do setor de RH na empresa; b) O desenvolvimento do plano estratégico de RH com alinhamento das etapas de divulgação da vaga até a contratação, atividade essa que originou o evento aberto a comunidade denominado ConectaRH; c) O treinamento interno e desenvolvimento do manual do colaborador (informações referentes a cultura da organização).

O ConectaRH buscou desenvolver competências tanto cognitivas quanto comportamentais, tais como: Tomada de Decisão; Cooperação e Colaboração; Comunicação e Negociação; Liderança e Autoconhecimento; Resolução de Problemas; Trabalho em Equipe; Organização e Gestão do Tempo; Gestão de Conflitos; Resiliência; Empatia; Pensamento Científico, Crítico e Criativo, entre outras. Todas as competências mencionadas colaboram para um aprendizado compartilhado. “A aprendizagem se constrói em um processo equilibrado entre a elaboração coletiva-por meio de múltiplas formas de colaboração em diversos grupos- e a personalizada- em que cada um percorre roteiros diferenciadores.” (BACICH, NETO E TREVISANI, 2015, p.33).



O Ensino Híbrido, nas palavras de Moran, citado pelos autores Bacich, Neto e Trevisani (2015), significa misturado, mesclado, com conectividade e mobilidade. Ele assevera que se pode ensinar e aprender de inúmeras formas, em todos os momentos, múltiplos espaços. Híbrido é um conceito rico, apropriado e complexo. A mistura mais complexa é integrar o que vale a pena aprender, para que e como fazê-lo. Nesse sentido, cabe ressaltar que conteúdos, competências e valores os docentes devem escolher em um contexto social tão multicultural e heterogêneo.

O ensino é híbrido porque todos somos aprendizes e mestres, consumidores e produtores de informação e de conhecimento. Passamos, em pouco tempo, de consumidores- de múltiplas mídias, plataformas e formatos para acessar informações, publicar nossas histórias, sentimentos, reflexões e visão de mundo. Somos o que escrevemos, o que postamos, o que “curtimos”. Nisso expressamos nossa caminhada, nossos valores, visão de mundo, sonhos e limitações [...]. (BACICH, NETO E TREVISANI, 2015,p.28).

As Visitas Técnicas na empresa, em outras empresas do mesmo ramo também serviram de caminhos para atingir os fins desejados. Após as visitas era feito um roda de conversa para discutir os principais pontos vistos nas visitas e o que poderia ser utilizado ou melhorado para a empresa do projeto conecta. Utilizou-se por vezes Mapas conceituais para organizar e sistematiza os conceitos necessários para resolução de problema. Foi utilizado matriz SWOT e 5W2H.

Para trabalhar as questões referentes as Técnicas de Entrevistas utilizou-se de Simulações/Dramatização. A simulação é uma forma de metodologia ativa que pode ser usada em diferentes estágios de treinamentos com diferentes finalidades dentro do processo de ensino-aprendizagem. A articulação entre teoria e prática pressupõe ações pedagógicas que, ultrapassem os paradigmas do ensino, indicam a necessidade da inserção do estudante em realidades, fazendo com que a formação seja centrada na prática, numa continua aproximação do ensino com a mundo do trabalho.

Trabalhou-se também a importância do Feedback, por meio do jogo de tabuleiro. O objetivo do game “**Espiral do Feedback**” é fazer uma introdução aos conceitos de feedback, para aprender a utilizar ou aprimorar esta ferramenta, com o intuito de melhorar as relações interpessoais em qualquer ambiente ou cenário.

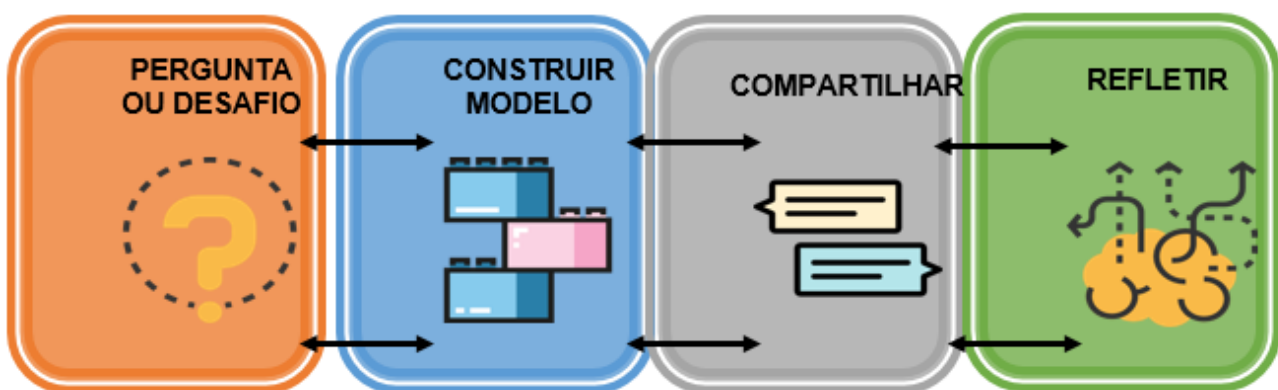
Portanto utilizou-se de **Gamificação** nessa etapa, Games aplicados em processos organizacionais, como o de recrutamento e seleção, são chamados de gamificação ou serious game (jogo sério). Felipe Azevedo, Vice-presidente e Diretor de HCM da LG lugar de gente, explica que a gamificação possibilita pontos importantes para o recrutador: agilidade e assertividade na escolha do candidato, feedback instantâneo, transparência no processo, avaliação por diferentes fatores e aumento da motivação e engajamento dos candidatos.

A utilização de elementos de jogos com a finalidade de provocar emoções associadas ao ato de jogar na realização de atividades diversas tem sido chamada gamificação [McDonald, 2017]. Alguns exemplos delas são: satisfação por uma gratificação, motivação para a ação e redução de estresse [Seixas, Gomes & Filho, 2016]. A gamificação pode ser uma boa aliada para aumentar o envolvimento de indivíduos em situações de não-lazer, particularmente em tarefas difíceis e complexas [Rui Patricio, 2017]. Na literatura científica esse conceito passou a ser utilizado há uma década e popularizou-se recentemente com a disseminação de livros e estudos sobre a temática em diferentes contextos [Subhash & Cudney, 2018]. (MONDO, André Borba; DEPINÉ, Ágatha; PEREIRA, Gabriela Slompo; TEIXEIRA, Clarissa Stefani.2018,p.4).

Também utilizou-se de Estudo de Caso, como por exemplo na componente de Direito onde a professora trouxe situações de empresas e processos disponíveis e julgados com assuntos referentes a Dissídio coletivo entre outros.

Para reestruturação do setor de RH foram construídos cenários utilizando da metodologia Lego® Serious Play®<sup>2</sup>, que faz uso do **Lúdico, Metáforas e Storytelling**.

### Visão Sistêmica da Metodologia Lego® Serious Play®



Um dos fatores cruciais para o envolvimento dos alunos e sua atuação ativa no processo de construção do conhecimento refere-se ao modo como se efetiva o planejamento das atividades, mais especificamente no que tange à antecipação dos objetivos de aprendizagem por parte dos professores. Também é importante o acesso aos materiais previamente, favorecendo as discussões e o aprendizado mais amplo. (BACICH; MORAN, 2018).

Os conteúdos acessados pelos acadêmicos, de maneira interdisciplinar, no decorrer do projeto foram: Tipos e fontes de Captação de talentos; Etapas processo seletivo; Técnicas de Seleção; Rotina de admissão de pessoal e legislação pertinente. Documentação; exame admissional; contrato de



experiência; Convenções coletivas de trabalho, aspectos gerais e categorias de trabalho; Modelagem de cargos: desenho, análise, descrição e classificação dos cargos; Plano de cargos e salários; Metodologias para construção de planos de cargos e salários.

Para Ferreira (1999, p. 22), “[...] interdisciplinaridade é uma atitude, isto é, uma externalização de uma visão de mundo que, no caso, é holística. Tudo o que existe, todo ‘ente’, se ‘vela’, se ‘des-vela’ e se ‘re-vela’ ante nossos olhos”. Para compreender melhor a interdisciplinaridade, faz-se necessário analisar o termo. Assim, tem-se que: o prefixo “inter” significa posição ou ação intermediária, o sufixo “dade” atribui o sentido de ação ou resultado de ação ao termo, já “disciplina”, núcleo do termo estudado, significa a epistemé, podendo caracterizar como ordem que convém ao funcionamento de uma organização, ou ainda regime de ordem imposta ou livremente consentida.

A interdisciplinaridade surge em decorrência da diversidade de várias disciplinas, aproveitando sua identidade individual e suas ideias, que são aceitas como enriquecimento e complementaridade de aquisições e concepções coletivas. Para Fazenda “Ela só ocorre quando cada um dos envolvidos consegue ser autônomo o suficiente para confiar em si mesmo, para reconhecer os erros, e ao mesmo tempo, apontar soluções criativas” (1994, p. 39). E ainda acrescenta que

A possibilidade de eliminar tais barreiras resulta em uma motivação que liberta as instituições da inércia. No entanto, mais difícil que transformar as estruturas institucionais é transformar as estruturas mentais. Os empecilhos à não-fragmentação do currículo em disciplinas são variados, abrangem o desconhecimento do significado de projetos, a falta de formação específica para trabalhar com os mesmos, a acomodação pessoal e coletiva, até o medo de perder o prestígio pessoal, pois a interdisciplinaridade leva ao anonimato – o trabalho individual anula-se em favor de um objetivo maior – o coletivo (FAZENDA, 1993, p. 42).

#### **4 O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DISCENTE: DO INCENTIVO AO PROTAGONISMO À CONSTRUÇÃO DE INTERAÇÕES TRANSFORMADORAS**

Em função das características do Desafio proposto, surge a seguinte questão: qual a melhor forma de avaliar se o aprendiz efetivamente desenvolveu as competências esperadas?

A partir dos percursos percorridos, previamente planejados e coerentemente trilhados, teve-se que criar critérios baseados nas habilidades necessárias para entrega do produto final, para tanto a avaliação foi processual para identificar a evolução de cada estudante determinando os pontos a ser melhorados e buscando fazer isso durante o processo de construção e desenvolvimento do projeto, que no caso do conectaRH teve duração de um semestre envolvendo as componentes curriculares de recrutamento e seleção, rotinas de pessoal II, modelagem de cargos e salários e direito do trabalho.



O protagonismo, segundo Bacich e Moran (2018), envolve a busca da autonomia e uma maior implicação por parte dos alunos, em seu aprendizado, o que ressalta a importância de um ensino voltado para a colaboração. Nesse sentido, o uso dos recursos digitais e de diferentes estratégias de ensino tornam-se imprescindíveis no processo de ensino e aprendizagem. Pontos que foram considerados no projeto desenvolvido, visto que todos participaram, amarrando os conteúdos estudados com a intervenção dos docentes.

Para a construção do protagonismo, utilizou-se diferentes recursos, métodos e ferramentas pedagógicas, tal como o Scrum.

No ConectaRH utilizou-se/testou-se o **Scrum**, que é uma [metodologia ágil](#) de avaliação usada para dar visibilidade sobre um processo ou projeto enquanto ele acontece. Por causa de seu funcionamento, há entregas incrementais, de modo que a oferta de feedback alimenta os procedimentos e permite o alcance dos resultados esperados. Essa metodologia se baseia na divisão da tarefa ou projeto a ser concluído. Cada parte é conhecida como sprint e dura entre uma semana e um mês, em média. Cada sprint realiza um conjunto de atividades, as quais são definidas no escopo do projeto. Ou seja, a equipe determina o que será entregue ao final de um sprint. Quando a última sprint acontece, espera-se que o resultado tenha todas as funcionalidades especificadas em cada parte do processo e assim gerando o produto final proposto.

Portanto, foram definidas tarefas das componentes curriculares de recrutamento e seleção, rotinas de pessoal II, modelagem de cargos e salários e direito do trabalho e previdenciário e que se integram no evento I do ConectaRH e foram finalizadas no Evento II com a entrega do Plano de Cargos e Salários (Produto Final).



Ainda realizou-se a avaliação externa por parte do empresário e dos profissionais da área de RH e egressos, além da avaliação dos docentes e também autoavaliação individual e dos pares quanto ao desempenho dos grupos.



### ESTAÇÕES DE TRABALHO



As estações de trabalho concertizam-se como cenários de diferentes contextos de aprendizagem, ou seja, espaços vivos e flexíveis para facilitar o aprender do aluno. Para Zabala (1998), a utilização do espaço tem sido resultado de uma maneira de compreender o ensino, tanto em relação à função social como à compreensão dos processos de aprendizagem. Por isso, o manejo dos espaços começa a ser tema problemático quando o protagonismo do ensino se desloca do professor para o aluno. O que interessa não é o que mostra o quadro, mas o que acontece no terreno das cadeiras e, mais especificamente, em cada cenário construído.

#### 4.1 AS ETAPAS DO PROCESSO E DO DESAFIO

A realização prática de estruturação do setor de RH teve a criação de 5 estações onde cada estação representava o processo que iniciava com o recrutamento e seleção da vaga até a contratação definitiva do novo colaborador. Procurou-se trabalhar de forma interdisciplinar conectando os conteúdos

e dando significado aos mesmos. Simulamos atividades do dia a dia da empresa em situações reais e sob pressão.

Com o objetivo de proporcionar ao estudante o exercício prático dos conhecimentos de sala de aula, o Curso de Gestão de Recursos Humanos, das Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA), realizou a primeira edição do ConectaRH.

Os acadêmicos do 3º e do 5º semestre foram divididos em quatro Times para simular os principais processos de RH de uma empresa. Cada equipe ficou responsável pelas estações de Recrutamento e Seleção, Modelagem de Cargos, Contrato de Trabalho, Admissão do Empregado.

O evento foi prestigiado pelos profissionais Elemar Antonio Lenz, supervisor executivo na empresa CIEE; Adriana Leal, coordenadora do SINE de Santa Rosa; e Janete Sander Stochero, gerente de Recursos Humanos da Coopermil. Juntos, avaliaram os acadêmicos em todas as estações de trabalho e, após, contribuíram com as suas experiências profissionais.

Participaram como candidatos às vagas de emprego os convidados Leidimara Strabação, analista de Departamento pessoal da Stara; Jonas Klein, técnico em Segurança do Trabalho da Lactalis; Sávio Alexandre Ferreira, eletrotécnico da Câmera; e Flávio Marques, operador de refino da Camera. Ainda, a atividade contou com a presença das egressas e gestoras de RH: Carla Daiane Modes Fiedler, Aline Sturm, Analine Lorenzatto e Ângela Caroline Zamin dos Santos que também participaram do processo avaliativo das Times.

O evento propiciou a integração entre academia e mercado de trabalho. Foi um momento diferente, o qual mostrou o compartilhamento de ideias, a troca de saberes e a aproximação entre os estudantes e os profissionais da área de RH, evidenciando um dos objetivos dos cursos presenciais ofertados pela Instituição.

Dentre outras características, o ConectaRH desenvolveu o espírito empreendedor. Foi uma atividade prática, fundamental para que os acadêmicos pudessem efetivamente ter esse contato para vivenciar o mercado de trabalho. Com certeza, serão profissionais mais preparados para lidar com as dificuldades vivenciadas no universo das organizações.

A proposta pedagógica de empreendedorismo e interdisciplinaridade buscou preparar o acadêmico, futuro profissional, para enfrentar os caminhos dos negócios, instigando a capacidade de análise e a definição de contextos no processo de tomada de decisões. Um pressuposto básico na implementação de qualquer projeto pedagógico é a capacitação dos educadores, no aprender a desaprender, na mudança do paradigma educacional. Só consegue absorver novas ideias e colocá-las em prática quem está receptivo. Estar aberto e ter percepção sobre o que está acontecendo no mundo e

no mercado de trabalho é essencial para possibilitar a participação ativa nos caminhos que levam ao conhecimento e às práticas educativas (SIGNORETTI, 1998).

Portanto o ConectaRH é uma proposta que visa uma aprendizagem efetiva pois busca conciliar os três elementos no processo de ensino e aprendizagem que são: Estudar; Interagir com quem sabe fazer e Fazer. Também foram considerados no contexto do ConectaRH: Competências; Habilidades; Atitudes; Valores e Ética.

Segue imagens e registros documentais do projeto e do evento na sua totalidade:







## 5 CONCLUSÃO

Com a proposta de interação do projeto, este pode ser nomeado como Interdisciplinar, pois disciplinas diferentes interagem, por meio de seus docentes, conhecimentos e competências comuns que precisam ser construídas. A iniciativa pode surgir da instituição, dos docentes, dos alunos, da comunidade. Assim, como no ConectaRH, ajudou os alunos a perceber conexões entre as disciplinas, à identificar aspectos do mercado de trabalho e à interagir com a teoria e a prática de maneira coerente e organizada.

A sociedade atual exige que o ensino superior não somente capacite os acadêmicos para futuras habilitações nas especializações tradicionais, mas principalmente, que tenha em vista a formação dos mesmos, para desenvolver suas competências e habilidades em função de novos saberes que se produzem e que exigem um novo tipo de profissional. No Ensino Superior, a falta de contato do conhecimento com a realidade, parece ser uma característica presente. Os professores, no esforço de levar seus alunos a aprender, o fazem de maneira a dar importância ao conteúdo em si, e não à sua interligação com a situação da qual emerge, gerando, assim, a clássica dissociação entre teoria e prática.

A educação deve ser entendida e trabalhada de forma interdisciplinar, na qual o aluno é agente ativo, protagonista, comprometido, responsável, capaz de planejar suas ações, assumir

responsabilidades, tomar atitudes diante dos fatos e interagir no meio em que vive contribuindo, desta forma, para a melhoria do processo ensino aprendizagem. Assim sendo, é de responsabilidade dos professores fazer com que o aluno seja sujeito de sua aprendizagem, ciente do que irá realizar, para que e como, ou seja, levar o aluno a aprender a planejar, a trabalhar com hipóteses e a encontrar soluções.

Além das aprendizagens e do desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e sociais conquistadas pelos acadêmicos, resultados também ecoaram na instituição, promovendo mudanças importantes para dar suporte e sustentação à prática docente e aos aspectos pedagógicos. Algumas mudanças envolveram a Reestruturação do NAP-FEMA<sup>3</sup>, a constituição da Incubadora Acadêmica de Tecnologia e Inovação (IATI-FEMA) e também a formação do Núcleo de Inovação e Tecnologias Educacionais (NITED-FEMA)<sup>4</sup>.

Entende-se então, que cabe às instituições de ensino superior a tarefa de concretizar as aspirações do futuro profissional do mercado em termos de conhecimento e de preparação para enfrentá-lo. Dentre suas atribuições, uma das mais importantes é a de buscar superar a capacidade para formar o ser social, aquele capaz de entender seu papel e aplicar os conhecimentos das habilitações técnicas e científicas. O aprendizado e o desenvolvimento intelectual aprimorados no curso superior devem também estar sintonizados com as demandas emergentes da sociedade, contribuindo assim para a melhoria da qualidade de vida do homem. E o projeto relatado, demonstra o percurso para consolidação dos referidos objetivos.

A interdisciplinaridade, aqui, enquanto técnica de aprendizagem e convergência de conhecimentos, pode vir a ser um instrumental eficiente para o processo de formação superior. No processo de mudança e de condução desse novo profissional, faz-se necessário a busca de novas estratégias metodológicas e a reestruturação curricular, tendo como base a interdisciplinaridade, a visão holística do conhecimento e a abertura daqueles que vão fazer acontecer (BRAGA; LEITE, 1999).

O desenvolvimento do perfil profissional, com base no aprender a aprender, advém, em grande parte, do abrir espaço para a criatividade. No entanto, viabilizar propostas para apreender as competências, detectar os melhores conteúdos programáticos, captar a dinâmica educacional mais adequada e explorar mecanismos que coloquem em ação a atividade pedagógica desejada, representam hoje o grande desafio para a formação profissional, nos diferentes cursos de graduação. Por isso a ideia

---

<sup>3</sup> Coordenadora pela psicóloga e docente Juliane Colpo.

<sup>4</sup> Ambos, sob coordenação do professor Nedisson Luis Gessi.

de vivenciar a prática, com a teoria, a partir do referido projeto, promoveu o desenvolvimento integral, tanto dos docentes, quanto dos alunos, protagonistas das aprendizagens.



**REFERÊNCIAS**

BACICH, Lilian; MORAN, José. Metodologias ativas para uma educação inovadora. Para uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, 2018.

BRAGA, A. M.; LEITE, D. Pedagogia universitária: conhecimento, ética e política no ensino superior. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 1999.

FAZENDA, I. C. A. Interdisciplinaridades: história, teoria e pesquisa. Campinas: Papirus, 1994.

FAZENDA, I. C. Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia. São Paulo: Loyola, 1993.

FERREIRA, M. E. M. P. Ciência e interdisciplinaridade. In: FAZENDA, I. Práticas interdisciplinares na escola. São Paulo: Cortez, 1999.

JUNGES, Kelen dos Santos; BEHREN, Marilda Aparecida. Prática docente no Ensino Superior: a formação pedagógica como mobilizadora de mudança. Revista PERSPECTIVA. Florianópolis, v. 33, n. 1, 285-317, jan./abr. 2015. Disponível em < <http://www.perspectiva.ufsc.br>>. Acesso em 12/04/2019.

MITRE, Sandra Minardi e outros. Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais. Ciência & Saúde Coletiva, 13 (Sup 2), 2008. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/csc/v13s2/v13s2a18.pdf>>. Acesso em 23 de setembro de 2019.

MONDO, André Borba; DEPINÉ, Ágatha; PEREIRA, Gabriela Slompo; TEIXEIRA, Clarissa Stefani. Gamificação aplicada à educação empreendedora: uma revisão integrativa. 3º Congresso Nacional de Inovação e Tecnologia – INOVA. São Bento do Sul, 2018.

NICOLESCU, B. Projeto Ciret-Unesco: evolução transdisciplinar da universidade. 1997. Disponível em: . Acesso em: 28 abr. 2008.

SIGNORETTI, M. S. Flexibilidade: o caminho da transformação. Belo Horizonte: Metaconsultoria, 1998.

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