

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUSA
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES
Curso Técnico de Nível Médio de Técnico em Administração

ADRIELE ALVES DA SILVA
ANA CAROLINE ALCÂNTARA ALEXANDRE
GABRIEL CAMPOS NUNES

**Gamificação Como Estratégia Educativa E Treinamento
Didático Para Jovens De 16 A 24 Anos.**

SÃO PAULO
2022

ADRIELE ALVES DA SILVA
ANA CAROLINE ALCÂNTARA ALEXANDRE
GABRIEL CAMPOS NUNES

**Gamificação Como Estratégia Educativa E Treinamento
Didático Para Jovens De 16 A 24 Anos.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência final para a obtenção de certificado do técnico em Administração a escola técnica estadual da Cidade Tiradentes. Orientadora: Priscila Lima Pio.

SÃO PAULO
2022

Dedicamos esse trabalho aos nossos familiares e aos professores, que nos acompanharam, deram conselhos e nos motivaram a não desistir dessa jornada.

Primeiramente agradecer ao grupo pelo desempenho, a união, e a dedicação que tivemos para o desenvolvimento e a conclusão dessa etapa.

Somos gratos a Deus pela força e a sabedoria que nos concedeu até a conclusão do curso.

Reconhecemos a importância da professora Priscila Lima Pio que nos auxiliou, e compartilhou aprendizado.

“Não podemos prever o futuro, mas
podemos criá-lo.”

(Peter Drucker)

RESUMO

A metodologia da gamificação tem ampliado a criação de experiências e pesquisas em diversas áreas como: marketing, treinamentos corporativos e na Educação, que é o foco deste estudo. Aqui serão abordadas perspectivas teóricas no intuito de demonstrar que os elementos da gamificação aplicados em atividades de aprendizagem podem proporcionar o aumento do engajamento e da motivação em atividades educacionais. Para isso foram selecionados trabalhos de cunho bibliográfico, livros autênticos e exemplos de experiências reais que exploram o tema e que fazem uma análise crítica pertinente ao assunto. É possível perceber a carência de literatura sobre o tema e, além disso, que a gamificação é muitas vezes entendida como um jogo, por ter sua vertente originada no design de jogos. É constatado que, para entender a utilização da gamificação, precisamos primeiramente entender o que é um jogo e suas funções, para depois estabelecer sua funcionalidade e empregabilidade na Educação. Sendo assim, ao estabelecer a união de jogos com objetivos, estaremos alcançando atributos da gamificação, como: competitividade, motivação, desenvoltura do raciocínio lógico e a interatividade. Logo, colocamos em prática os métodos que praticam a gamificação como forma de ensino, tendo em vista que obtivemos resultados e respostas que foram bons e pertinentes, mas também houve a falta de interesse de alguns entrevistados, isso, por ser uma novidade na área da Educação. Portanto, o resultado se deu em suas vantagens, que são: melhora da memória, o estímulo da competição saudável, um processo de aprendizagem mais prazeroso, entre outras vantagens que foram transparecidas nos resultados. Diante disso, a gamificação é sim um benefício para a Educação, possibilitando novos meios de ensino e aprendizagem na sala de aula, inovando a cada dia mais seus métodos com a incorporação da tecnologia utilizada tanto na gamificação, quanto no cotidiano.

Palavras chaves: Gamificação, Aprendizagem, Educação, Tecnologia, Jogos.

ABSTRACT

The gamification methodology has expanded the creation of experiences and research in several areas such as marketing, corporate training and education, which is the focus of this study. Here, theoretical ideas will be addressed in order to demonstrate that the elements of gamification applied in learning activities can provide increased engagement and motivation in educational activities. For this, bibliographic works, authentic books and examples of real experiences were selected that explore the theme and make a critical analysis relevant to the subject. It is possible to perceive the lack of literature on the subject and, in addition, that gamification is often understood as a game, due to its origin in game design. It is found that, to understand the use of gamification, we need to understand what a game is and its functions, and then establish its functionality and functionality in Education. Thus, establishing the union of games with, the determination of attributes of the activity, such as: determination, dedication to the objective and intervolity. Therefore, the methods put gamification into practice as, given that we obtained results and responses that were good and relevant, there was a lack of interest in teaching, but also some others, this, for a novelty in the area of education Education. Therefore, the result was given in its advantages, which are: memory improvement, the stimulus of healthy competition, a more pleasant learning process, among other advantages that were shown in the results. From this, gamification is indeed a benefit for education, improving new ways of teaching and learning in the classroom, innovating more and more its methods with the incorporation of technology used both in gam and in everyday life.

Keywords: Gamification, Learning, Education, Technology, Games.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Problema.....	9
1.2 Objetivo Geral	9
1.3 Objetivo Específico:.....	9
1.4. Justificativa.....	9
1.5 Hipóteses	9
1.6. Metodologia	10
2. RECURSOS HUMANOS: ORIGEM	12
2.1 Ferramentas do RH	13
2.2. Gestão do RH no Brasil.....	14
2.3 Tendências do RH.....	15
Ferramentas de gestão de RH	16
3. GAMIFICAÇÃO: ORIGEM	18
3.1 Ferramentas da Gamificação	18
3.2 Gamificação no Brasil.....	19
3.3 Quais as Vantagens da Gamificação na educação.....	20
3.4 Quais as Desvantagem da Gamificação na Educação	22
3.5 Gamificação como Estratégia Educativa	23
ANÁLISE DE RESULTADOS	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho abordaremos o estudo de elementos dos games aplicados em processos de ensino e aprendizagem.

1.1 Problema

Quais potencialidades que a gamificação pode desencadear quando aplicada na educação?

1.2 Objetivo Geral

Promover a gamificação como estratégia de ensino.

1.3 Objetivo Específico:

- I. Analisar o grau de aprendizagem dos alunos com métodos interativos;
- II. Fazer um diagnóstico da metodologia de ensino aplicada nas escolas;
- III. Elaborar um modelo de gamificação que possibilite o melhor aprendizado com os alunos propor a implementação da gamificação na proposta da curricular das escolas públicas.

1.4 Justificativa

A incorporação da tecnologia na educação colaborou com o desenvolvimento de tecnologias de ensino inovadoras, as quais buscam estimular a participação do aluno e o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para a vida no século XXI, como é o caso da gamificação.

1.5 Hipóteses

- I. Uma boa estratégia de gamificação torna o ambiente de aprendizado mais eficaz;
- II. A gamificação sendo utilizada no cotidiano proporciona um aumento na produtividade;
- III. Os jogos influenciam em desafios que instigam a memória e concentração.

1.6 Metodologia

A metodologia usada, varia de tópico à tópico, tal como o tema principal que é a gamificação como estratégia educativa. Avaliando áreas em que a gamificação auxilia alunos na educação e utilizando as vantagens para implementar como metodologia, assim, foi nessa pesquisa. Utilizou-se de métodos: pesquisa exploratória, descritiva, explicativa, pesquisa de campo, bibliográfica e telematizada.

Quanto aos fins:

A pesquisa exploratória é o primeiro contato com o tema, conhecendo suas teorias e seus fatos relacionados à gamificação no cotidiano escolar, dando ênfase a educação e utilizando-a como método de ensino.

A pesquisa descritiva visa o levantamento das características do método, conhecidas como: componentes do fato. É uma pesquisa feita através de observações.

Houveram levantamento de dados, tal como a análise de dados, que possibilitaram reconhecer a gamificação nas escolas e torna-la mais visível ao aluno, assim, familiarizando-o à didática da gamificação.

A pesquisa explicativa tem o intuito de explicar o mais detalhado o possível sobre determinado assunto, dando também a capacidade de criar novas teorias, tal como nos games. A gamificação possui um nome autoexplicativo, que remete a games (jogos em inglês), logo o restante da explicação fica em um nível mais fácil de aprender, claro, focando em suas ferramentas e vantagens garantidas ao usufruir desse método.

Quanto aos meios:

A pesquisa de campo é a investigação de onde ocorre os fatos, assim houve-se uma entrevista, com alunos da Etec Cidade Tiradentes e alunos de Escola Pública, por meio de um questionário, onde foi compartilhado pelas redes sociais, com intuito de analisar o conhecimento dos alunos sobre a gamificação, tendo questões que avaliavam a familiarização dos alunos com a gamificação.

A pesquisa Telematizada é quando se obtém informações em meios de telecomunicação, sendo esses: internet e redes sociais. Tendo assim informações plausíveis aos resultados.

A pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado, desenvolvido e formado com base em material publicado, com a possibilidade de ser de fonte primária ou secundária. No entanto, utilizou-se de artigos onde auxiliaram na pesquisa ao todo.

2. RECURSOS HUMANOS: ORIGEM

O Recursos Humanos ou mais conhecido como RH, surgiu na metade do século XX através da revolução industrial que estava em espaço pelo mundo, tendo como primeiro nome Relações Industriais, levando em consideração o movimento industrial.

Surgiu por causa da relação entre o dirigente e o colaborador na época da revolução industrial, na época a indústria que comandava o mercado de trabalho, tendo a maior parte dos funcionários. Desde então surgiu a contestação de melhorias nas condições de trabalho, pois antes da revolução industrial, os funcionários eles não tinham o mesmo direito como nós temos no século XXI, tendo como melhoria no desempenho na produtividade da empresa. Recurso Humanos é o departamento responsável pelo relacionamento entre a empresa e o empregado.

Segundo CHIAVENATO (2010):

“O conceito de talento está ligado ao capital humano, ou seja, aquele profissional que possui algum diferencial competitivo que o destaca frente ao mercado de trabalho, com isso, busca-se a coexistência mais pacífica entre os diferentes setores e seres humanos que estão presentes nas organizações, de forma que as diferenças possam ser superadas e respeitadas”.

Com isso, o conceito de recursos humanos se enquadra pelo simples fato de que era voltado para a humanização da organização, isso ressalta a visão de vários teóricos que tem como uma teoria que é um departamento é estruturado e instruído, atua como uma forte autoridade (Empregador é o Colaborador).

O Papel do RH nas Empresas

O RH dentro de uma empresa, tem a função de ligar habilidades, métodos políticos, técnicas e práticas estabelecidas com a intenção de alinhar-se os comportamentos internos e reforça o capital humano. Também podendo administrar, comandar e dirigir os empregados para os principais os objetivos e metas que são exigidas pelas empresas.

“A capacidade estratégica de uma empresa depende do talento de seus executivos e de sua potencialidade. Sem eficácia

competitiva os recursos disponíveis tornam-se improdutivos. Uma empresa de sucesso é avaliada não só pela qualidade de seu desempenho financeiro, como também pelas habilidades de manobrar perante as turbulências ambientais, ou seja, deve-se analisar a qualidade dos recursos humanos e as forças organizacionais, além dos processos financeiros e tecnológicos (CARDOSO et al., 2012, p. 42)”

Mas o Rh ele consegue ser associado a totalidade de colaboradores, isto é, pois, estar se relatando como “recursos humanos”, ou “capital humano”, das empresas.

“Objetivo da administração de recursos humanos consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho, visando conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com atitudes positivas e favoráveis.

(CHIAVENATO,2002).

Entretanto, a área de Recursos Humanos tem uma precisão de ter um olhar mais detalhista, verificando o processo como um todo possibilitando que todos os colaboradores possam realizar e cooperar para o melhor desempenho entre a empresa é o desenvolvimento de funcionários. O departamento de RH tem da mesma forma, diversas vantagens que podem contribuir para o desempenho dentro das empresas como: eleger, treinar é aprimorar os funcionários, cargos é salários e a comunicação entre os departamentos.

2.1 Ferramentas do RH

Toda Ferramenta desenvolvida tem como propósito, aprimorar métodos de ampliar a eficiência, por dentro da automatização, o trabalho prático as quais dá espaço às atividades feitas por um sistema ou aplicativo.

E em um quadro onde vemos fases, desenvolvimentos, formulários, procedimentos e políticas o departamento de recursos humanos (um setor com

grandes recursos de informações), está entre os que mais necessitam de uma demanda de ferramentas que facilite no esquema de atividades.

Chiavenato (2004), afirma que:

“As organizações e as pessoas estão em um processo contínuo, onde atraem uns aos outros. O indivíduo procura saber informações sobre as empresas e através destas informações verificam a viabilidade de indicar o trabalho junto à organização. Com a organização é o mesmo processo, buscam as informações e através delas decidem a viabilidade de contratação.”

As ferramentas do RH, estão em um desenvolvimento muito grande por conta da tecnologia que vem em uma crescente muito grande é com isso forma-se uma grande facilidade para os funcionários desse ramo, isso só facilita os processos que são desenvolvidos nesse departamento.

2.2 Gestão do RH no Brasil

O Brasil, e também como outros países sul americanos, teve uma delonga em seu processo de industrialização. Entre o final do século XIX é começo do século XX, países como EUA iniciavam a se tornar fortes potências nas indústrias, o Brasil, vivia em contexto sócio econômico ainda muitos parecidos como a era da escravidão, era um país de base econômica agrícola.

Só em 1930, quando o Getúlio Vargas virou presidente, liderando a revolução que acabou com a era da República do Café com Leite. O governo o qual ficou mais de 10 anos no governo, isso trouxe melhorias importantes para o RH e do trabalho em geral.

Só no ano de 1943 foi que o presidente Getúlio Vargas criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que organiza as atividades de trabalho individuais ou em equipes. Dentre os direitos assegurados pela CLT, estão:

- Carteira de Trabalho;
- Jornada de Trabalho;
- Período de Descanso;
- Férias;

- Organização Sindical;
- Justiça do Trabalho e Processos Trabalhistas.

Ao decorrer da década o padrão de indústrias norte-americanas ocorreu aceleradamente, aumentando pelo fator tecnológico, isto significa pelas práticas de gerenciamento tayloristas/fordistas, estabelecidas com poucas mudanças nas mais variadas fabricas.

A direção do Departamento Pessoal era o cumprimento da legislação trabalhista, tornando-se as demais rotinas de Recursos Humanos efetuando-se de modo iniciante é de modo informal. “Este modelo pautou a estruturação das áreas de Recursos Humanos e o desenvolvimento das práticas e instrumentos gerenciais na maioria das grandes empresas brasileiras, até os dias atuais” (FLEURY E FISCHER, 1992, P. 111).

Um dos propósitos do novo governo era parar os conflitos entre os empregados e os donos de empresas, por esses motivos no Brasil houve a criação das leis trabalhistas para que houvessem um acordo justo entre o empregado é o empregador, com o interesse de impedir negociações coletivas.

2.3 Tendências do RH

As obrigações do setor de Recursos Humanos são difíceis, pelo fator de aplicar-se os fundamentos básicos que apresentam, as quais se referem a respeito da direção da empresa, e como ela se dirige com os colaboradores no sentido que alcance melhorias nos resultados.

A função do RH é de representar o intermediador entre os funcionários da área, os colaboradores ou candidatos às vagas em abertos e suas funções planejadas, suavizando atritos, estimulando uma convivência adequada é diferenciando os perfis que se adequam aos seus cargos e funções. Quando falamos em profissional do futuro, logo pensamos nas profissões que serão destaques nos próximos anos. Salário, campo de trabalho, possibilidades de ascensão na carreira, satisfação e realização pessoal, são alguns dos fatores avaliados quando analisamos as profissões que estarão em destaque no Brasil e no mundo. Ficamos de olho nas tendências de mercado, pesquisando e analisando qual carreira se adequa mais ao nosso perfil,

valores, crenças etc., porém para o futuro, o profissional tem que ir além de seus conhecimentos técnicos. (EQUIPE IBC, 2019). Com os avanços tecnológicos as tendências do RH é DP, vem enfrentando soluções mais rápidas e eficaz, isso se baseia pelo simples fato do cenário atual que vivemos profissionalmente onde o departamento de Recursos Humanos vão atrás de colaboradores com as seguintes características como: autoconhecimento, flexibilidade, agilidade, capacitação entre outros recursos, por esses motivos essas tendências são importantes na atualidade.

Ferramentas de recrutamento e seleção

- Software de Recrutamento e Seleção

Um ATS – ApplicantTracking System ou Sistema de Rastreamento de Candidatos, como é o caso da Gupy – não é apenas um software de recrutamento e seleção, mas um sistema que auxilia todos os processos e disponibiliza as funcionalidades mais importantes para um RH.

Suas aplicações contemplam todas as etapas do processo seletivo — atração de candidatos, recrutamento, seleção, avaliação e admissão — até que o novo colaborador seja inserido no onboarding.

- Chatbot

Um chatbot é um programa que executa tarefas simples, entre elas a resposta automática de mensagens.

Ele também pode manter os candidatos engajados e atualizados sobre o processo, agendar entrevistas, enviar e-mails de confirmação etc. Ou seja, uma enorme economia de tempo do lado do recrutador e uma grande melhoria em termos de experiência do candidato.

Ferramentas de gestão de RH

As ferramentas a seguir tem o intuito de auxiliar nas atividades e projetos que exigem atenção aos detalhes, sendo assim, minuciosamente gerenciados. Ao analisar essas ferramentas, ambas são totalmente necessárias ao modelo de gestão de RH, e também é uma forma de gamificar o departamento, utilizando da Gamificação e suas

metodologias, formas de planejar os seus projetos e suas metas, no entanto, estão nas plataformas digitais como grande tendências, são elas:

- Trello

Se você tem muitas atividades que exigem gerenciamento e acompanhamento, o Trello é a ferramenta ideal, pois, ele permite a criação de um projeto e todas as etapas que envolvem o seu planejamento — quem, quando, como, porquê e quanto custará à empresa.

- Asana

Sem a necessidade de utilização de um e-mail, o Asana é um software que permite produzir um novo projeto e gerenciar suas atividades. Cada etapa pode ser inserida nas configurações do projeto e ser acompanhada de perto por seus responsáveis.

São infinitas as possibilidades de utilização das ferramentas de gestão de tarefas para facilitar o trabalho do departamento de RH, valendo para auxiliar os processos de recrutamento, admissão e demissão de funcionários, bem como treinamentos.

- Gupy - Admissão

Para dar um passo além na admissão de talentos, utilize de ferramentas que automatizam e torne digital todo o processo, como o Gupy - Software de Admissão faz. Ferramentas digitais são estratégicas para o setor, pois aperfeiçoam os processos manuais e reduzem retrabalho e ações sem valor

3. GAMIFICAÇÃO: ORIGEM

Gamefication ou Gamificação, foi criado a partir de interesses de desenvolvedores de software, com o intuito de estimular e motivar de um modo lúdico, unindo jogos com objetivos, assim, alcançando atributos como: competitividade, motivação, desenvoltura do raciocínio lógico e a interatividade. Seja ela instituída na educação ou em negócios (recrutamento de empresas, gincana com os colaboradores etc.). O objetivo é o mesmo, mas os propósitos são diferentes.

O conceito teve originou-se com ajuda de Nolan Bushnell, em meados de 1970, Bushnell formatou a indústria do games, contudo, acadêmicos-militares se esforçaram para que surgissem os primeiros jogos eletrônicos, com o intuito de obterem conhecimento, mas foi em 1970 que Nolan fez com que os jogos virassem um novo modo de entreter, e com a formatação dos games que conhecemos hoje trouxe uma nova estratégia didática, “Os jogos são capazes de promover contextos lúdicos e ficcionais na forma de narrativas, imagens e sons, favorecendo o processo de geração e relação com o conhecimento...” cita Raul Inácio de Basarello, criador do livro Gamification: princípios e estratégias (2016, p. 21), então como aconteceu com os acadêmicos-militares, assim é na gamificação.

Nick Pelling, programador de computadores e pesquisador britânico foi quem recorreu ao termo “Gamificação” pela primeira vez em 2002, termo que instrui a familiarização com a tecnologia, assim socializando objetivos precisos com a diversão nos jogos.

3.1 Ferramentas da Gamificação

Na gamificação o estímulo é o diferencial, tal como: passar de fases, ganhar prêmios, criar cenários, entre outros. Com o intuito de motivar e inovar as estratégias, isso se encaixa nas empresas, sendo usado desse mesmo modo, engajando os funcionários, utilizando como treinamento, também como estratégia de marketing, ou até para fidelizar os clientes.

Ysmar Vianna, presidente da MJV Tecnologia e inovação, traz esse conceito às empresas de forma abrangente em seu livro (Gamification: Como reinventar empresas a partir de jogos) “A maior parte dos jogos tradicionais ou videogames têm um aspecto social muito forte. Fazer com que as pessoas adotem novas ferramentas e mudem sua maneira de trabalhar é muito fácil se você fizer com que elas usem essa interação, ajudem umas às outras”, afirma Ysmar Vianna em uma de suas entrevistas.

A relação da aprendizagem com a gamificação se dá no conhecimento em que a tecnologia e a informação transmitem, sendo possível utilizar essa relação de ambas alterando o contexto de uma atividade de rotina, incentivando a motivação dos sujeitos. Ao vermos estímulos que a Gamificação disponibiliza, devemos lembrar que “[...] a gamificação não é a mera criação de um jogo, mas utilizar os elementos de um jogo para motivar o usuário a realizar uma tarefa, ou seja, é uma metodologia por meio da qual se aplicam mecanismos de jogos” (FERREIRA et al., 2015, p.4). Possibilitando uma aprendizagem repentina, faz com que possam realizar tarefas tediosas, de forma motivadora e nova. O uso dessas estratégias podem ser um grande potencial na educação, motivando-os a realizar as atividades.

3.2 Gamificação no Brasil

A Gamificação surgiu no Brasil no ano de 1977 na época era conhecido como Gamer, a primeira gamificação foi o “Telejogo (Criado pela Ford-Philips.). A palavra gamificação foi conhecida a parti de 2000, apesar de já existir antes, foi a partir de 2010 que o conceito ganhou popularidade. Começou a ser tema de vários livros e palestras, a exemplo da TED Talk de Jane McGonical sobre como os jogos podem fazer um mundo melhor.

Embora o país atualmente seja um mercado muito importante no setor de jogos, seu início se deu de forma mais lenta por causa da ditadura militar da época e a reserva de mercado, essa política tinha como objetivo fortalecer o produto interno de maneira um tanto forçada, já que impedia tanto a importação de bens de consumo quanto componentes. Claro que não foi uma boa ideia, já que a proibição tanto de

hardware quanto de software e componentes fez com que o mercado da informática e tecnologia ficasse praticamente parado por aqui.

Essa estratégia vem gerando impactos positivos para empresas, instituições de ensino e outras entidades no mundo inteiro e, aos poucos, chegou aqui para tornar diversos processos mais engajadores e efetivos. Há tempos que os jogos deixaram de ser vistos apenas como entretenimento. Áreas como saúde, segurança, educação e treinamento corporativo foram impactadas pelo estilo lúdico de games,

Áreas como saúde, segurança, educação e treinamento corporativo foram impactadas pelo estilo lúdico dos games, transformando diversos processos em atividades mais engajadoras e, conseqüentemente, mais efetivas. Enquanto lá fora há cada vez mais investimento nessa inovação, a gamificação no Brasil ainda tem um grande campo a explorar.

3.3 Quais as Vantagens da Gamificação na educação

Adotar inovações na sua instituição de ensino é uma excelente forma de aumentar os resultados. Porém, antes de implementar qualquer nova estratégia, é fundamental conhecer suas particularidades para saber se vale a pena investir nela.

Entre essas metodologias, existe a gamificação na educação: uma ferramenta que apresenta suas vantagens.

- Melhora a memória

Os jogos incentivam o sentido visual e a memória porque o lúdico é melhor absorvido. Por isso que o game faz com que crianças e jovens se lembrem dos materiais trabalhados. Sobretudo, proporciona um avanço no processo de assimilação. Visto que retém o conhecimento mais facilmente.

- Torna o processo de aprendizagem mais prazeroso

Geralmente, os alunos encaram as atividades pedagógicas como maçantes, sem atrativos e como uma obrigação. Com os jogos, essa percepção é alterada,

já que eles gostam de jogar. Assim, simplifica a transmissão e o recebimento das disciplinas.

- Desenvolve a autonomia

Autonomia não é uma atitude fácil de ser aplicada em sala de aula, ainda mais porque há diferentes tipos de alunos. Contudo, quando os jogos têm fins pedagógicos, as crianças e os adolescentes se tornam protagonistas da sua aprendizagem, tanto individual como coletiva. Aqui, o professor é mero mediador, embora seja ele quem determina as regras para que o conhecimento ocorra conforme a demanda.

- Promove o desenvolvimento de competências sócio emocional

Um dos desafios do século XXI é que alunos aprendam a processar informações, tomem decisões, trabalhem em equipe e resolvam os problemas apresentados em sala de aula. Diante disso, é preciso ensinar também a lidar com as emoções, para um relacionamento interpessoal e de autoestima. Por meio dos games, essas habilidades são apresentadas de forma que reflitam os motivos de suas desistências, as dificuldades para atingirem os objetivos, entre outros.

- Auxilia na fixação do conhecimento por meio de canais multissensoriais

Cada pessoa tem seu tempo e maneiras de aprender. Por exemplo, há aquelas que assimilam mais rápido por meio da leitura, outras com recursos audiovisuais e assim por diante. Existem estudos comprovando que o estímulo multissensorial impulsiona a plasticidade neural, contribuindo para a capacidade cognitiva e de memória.

- Estimula a competição saudável

O ser humano é competitivo por natureza. Desse modo, as estratégias de gamificação na educação trabalham a favor dos alunos de maneira saudável. Visto que estimulam o embate não somente com os colegas, mas com a própria pessoa.

- Gera um sentimento de conquista própria

Diante de sua vitória, o estudante adquire confiança em si, tem experiência de aprendizagem vencedora e noção de eficiência. Afinal, terá um sentimento de conquista que o incentivará a entrar em uma nova fase e dar o melhor para continuar no jogo.

- Traz a medição do desempenho

Pode ser que os estudantes não percebam suas evoluções, mas os docentes terão como medir o desempenho. Pois, os jogos trazem elementos chave de avaliação deles. Assim, não só analisarão a atuação, como vão mensurar os resultados para verificar a necessidade de ajustes.

- Abre a oportunidade para a transversalidade

Na escola, o game facilita a integração do planejamento pedagógico. Na verdade, poderá usar projetos multidisciplinares e temas transversais simultaneamente. Isso até extrapola o ambiente da sala de aula, atingindo outras turmas, família ou sociedade.

3.4 Quais as Desvantagem da Gamificação na Educação

Alguns profissionais encontram algumas desvantagens em introduzir a gamificação nas salas de aula. Um dos mais nomeados é que, A gamificação ocorre principalmente em um ambiente online por meio de dispositivos eletrônicos. Alguns professores consideram que o uso de telas é incentivado, o que pode levar ao vício.

Outra desvantagem que é nomeada é o alto custo de sua implementação com critérios de qualidade. A produção de materiais audiovisuais educacionais, embora esteja se espalhando, ainda é relativamente cara. Além disso, os centros precisam renovar o material educacional e as ferramentas que já possuem.

Embora a gamificação desenvolva muito bem uma série de habilidades, existem outras, como a expressão oral, que são muito difíceis de desenvolver com esse

método. Por outro lado, a possibilidade de que os alunos se distraírem com o jogo e não aprender, com a consequente perda de tempo de produtividade.

3.5 Gamificação como Estratégia Educativa

Os games e a educação podem não ser sinônimos, mas fazem um papel importante ao serem implementados juntos como estratégia de ensino. Vemos que de 2010 até os dias de hoje, a tecnologia expandiu-se de tal forma, que chegou nas escolas, resultando em conhecimento e aprendizagem.

A criação de jogos educativos tem como principais propostas: inovar estratégias educativas e motivar alunos ao conhecimento. Logo há gamificação em didáticas como a leitura, onde os alunos podem acumular pontos ao fazer a leitura de algum livro, ou quando compartilha aos colegas de classe. Também quando os alunos participam da aula, resultando em uma recompensa no fim do mês.

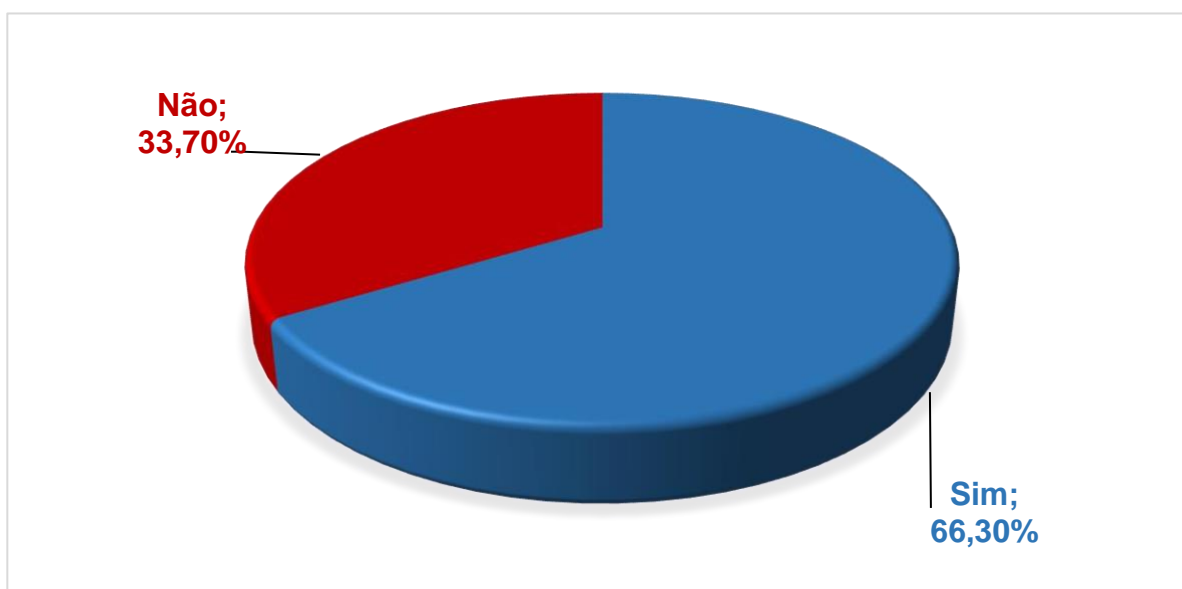
Vê-se que a teoria da gamificação na educação é formada na aprendizagem dos alunos quando se divertem e são motivados, tendo objetivos e metas a alcançar, de forma lúdica ou competitiva.

Por meio dos jogos essas metas podem não ser tão difíceis quando chamadas de "fases do jogo", sendo assim, os alunos serão instruídos a competir por conhecimento, tornando a diversão em uma educação camuflada.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados disponíveis possibilitam uma visão geral dos impactos da Gamificação na Educação, através dessa pesquisa houveram resultados consideráveis para a capacitação de ensino com a nova metodologia da Gamificação. Os resultados que obtivemos através da pesquisa feita com os alunos da Etec Cidade Tiradentes (Modular e Ensino Médio) e Alunos de Escolas Públicas, pelo Google Forms, foram totalmente plausíveis para a definição de dados deste trabalho. Assim, disponibilizando respostas que auxiliam na análise dos resultados. Já as questões, variam entre questões dicotômicas e questões fechadas, dando possibilidade de escolha aos alunos entrevistados.

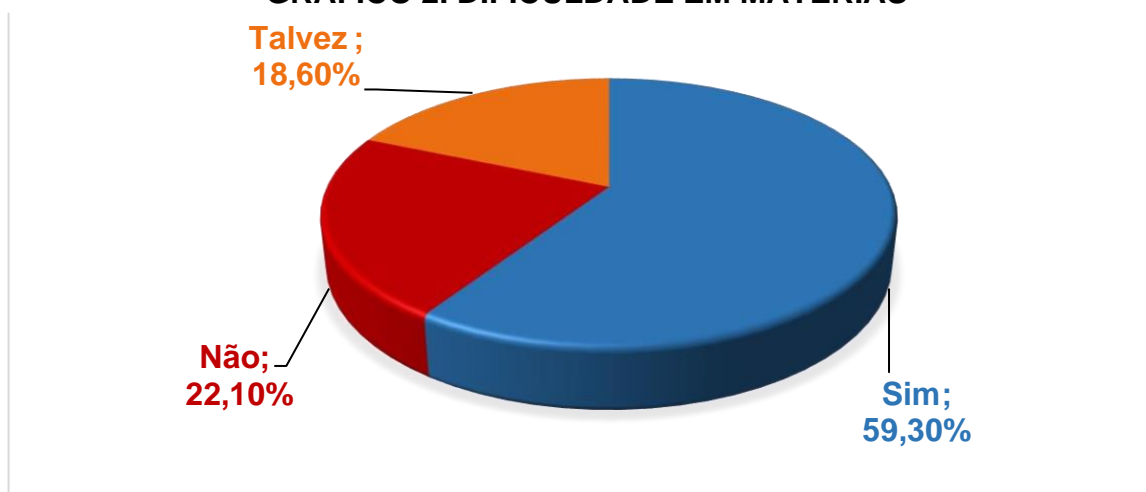
GRÁFICO 1. GAMIFICAÇÃO



Fonte: próprio autor, 2022.

Nesse gráfico foi analisado o percentual de alunos que conhecem a Gamificação. Conforme os dados, é deduzido que a maior parte dos entrevistados responderam que “Sim” (66,30%). Com isso, temos conhecimento que os jogos estão cada vez mais usados como forma de ensino, e que alunos já estão familiarizados com o novo método, tendo em vista que utilizam em seu cotidiano escolar, seja com jogos, ou didáticas gamificadas.

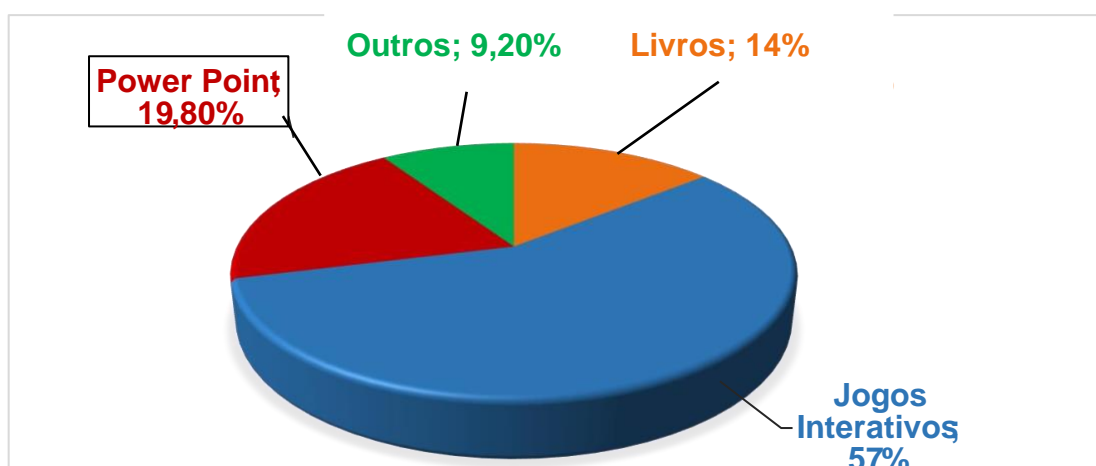
A possibilidade da gamificação tornar-se uma metodologia mais reconhecida e utilizada é de tamanha grandeza, sabendo-se pelos dados que muitos alunos tem , e praticam em seu cotidiano escolar.

GRÁFICO 2. DIFICULDADE EM MATÉRIAS

Fonte: próprio autor, 2022.

Com base nos dados, a maioria dos alunos entrevistados possuem dificuldade em alguma de suas matérias escolares, logo o auxílio da gamificação para estudos é sim uma parte crucial ao ensino do aluno, podendo evitar dificuldades futuras em alguma matéria, capacitando o aluno e tornando-o mais motivado a aprender.

Alunos com dificuldade em matérias escolares, podem acarretar diversos problemas à didática do professor em sala de aula, fazendo-o passar por situações como: pouca motivação, erros repetitivos e poucos resultados positivos na aprendizagem. Ao gamificar as aulas, os alunos ficam cada vez mais envolvidos com o que estão passando, tornando-o mais motivado a aprender.

GRÁFICO 3. MELHOR INTERAÇÃO EM SALA DE AULA

Fonte: próprio autor 2022.

Vê-

se no gráfico que a melhor forma de interação em sala de aula conforme alunos entrevistados, são os “Jogos Interativos”, com 57% das respostas. Sendo assim, o

resultado que os games trouxeram aos alunos, são formados principalmente por essas características: motivação, competitividade, concentração, etc., tornando uma didática totalmente interativa e motivacional.

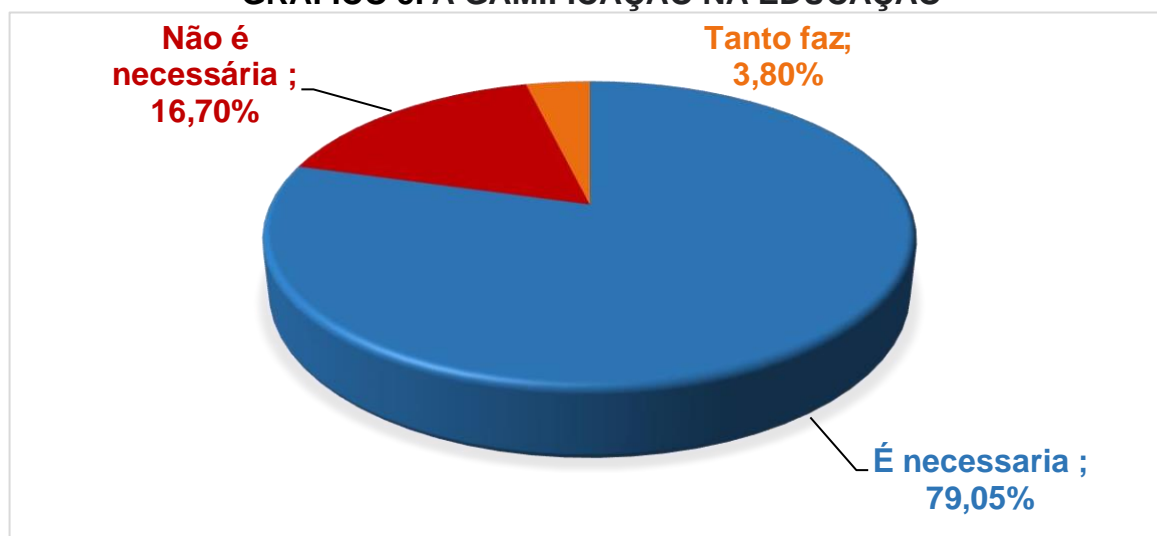
O método de interagir pode variar, evitando uma aula cansativa, assim são os jogos na sala de aula que são, principalmente, utilizados para fins motivacionais e competitivos.

GRÁFICO 4. AUXILIO DA GAMIFICAÇÃO



Fonte: próprio autor, 2022.

Ao questionar os entrevistados sobre a Gamificação, uma grande parte (não a maior parte) tiveram como resposta “Traz a competitividade” (25,30% das respostas), contudo é analisado que a Gamificação além de motivacional é também uma didática totalmente competitiva, instigando assim os envolvidos a cumprirem suas metas, seja elas Educacionais ou não. Logo vemos que a tendência dos Games é ser um método rápido, eficaz e que gera a competência.

GRÁFICO 5. A GAMIFICAÇÃO NA EDUCAÇÃO

Fonte: próprio autor, 2022.

Com base no gráfico acima, analisamos a Gamificação na Educação conforme as respostas dos alunos entrevistados, logo é visto um percentual considerável das respostas negativas: “Não é necessária” e “Tanto faz”. Que juntas formam o percentual de 20,50%. Com esses dados negativos, é analisado que a Gamificação também pode ser considerada não importante para os alunos que preferem, por exemplo, estudar com livros ou do modo habitual. Mas com base nos gráficos anteriores, vê-se vantagens motivacionais aos alunos, podendo assim, mudar a ideia dos que não acham a gamificação necessária, tornando então a metodologia dos games um cotidiano em sua vida acadêmica.

Ao analisar os dados decorrentes, entende-se que os alunos estão reconhecendo que a gamificação pode sim desencadear novos métodos de aprendizado, sejam eles implementados nas escolas, ou em seu cotidiano. Logo à sugestões e métodos a serem impulsionados nas escolas, assim, são os Jogos interativos que instigam a estímulo, competitividade, aumenta a competência, auxilia seus planejamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como propósito demonstrar uma nova visão de como aplicar a gamificação como estratégia educativa, mostrando uma nova forma de ensino e, utilizando tendências e ferramentas através da gamificação. O Recursos Humanos, tem total envolvimento na gamificação, unindo ferramentas, sejam elas no ambiente escolar, no trabalho ou em alguma empresa.

Portanto, com a expansão da tecnologia fez com que alguns métodos de ensino fossem implantados, tal como a gamificação. Logo torna-se uma nova estratégia de ensino, desencadeando uma aprendizagem mais produtiva e eficaz, reduzindo o risco de falta de motivação e aumentando a competência dos alunos.

Ao analisarmos a gamificação no cotidiano dos alunos entrevistados, foi concluído que gamificar em sala de aula auxilia alunos, tornando-os: concentrados, motivados, interessados e competitivos. Formando um bom ensino e uma boa vida acadêmica.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. Sabrina. O futuro do processo educativo? Gamificação. Imaginie, 15 de julho 2022. Disponível em: <https://www.hardware.com.br/artigos/qual-o-primeiro-videogamelancado-no-brasil/> Acesso em: 22 out. 2022.

B. Olívia. O que é gamificação? E como ela aumenta o engajamento. Paraná, Pós PucPR digital, 5 abril 2021. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/gamificacao-engajamento> Acesso em: 22 out. 2022.

Blanco. Gisela. Gamification: como a lógica dos jogos pode te ajudar a resolver problemas? Efeitos colaterais, Portal DRAFT -28 de nov. 2017. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/gamification-resolverproblemas/> Acesso em: 24 out. 2022.

Busarello, Raul Inácio. Gamificação: princípios Cultural, 2016. 126p. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4455428/mod_resource/content/1/Gamificatio_n.pdf&ved=2ahUKEwiZkcnf9JD7AhX6sJUCHQQSBa4QFnoECBYQAQ&u sg=AOvVaw2ijGrWIK0ROWMJXYFnuDRt Acesso em: 20 out. 2022.

C. Mauricio. Ferramentas de RH: Lista das 20 melhores ferramentas de RH. São Paulo: Gupy.05 de out. De 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ferramentas-de-gestao-rh> Acesso em: 22 out. 2022.

F. Luziane Maria; U. Vânia Ribas; B. Regina; Vanzin. Tarcísio. Gamificação na Educação: Educação. São Paulo: Pimenta Cultural. 2014. 300p. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Gamifica%C3%A7%C3%A3o_na_Educa%C3%A7%C3%A3o.html?id=r6TcBAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=pt-BR&newbks=1&newbks_redir=0&gboemv=1&ovdme=1&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false Acesso em: 22 out. 2022.

G. Bruna. Conheça 5 atitudes inovadoras de gamificação na educação: Lições de casa recreativas, Paraná, Pós PucPR digital, 15 de jan. 2021. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/atitudesinovadoras-de-gamificacao-na-educacao> Acesso em: 20 out. 2022.

Grein. Leonardo. Origem e evolução do RH no Brasil e no mundo: história do RH? Minas gerais: Eva Benefícios. 29 de nov. de 2021. Disponível em: <https://evacard.com.br/blog/historia-do-rh/> Acesso em: 25 out. 2022.

H. Paulo. Gamificação na educação: Gamificação: o que é? São Paulo: foco no mil, 31 de maio de 2021. Disponível em: <https://foconomil.com.br/pt/blog/redacao-nota-1000-sobre-gamificacaona-educacao> Acesso em: 22 out. 2022.

L. Jéssyca; B. Gardênia; P. Mozart. A ORIGEM DO RH “RECURSOS HUMANOS”: O PAPEL DO RH NAS GRANDES ORGANIZAÇÕES.

Brasil. Inter disciplinar. 2016. Disponível em: cpr.br://interdisciplinar.faculdefmb.edu.br/wpcontent/uploads/2017/11/A-ORIGEM-DO-RH-_RECURSOS-HUMANOS_-SUAFINALIDADE-EFATORES-DE-ATUAC%CC%A7A%CC%83OEM-AMBITO-PESSOAL-EPROFISSIONAL.pdf Acesso em: 25 out. 2022.

P. Eleva. Gamificação na educação: O que é gamificação? São Paulo: Somos Educação, 4 de set 2020. Disponível em: <https://blog.elevaplataforma.com.br/gamificacao-na-educacao/#:~:text=O%20termo%20foi%20criado%20ainda,em%20um%20contexto%20de%20aprendizagem> Acesso em: 25 out. 2022