

Oficinas de Jogos de Empresa: uma alternativa facilitadora de aprendizagem ⁽¹⁾.

Rosane Maria Neves ⁽²⁾; Pâmela Lenoir dos Anjos ⁽³⁾.

Resumo Expandido

⁽¹⁾ Trabalho executado com recursos do Edital de Extensão nº 01/2012, da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação.

⁽²⁾ Professor; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina; Gaspar, Santa Catarina; rosane.neves@ifsc.edu.br; ⁽³⁾ Técnico em Administração; IFSC.

RESUMO: Os participantes vivenciaram a oficina com o uso do *Best Game (Business Expenses Savings Training Game)*, estruturado para oportunizar a vivência no dia a dia da gestão de uma empresa, durante um período simulado de 30 dias. Promove-se o desenvolvimento de habilidades gerenciais elementares em ambiente simulado, onde se permite aos participantes avaliarem suas atitudes em relação ao conhecimento de domínio e suas interações, para uma efetiva formação profissional. Os grupos atuam como empresas fabricantes de chapéu, compram matéria-prima, negociam, vendem, planejam sobre o uso de recursos, etc. No período de agosto à dezembro de 2012, foram oferecidas cinco oficinas de Jogos de Empresa a diferentes grupos, contemplando um total de 84 pessoas participantes. No levantamento de percepção feito ao final das oficinas é quase unânime a validação como atividade integradora, reprodutora da realidade de forma simplificada. Nos registros feitos como “contribuição livre” na atividade de avaliação, ao final da aplicação das oficinas, destacaram-se: “o jogo mostra uma forma melhor de aprendizagem do conteúdo”.

Palavra Chave: aprendizagem significativa; ensino; métodos didáticos.

INTRODUÇÃO

Uma formação para melhorar o entendimento das mudanças ocorridas nas duas últimas décadas nos coloca o desafio de encontrar a linguagem que facilite o entendimento do estudante, neste caso também trabalhador.

Esse projeto teve como principal objetivo impulsionar os participantes à reflexão sobre seu conhecimento e aprendizagem funcional em gestão. Conscientizar da informação disponível e do comportamento na tomada de decisão, e habilitar para desempenho das funções elementares da administração/gestão.

Dentre o público-alvo previsto registrou-se a participação de estudantes de ensino médio, trabalhadores, supervisores e gerentes de atividades.

Além do *Best Game* utilizado com maior constância, uma das oficinas foi promovida com o jogo “Quero ser Chefe”, que foi elaborado anteriormente por estudantes da Univali. Um grupo de voluntários experimentou um jogo alternativo “Negócio Sustentável”, que se constatou ser de nível complexo, ou seja estava acima da capacidade de entendimento e gestão pelo grupo.

De acordo com Demo (2004, p. 11), referindo-se à “figura estratégica” do professor e sua renovação, o autor defende que “é essencial saber reconstruir conhecimento com mão própria”. O autor desafia o professor a “cuidar da aprendizagem, não de dar aula”. Saber cuidar esclarece, “significa dedicação envolvente e contagiante, compromisso ético e técnico, habilidade sensível e sempre renovada de

suporte do aluno, incluindo-se aí a rota de construção da autonomia”. DEMO (2004, p. 13)

O ensino compreende, na visão de Libâneo (1994), “ações conjuntas do professor e dos alunos pelas quais estes são estimulados a assimilar, consciente e ativamente, os conteúdos e os métodos, de assimilá-los com suas forças intelectuais próprias bem como aplicá-las, de forma independente e criativa, nas várias situações escolares e na vida prática”.

Libâneo (1994) chama de método de ensino um conjunto de ações, passos, condições externas e procedimentos, utilizados intencionalmente pelo professor ao dirigir e estimular o processo de ensino em função da aprendizagem dos estudantes. O autor esclarece que “os métodos de ensino se fundamentam num método de reflexão e ação sobre a realidade educacional, sobre a lógica interna e as relações entre os objetos, fatos e problemas dos conteúdos de ensino, de modo a vincular a todo o momento o processo de conhecimento e a atividade prática humano no mundo”. Libâneo (1994, p.151)

Masetto (1992 *apud* Lacruz, 2004) apresenta nove princípios que explicitam o processo de aprendizagem do adulto, capazes oferecer condições facilitadoras de aprendizagem: promoção da participação num processo efetivo de interação; valorização da experiência e contribuição dos alunos; explicitação do significado dos temas envolvidos; definição clara e explícita de objetivos e metas a serem alcançados e organização de um plano eficiente para consegui-lo; estabelecimento de recursos eficientes, avaliáveis e adequados aos objetivos; criação de um sistema de *feedback*

contínuo entre alunos e professor; desenvolvimento de uma reflexão crítica; estabelecimento de diálogos permanentes entre professor e alunos; e, adaptação do comportamento do professor ao processo de aprendizagem próprio de adultos.

A ideia de jogo é “uma questão de ponto de vista”. Ela supõe uma visão distanciada, um afastamento relativo, uma espécie de leveza mental, pelo menos provisória. Brougère (1998) considera o jogo como uma atividade que imita ou simula uma parte do real, e, (...) é, posteriormente, tomado como modelo. Para ele “os conteúdos ou matérias do jogo são tomados das formas e situações sociais, depois abstraídos, aperfeiçoados, modificados para fazer dele uma situação lúdica com suas restrições”.

As diferenças entre os métodos tradicionais são evidenciadas pelos objetivos propostos pelos Jogos de Empresa, de acordo com Sauaia (1989): Desenvolvimento das habilidades através da prática de gerenciamento; Resgate de conhecimentos por meio da vivência; Reflexão sobre métodos de se identificar melhores soluções para os problemas.

Ao se usarem jogos de empresas nos cursos técnicos de nível médio, trabalha-se principalmente com educandos adultos, portanto devem-se considerar as características da Andragogia, que pode ser entendida, na visão de Krischke (2000) da seguinte forma: “A andragogia tem como características básicas: ser um processo de aprendizagem de ação e participação, dando ênfase tanto no processo como no conteúdo; mais centrada na aprendizagem do que no ensino; no treinando do que no facilitador; na atividade do que na passividade; no clima de interesse e necessidade do treinando mais do que em provar o conhecimento do formador; no contrato de aprendizagem; na apropriação do saber do que no conhecer; na avaliação mais do que um instrumento de controle como um autodiagnóstico dos hiatos das competências que se pretende alcançar”. Krischke (2000 apud Lacruz, 2004 p. 105)

Muritiba (2013) relata que alunos trabalhando em grupos aprendem mais, utilizam mais raciocínio, apresentam maior satisfação e toleram mais as diferenças. Tal didática presta-se muito bem à finalidade educativa e formativa, relegando a segundo plano a finalidade informativa ou instrutiva. Se bem conduzida, apresenta como resultado uma aprendizagem individualizada, atingida por meio de discussões em pequenos grupos. Entre seus objetivos está o desenvolvimento da comunicação, de competências intelectuais e profissionais e o crescimento pessoal.

Os jogos de empresa apresentam a mesma estrutura dos jogos, porém, salientam as situações da área empresarial, buscando simular características sociais, econômicas e técnicas do ambiente das empresas. Este método permite simular uma empresa que é um sistema complexo com recursos físicos, processos, pessoas, produtos, clientes e, normalmente, opera num ambiente competitivo. Com isto, “os alunos de cursos em administração, enquanto jogadores, terão a

oportunidade de desenvolver habilidades de ordem prática a partir da base conceitual já construída pelo professor”. (SANTOS e LOVATO, 2007).

Complementaram os objetivos a possibilidade de perceber as atitudes que influenciam no resultado da empresa/equipe de trabalho, e a necessidade de aprofundamento sobre estudos feitos anteriormente em componentes curriculares consideradas funcionais em gestão como: administração financeira, de materiais, de pessoas, de produção e marketing.

METODOLOGIA

Para Thiollent (2000), a pesquisa ação trata-se de uma ação na qual os principais participantes são os membros da situação ou da organização sob observação, e deve se concretizar em alguma forma de ação planejada, objeto de análise, deliberação e avaliação. Na compreensão do mesmo autor o pesquisador desempenha um papel de assessoramento, enquanto o principal ator é quem faz ou quem está efetivamente interessado na ação.

Utilizando-se do BEST GAME (Business Expenses Savings Training Game), estruturado para oportunizar aos participantes a vivência no dia a dia da gestão de uma empresa já existente ou futura, direcionar a conquista de melhores resultados. O BEST Game é um jogo de empresa desenvolvido na África do Sul e, trazido para o Brasil pelo Instituto Centrocape, com o intuito de promover a redução de casos de falência entre as empresas de pequeno porte, por meio de capacitação gerencial e desenvolvimento das habilidades elementares em gestão.

Seguindo a metodologia CEFE (Competência Econômica baseada na Formação de Empreendedores), o BEST GAME foi criado em 1979, no Nepal, por consultores da GTZ (Cooperação Técnica do Governo da Alemanha), e difundido pelo Centrocape - MG, com uma abordagem centrada na ação, nos métodos de aprendizagem vivencial.

Aplicam-se três módulos estruturados e diluídos em vinte horas de atividades, conforme detalhamento a seguir:

- . Módulo I: Ciclo Comercial Básico; A importância do planejamento; gestão equilibrada; desafios de um empresário Iniciante
- . Módulo II: Importância da Avaliação da Dinâmica da Oferta e Procura; definição de metas de produção e vendas; negociação e definição de preços; marketing básico.
- . Módulo III: Melhoria da Gestão da Empresa; Os 5 Ps de Marketing; Trabalhar para mercados consumidores diferentes; Planejamento financeiro e ponto de equilíbrio.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a aplicação do formato em três módulos continuados, que permitiram o exercício sobre planejamento, organização da equipe, processo produtivo, relações de compra, venda, negociação, marketing, etc., foi possível constatar um novo ânimo em relação a aprendizagem.

O aprender fazendo, tem sido uma forma efetiva de ensino, ao vivenciar situações e problemas e resolvê-los com seus recursos aferindo os resultados das decisões tomadas, o educando internaliza este aprendizado de forma duradoura.

Propõe-se aplicação em ambiente simulado presencial, em complemento diferenciado à formação conceitual/teórica, como meio de promoção de aprendizagem significativa em administração.

Figura 1 – Momento de reflexão e debate sobre a aprendizagem.



A avaliação por meio de formulário impresso apresentou registros de satisfação na maioria dos participantes, com relatos livres expressos: “mais vezes deveríamos praticar”; “espero ter mais aulas assim”; “o jogo mostra uma forma melhor de aprendizagem do conteúdo”; “foi uma tarefa bem interessante, um aprendizado sobre planejamento, interação e trabalho em equipe”; “ensina a fazer orçamento de gastos pequenos, orçamento antecipado de dívidas e futuros investimentos”; “foi uma forma muito prática para entendermos o assunto”.

CONCLUSÕES

Confirmou-se relevante o “Jogo de Empresa” como ferramenta de ensino e pesquisa, reconhecendo-se como um dos recursos didáticos a serem mais explorados na formação em gestão.

Os jogos de empresa representam uma atividade integradora capaz de superar uma das principais fragilidades provocada pelas práticas fragmentárias do ensino tradicional.

As oficinas de jogos de empresa superaram as expectativas dos participantes e provocam a todos melhoria nos estudos teóricos, que possibilitem o desenvolvimento do estudante.

Dentre as observações feitas durante as oficinas e as reflexões ocorridas, tem-se atualmente uma nova percepção a ser investigada em futuras pesquisas: a maturidade do grupo pode influenciar o desempenho de todos e de cada um dos envolvidos.

REFERÊNCIAS

BROUGÈRE, Gilles. Jogo e educação. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

DEMO, Pedro. **Professor do futuro e reconstrução do conhecimento**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

LACRUZ, Adonai José. Jogos de empresa: considerações teóricas. São Paulo: **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 11, nº 4, p. 93-109, outubro/dezembro 2004.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1994. (Coleção magistério. 2º grau. Série formação do professor).

SANTOS, Magda Raquel Guimarães Ferreira dos; LOVATO, Siusiane. **Os jogos de empresas como recurso didático na formação de administradores**. Porto Alegre, RG: CINTED-UFRGS, 2007.

SAUAIA, A. C. A. (1989). **Jogos de empresas: tecnologia e aplicação**. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 2000.