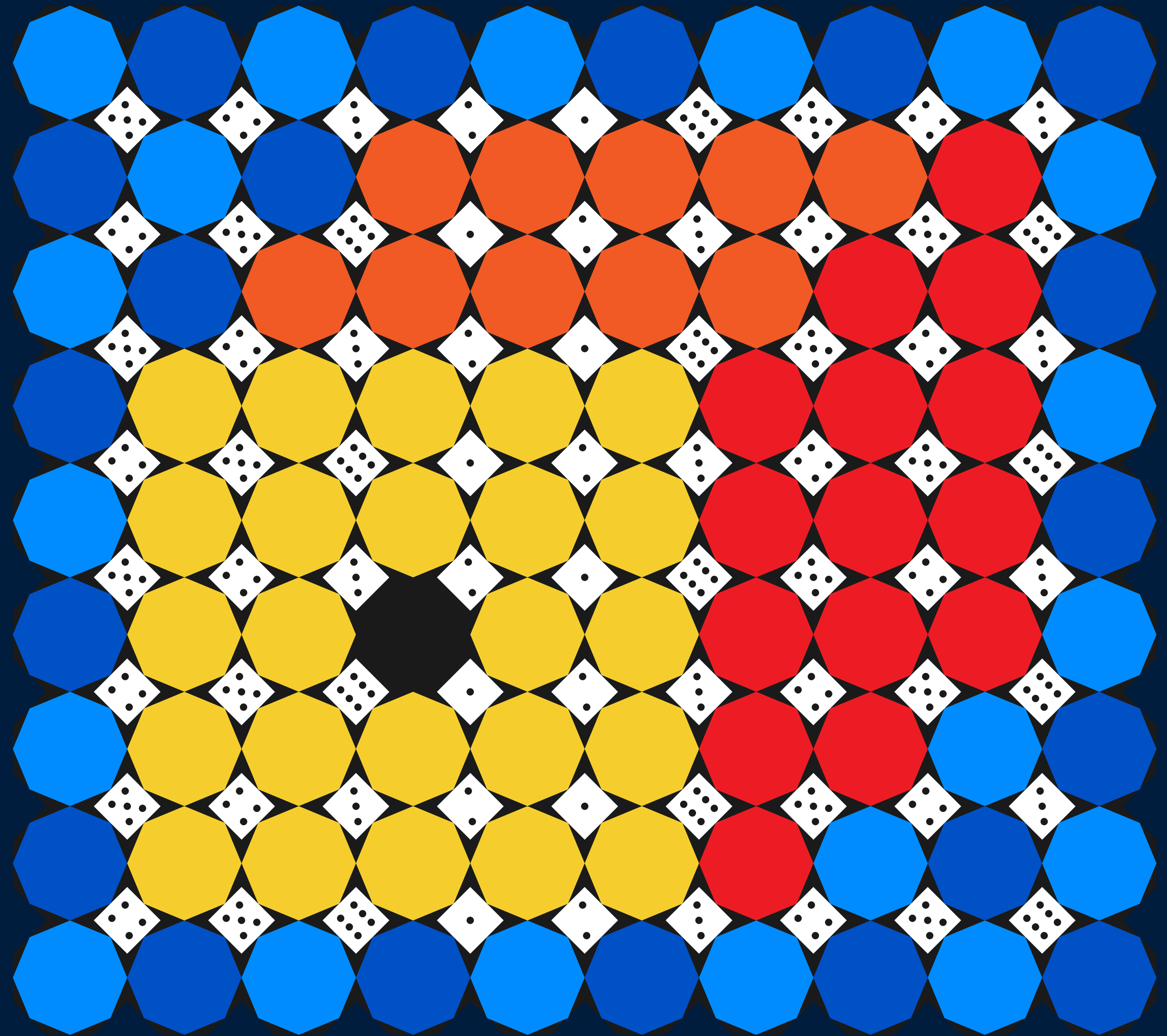


DESIGN DE JOGOS SÉRIOS

Motivadores humanos com
intencionalidade pedagógica

Ricardo Ramos Fragelli
Bianca de Oliveira Ruskowski
Org.

PPG
DESIGN
UnB



Universidade de Brasília

Programa de Pós-Graduação em Design

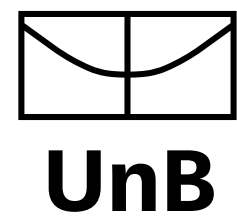
Instituto de Artes, Departamento de Design

DESIGN DE JOGOS SÉRIOS

Ricardo Ramos Fragelli
Bianca de Oliveira Ruskowski
Org.

Brasília - DF
2024

PPG
DESIGN
UnB



© 2024 Ricardo Ramos Fragelli , Bianca de Oliveira Ruskowski
© 2024 Programa de Pós-Graduação em Design



Atribuição-SemDerivações CC BY-ND

A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens dessa obra é de Ricardo Ramos Fragelli, Bianca de Oliveira Ruskowski.

1ª edição

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade de Brasília - BCE/UNB)

D457 Design de jogos sérios [recurso eletrônico] :
motivadores humanos com intencionalidade
pedagógica / Ricardo Ramos Fragelli, Bianca de
Oliveira Ruskowski, org. - Brasília :
Universidade de Brasília, Departamento de
Design, 2024.
187 p. : il.

Inclui bibliografia.
Modo de acesso: World Wide Web.
ISBN 978-65-984437-0-2.

1. Jogos sérios. 2. Design - Estudo e ensino
(Pós-graduação). I. Fragelli, Ricardo Ramos
(org.). II. Ruskowski, Bianca de Oliveira (org.).

CDU 7.05

Heloiza dos Santos - CRB 1/1913

EQUIPE TÉCNICA

Autores

Ricardo Ramos Fragelli,
Bianca de Oliveira Ruskowski
Maria Carolina Barbosa Dantas
Miguel Jair Guadalupe
Neily Baeza Manteiga
Ludmila Pessoa
Márcia Matos
Lais Vitória Cunha de Aguiar
Mayara Rosa Oliveira Santos
Yuri Raggi Kai da Silva
Luiza Reolon Cabral
Tâmer Arantes Venancio
Tarcísio Cavalcante

Thais Vivas
Vinícius Souza
Ianaê Pivetta
Tatiana Queiroz
Bruno Griesinger Peres
Gustavo Rener Borges Araujo
Silvestre Linhares da Silva

Arte da Capa

Vinícius Souza

Diagramação

Silvestre Linhares da Silva



ELABORAÇÃO E INFORMAÇÕES

Universidade de Brasília
Program de Pós-Graduação em Design, Instituto de Artes
Departamento de Design,
Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Ala Norte, Módulo 18, Subsolo,
CEP: 70.910-900. Brasília - DF. Brasil.

Contato: +55 (61) 3107-6376/6377 Site: <www.ppgdesign.unb.br>

SUMÁRIO



Motivadores Humanos com Intencionalidade Pedagógica:
Uma apresentação de percurso

[Ricardo Ramos Fragelli e Bianca de Oliveira Ruskowski](#)

Billie Bilionário: Rumo ao Sucesso

[Maria Carolina Barbosa Dantas, Miguel Jair Guadalupe e Neily Baeza Manteiga](#)

Desafio Alfa Beta

[Ludmila Pessoa e Márcia Matos](#)

Jornada (Des)Bloqueada: Vivências Universitárias

[Lais Vitória Cunha de Aguiar, Mayara Rosa Oliveira Santos e Yuri Raggi Kai da Silva](#)

Aventura sensorial: em busca da coroa perdida

[Luiza Reolon Cabral e Tâmer Arantes Venancio](#)

Conués: Este barco não tem prancha!

[Tarcísio Cavalcante, Thais Vivas e Vinícius Souza](#)

Parô, Catô?

[Ianaê Pivetta e Tatiana Queiroz](#)

Filantópicos: de herói e filantropo, todo mundo tem um pouco

[Bruno Griesinger Peres, Gustavo Rener Borges Araujo e Silvestre Linhares da Silva](#)

Elementos de gamificação na aprendizagem: uma proposta
de formação docente

[Bianca de Oliveira Ruskowski e Ricardo Ramos Fragelli](#)

Convés: Este barco não tem prancha!

TARCÍSIO CAVALCANTE

THAIS VIVAS

VINÍCIUS SOUZA

DADOS DAS CARTAS

Teoria de aprendizagem: **Humanismo**

Core Drive: **Influência Social e Pertencimento**

Conteúdo: **Educação Corporativa**

1. GAMIFICAÇÃO DO PROCESSO DE ONBOARDING EM ESCOLAS PÚBLICAS

Durante a disciplina de “Tópicos Especiais em Design” do Programa de Pós-Graduação da UnB, no segundo semestre de 2023, recebemos a tarefa de criar um jogo para a Educação Corporativa. O jogo deveria incorporar as técnicas do quinto *core drive*, Influência Social e Pertencimento, do sistema de gamificação de Yu Kai-Chou. Além disso, a proposta deveria ser fundamentada na Teoria de Aprendizagem Humanista. Com base nessas carac-

terísticas, desenvolvemos o jogo “**Convés: Este barco não tem prancha!**” - um jogo de cartas que busca solucionar de forma humanizada e engajadora o processo de *onboarding* de novos professores em escolas.

A escolha de criar um jogo de Educação Corporativa direcionado para escolas baseou-se nas experiências do membro do grupo, Tarcísio Cavalcante, que atua como Professor e Coordenador Pedagógico na Secretaria de Educação do Distrito Federal há mais de 10 anos. Tarcísio observou que um dos desafios mais comuns nas escolas da rede pública é proporcionar acolhimento e treinamento inicial de forma motivadora e envolvente, especialmente devido à alta rotatividade de professores temporários e à intensa rotina de atividades que envolvem o dia-a-dia dos professores.

O jogo adota uma narrativa marítima, utilizando elementos da navegação que provavelmente fazem parte do imaginário dos participantes através de experiências com filmes, livros e vivências. Os jogadores são chamados de “tripulantes” ou “tripulação,” a escola é referida como o “navio,” e a sala dos professores (ou o local onde o jogo acontece) é denominada o “convés”. Essa narrativa envolvente torna o jogo mais cativante, conforme sugerem os pesquisadores pioneiros na técnica de storytelling,

Fernando Palacios e Martha Terenzo. Eles afirmam que o uso de narrativas é uma abordagem eficaz para envolver os participantes, uma vez que a comunicação indireta tende a encontrar menos resistência, ao contrário de mensagens diretas e imperativas.

Uma informação transmitida de forma direta e imperativa interrompe o que quer que o receptor esteja fazendo e, assim, aumenta a sua resistência com relação à mensagem. Ele pode ficar cético, irritado ou simplesmente desinteressado. Em contrapartida, a comunicação indireta — aquela que envia mensagens contextualizadas — tende a receber menor resistência por parte do receptor. Storytelling tem a capacidade de criar uma situação em que o receptor fique interessado e com sua atenção plenamente voltada para a mensagem. O mecanismo das narrativas faz com que atuem como um espelho da vida. (PALACIOS e TERENCE, 2016 p. 130).

As cartas utilizadas no jogo apresentam desafios que devem ser realizados de forma colaborativa, com o objetivo de reunir moedas para o “baú da tripulação” que, ao final do jogo, será trocado por alguma recompensa a ser definida pelo capitão. Esta dinâmica promove a integração entre novos e antigos professores, reforçando o *core drive* de Influência Social e Pertencimento com técnicas de mentoria, missões de grupo e tesouro social. Os desafios incluem o compartilhamento de conhecimentos técnicos sobre os processos e rotinas da escola, experiências vividas no ambiente de trabalho e informações pessoais. Assim, o jogo não apenas estimula a troca de conhecimentos sobre os processos da instituição, mas também permite que os participantes conheçam melhor uns aos outros.

Espera-se que com o jogo haja uma maior integração entre os novos e os antigos “tripulantes”, fazendo com o que o processo de acolhimento seja divertido e envolvente.

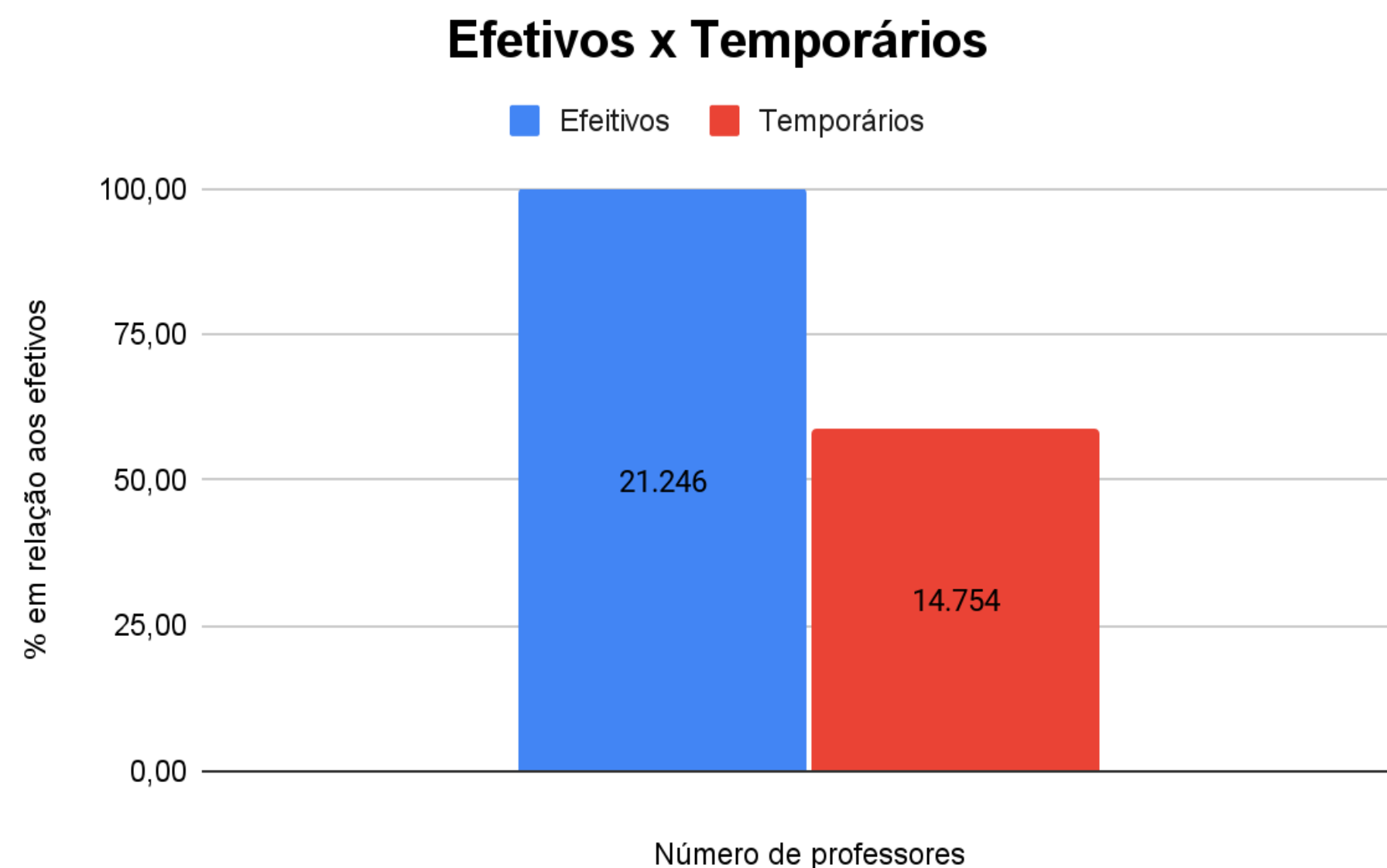
Tripulação, todos a bordo? Então vamos juntos descobrir novos mares. E lembrem-se, este barco não tem prancha!

2. ROTATIVIDADE DE PROFESSORES NAS ESCOLAS PÚBLICAS DO DISTRITO FEDERAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

De acordo com matéria do Correio Braziliense (2023), a falta de professores efetivos nas escolas do Distrito Federal tem sido uma questão preocupante. Segundo dados extraídos do Portal da Transparência do Governo do Distrito Federal¹, além de informações constantemente veiculadas na mídia, constata-se que o número de contratos temporários (quase 15 mil) equivale a aproximadamente 70% em relação ao número de efetivos (pouco mais de 21 mil). O gráfico 1 demonstra, em número e porcentagem, o quantitativo de docentes temporários em relação aos estatutários. A reportagem destaca que o quadro de efetivos tem caído gradativamente, ano a ano, por aposentadorias e desistência de carreira, por exemplo. Além disso, a construção de novas Escolas, bem como o aumento na oferta de turmas, a má administração pública na reposição das vagas que vão surgindo naturalmente, que se dá, exclusivamente por meio de concurso público, contribuem para este fenômeno.

¹ DISTRITO FEDERAL. Governo do Distrito Federal. Portal da Transparência - Servidores (Cargo Efetivo). Disponível em: <<https://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/cargo-efetivo>>. Acesso em: 11/11/2023.

Gráfico 1. Número de professores em regime de contratação temporária em relação ao número de professores em regime estatutário.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor com base em dados obtidos no portal da transparência dos servidores públicos do Distrito Federal em 10/11/2022.

Enfatiza-se que o efetivo possui regime estável, ao passo que o temporário assina um contrato com prazo limite de vínculo que, em grande parte das vezes, é de dias ou alguns meses.

Observa-se ainda que professores que se inscrevem em contratos temporários, quase sempre, têm objetivos mais concretos em mente, como cargos estáveis em concursos públicos ou, ainda, mesmo que em menor número, em escolas com regime celetista, o que caracteriza ainda mais o cargo de professor temporário como transitório. Quase sempre, esse caráter implanta aspectos duvidosos na mente do contratado, que se vê com dificuldades de se sentir pertencente ao ambiente de trabalho (a escola). Fenômeno que pode trazer prejuízos a dinâmica das unidades escolares enquanto espaços educacionais que prezam pelo desenvolvimento humano, com inerente criação de vínculos entre educandos e educadores (FRANTZ; ALVES, 2021). Diante do exposto, fica evidente que há uma taxa alta de rotatividade de professores nas escolas. Essa rotatividade é um fenômeno comum e até certo ponto, prevista.

O perfil dos professores novatos, geralmente é, em relação à faixa etária, bastante diversificada, variando entre professores mais jovens e bem experientes. Os mais jovens, frequentemente, apresentam pouca experiência na rotina do magistério. Os mais experientes, quase sempre, demonstram dificuldades ou resistência no uso de novos métodos de ensino e uso de re-

ursos didáticos modernos. A grande maioria deixa evidente o receio de perder o emprego, diante de um regime de contratação frágil. A dificuldade em planejar aulas surge, por questões emocionais ou pelo curto período (contrato) que o professor tem para se organizar. No contexto apresentado é muito comum professores novatos se sentirem “perdidos” em relação à rotina da nova escola. Do outro lado, a equipe gestora, pedagógica, alunos e pais se sentem desconectados em relação a estes profissionais com caráter transitório. A efetividade do trabalho desses profissionais é claramente comprometida, o que implica em deficiência no processo de ensino e aprendizagem ofertado aos alunos.

Para que seja amenizada a problemática aqui apresentada, a abertura de concurso públicos pelas autoridades competentes, com quantitativo de vagas condizentes com a real necessidade seria muito importante.

No entanto, mesmo que o quadro de professores efetivos venha a ser melhorado, fenômenos diversos como fluxo de aposentadorias, abandono ou troca de cargos, movimentações dentro de funções de confiança, afastamento para estudos, por gestação, por problemas de saúde, entre outros, serão inevitáveis,

mantendo certa taxa de rotatividade na categoria. No *onboarding*, dificuldades de integração e entendimento da rotina e características específicas do local, em tempo hábil, por parte dos novatos e de opções de métodos engajadores para a equipe pedagógica e gestora lidar com a problemática, justifica a criação de estratégias no ambiente escolar que visem minimizar os impactos negativos causados por este fenômeno.

Para isso, exemplificar a relevância de propostas pedagógicas inovadoras que priorizem características do *core drive* e da Teoria de Aprendizagem Humanista que norteia este trabalho é essencial. O trabalho realizado por Cavalcante (2015), em uma escola do Distrito Federal, por exemplo, destaca a dinâmica do Quizmaster, que funciona como um parceiro virtual de questionamento, que cria uma interação social virtual, onde os usuários se sentem conectados ao buscar a aprovação do Quizmaster, criando uma dimensão social (Influência Social) na motivação educacional (Influência Social e Relacionamento). No referido trabalho, os alunos são desafiados a melhorarem o desempenho no aprendizado. Um ambiente de competitividade saudável é criado, a Social Influence é percebida quando os grupos de trabalho percebem a evolução de grupos vizinhos e demonstram aumento no interesse em evo-

luir mais para superarem os colegas. Os alunos recebem o papel de um mentor, o que cria a sensação de pertencimento à dinâmica da aula. A professora é uma mentora “master”, que planeja, media e acompanha todo o processo.

No campo pedagógico, os autores do trabalho aqui apresentado, propõem a implementação e aplicação de um jogo com viés integrador e socializador com aspectos humanistas que atue no campo organizacional em relação a ações inerentes à rotina escolar. Ressalta-se que o jogo, diferente de técnicas usuais de apresentação da escola a professores novatos (palestra, treinamentos ou reuniões, por exemplo) é dotado de elementos motivacionais que podem melhorar o engajamento dos envolvidos.

3. EDUCAÇÃO CORPORATIVA, HUMANISMO E COLETIVIDADE

O ambiente escolar, o trabalho e as pessoas que o compõem podem exercer influências diretas e indiretas na vida de quem trabalha em uma escola. Isso acontece porque o ser humano é um ser de relações sociais e, à medida que interage com o ambiente à sua volta, faz expressar suas vontades, valores, sentimentos e necessidades. Para humanizar nossas relações no mundo organizacional, Ricardo (2012, p. 39) ressalta que precisamos

“de uma pedagogia direcionada ao ‘estar junto’ em um processo de aprendizagem solidária, ainda que seja no meio corporativo”.

A educação corporativa surge da necessidade de educar além do conhecimento técnico-formal, de tal maneira que atenda às expectativas das pessoas e considere suas emoções e desejos. Frequentemente, as organizações públicas promovem programas de treinamento com ênfase nos conhecimentos e habilidades técnicas, e não se preocupam com aspectos afetivos e identitários. As organizações precisam transcender a necessidade de aumentar as habilidades das pessoas, deixando de atender apenas o posto de trabalho, e começar a alcançar o nível estratégico, do aprendizado organizacional (Eboli, 2004). O aprendizado organizacional valoriza o capital intelectual e cria uma cultura de aprendizagem que possibilita a reflexão e melhoria constantes dos processos e relações de trabalho.

Segundo Filatro (2019), três princípios básicos ilustram e fundamentam a aprendizagem e podem ser aplicados ao contexto corporativo, como: protagonismo – caracterizado pela centralidade do processo na pessoa; colaboração – em referência a aprendizagem e a interação social e; ação-reflexão – que transforma as experiências individuais em conhecimento adquirido, para

depois transformar esse mesmo conhecimento em experiência prática a ser replicado para os demais.

Rodrigues (2012, p. 126) também afirma que “o adulto se motiva a aprender a partir de sua vivência, de suas necessidades e de seu interesse. A aprendizagem de adultos deve ser significativa, ou seja, deve ter significado para cada indivíduo”.

Podemos notar que autores da área de educação corporativa estão em sintonia com pensamentos humanistas e portanto, existem amplas possibilidades para práticas humanistas dentro de processos de educação corporativa. A aprendizagem significativa é um conceito fundamental no método humanista de aprendizagem, que se concentra em tornar o processo mais profundo e significativo para os indivíduos. Desenvolvida pelo psicólogo da educação David Ausubel, ela se baseia na ideia de que os aprendizes constroem seu conhecimento ativamente, refletindo, questionando e fazendo escolhas.

O educador-facilitador deve ajudar o aprendiz a entrar em contato com os seus interesses, objetivos e expectativas, incentivando-o a ser um agente da sua própria aprendizagem e distanciando-o do papel de acumulador de informações. “A responsabilidade de tornar o curso interessante é problema individual”

(ROGERS, 1973, p. 34). No jogo produzido na disciplina, o educador-facilitador (chamado de capitão) conduzirá este processo educativo por meio de cartas com perguntas abertas, inspiradas no conceito de temas geradores.

Os temas geradores são temas que proporcionam a geração de outros temas relacionados entre si, e que tecem as relações entre um indivíduo ou grupo de indivíduos com o mundo e o mundo com indivíduos (PESSANO, 2012, p. 24). A base de inspiração desse conceito é Paulo Freire (1921-1997), educador e filósofo brasileiro que teve como pilares de sua teoria a conscientização, emancipação, liberdade e autonomia. Para Freire (1987) o uso pedagógico dos temas geradores considera como ponto de partida o processo educativo associado a uma ação de caráter libertador.

Ao guiar a partida do jogo através de cartas com perguntas abertas, os participantes são respeitados como indivíduos complexos e completos, onde cada um tem sua individualidade, bagagem e papel importante dentro do grupo. Não existe resposta certa ou errada, mas sim pensamentos e posicionamentos que acrescentam e enriquecem o grupo, com espaço para a conexão através de interesses e significado.

Antes mesmo de começar uma partida, traços da metodologia humanista de aprendizagem podem ser percebidos no subtítulo “Este barco não tem prancha”. Ao ler esta mensagem, o participante percebe um ambiente amigável, inclusivo e seguro, onde poderá apresentar-se de maneira autêntica e sem correr o risco de ser excluído ou julgado por ser quem é. Assim, ele pode participar autenticamente do jogo, vivenciando de fato uma aprendizagem significativa.

4. ELEMENTOS MOTIVADORES E DE APRENDIZAGEM DO JOGO

Ao jogar uma partida, os jogadores poderão ensinar e aprender sobre processos técnicos e uso de ferramentas já existentes na escola, bem como refletir sobre o que poderia mudar e melhorar. Por exemplo: ao identificar as etapas necessárias para usar o projetor da escola em sala de aula, descobrir onde esquentar sua marmita e aprender como preencher chamadas e subir no sistema, todos podem adquirir novas informações e sugerir melhorias em tempo real e de maneira colaborativa. Nesse jogo, tanto veteranos quanto novatos possuem espaço para atuar ativamente dentro da escola.

Já em relação a aspectos afetivos e sociais, os participantes poderão criar vínculos uns com os outros. Estes vínculos não precisam acontecer necessariamente entre pessoas novas na escola, mas também podem ser desenvolvidos entre pessoas que já trabalhavam na escola e não tiveram oportunidade de vivenciar muitos momentos juntos. Este movimento é capaz de humanizar as relações no mundo organizacional, que como dito anteriormente, devem ser direcionadas ao ‘estar junto’ em um processo de aprendizagem solidária (RICARDO, 2012, p. 39).

Além do uso de premissas humanistas e pautadas na educação corporativa, o jogo elaborado fez uso de técnicas presentes no *Core Drive 5: Influência Social e Pertencimento*, desenvolvido por Yu Kai-Chou (2016). Tais técnicas podem possibilitar motivações fortes e duradouras para pessoas se conectarem e se engajarem. Abaixo, cada uma dessas técnicas será detalhada e exemplificada dentro das mecânicas do jogo:

Mentoria social: É o compartilhamento de informações entre participantes de um jogo, onde veteranos fornecem orientações técnicas e também apoio emocional para novatos. Nos grupos

formados pelo jogo Convés, os veteranos desempenham o papel de mentores, e ao definir grupos com mais veteranos que novatos, maximiza-se a sensação de segurança no novato que pode contar com diversos mentores. As perguntas voltadas para os veteranos servem para que eles mostrem o quanto sabem sobre a escola, enquanto as voltadas para os novatos possibilitam que eles tirem dúvidas de maneira descontraída e rápida, sem espaço para constrangimentos.

Segundo Chou, ter um mentor também ajuda os funcionários de todas as organizações a se tornarem mais apegados à cultura e ao meio ambiente, aumentando efetivamente a satisfação no trabalho e diminuindo as taxas de rotatividade. (Yu-kai Chou, 2016).

Missões de grupo: Ocorre quando desafios e obstáculos devem ser obrigatoriamente realizados por um grupo de pessoas ou quando a cooperação maximiza os resultados de uma missão. No jogo Convés, as missões nas cartas só podem ser cumpridas em conjunto. Ao serem realizadas, as recompensas vão para o baú da tripulação, que só pode ser preenchido com o trabalho de todos para que, ao final, seja trocado por uma recompensa para o grupo.

Brag Buttons e Tout Flags: São uma espécie de exibição explícita (*brag buttons*) e implícita (*tout flags*) que mostra as conquistas dos usuários. No caso do jogo Convés, os veteranos conseguem mostrar o quanto sabem sobre a escola através de suas respostas. Esta situação estimula uma competição saudável entre os próprios veteranos, que tentarão mostrar uns para os outros o quanto possuem de experiência no local, ao mesmo tempo que estes ganham certo reconhecimento por parte dos novatos.

Tesouros sociais e economia da gratidão: Tesouros Sociais são presentes ou recompensas que só podem ser dados a você por amigos ou outros jogadores. A economia da gratidão visa promover e recompensar atos de generosidade, que normalmente passam batido no cotidiano. Esta técnica é utilizada no sistema de missões do jogo, que só podem ser realizadas colaborativamente. O ato de colocar as moedas no baú colaborativo é uma forma de recompensar os outros jogadores e afirmar que a partida do jogo é em si um ato de generosidade.

Existem outras técnicas dentro desse *Core Drive*, mas que não foram aplicadas nos mecanismos do jogo por não se encaixarem nos objetivos ou por não serem viáveis dentro do formato e tempo de duração de uma partida. São elas:

Water Coolers: São fóruns onde a comunidade pode se unir, compartilhar ideias e transmitir uma norma social. Uma dica para usar esta técnica é liberar os *water coolers* apenas depois de um tempo de jogo, para que os participantes tenham dúvidas acumuladas e assim o fórum não fique abandonado. Fóruns são recursos muito bons, mas que podem ser fragilizados se ficarem parados e acabar caindo em obsolescência. Esta técnica não foi aplicada no jogo por conta do tempo de duração da partida.

Âncora de Conformidade: É a motivação que se dá através da comparação com os outros. Por conta do caráter humanista e da competitividade já ter aparecido no jogo através da técnica dos *tout flags*, o grupo optou por não utilizar esta técnica.

Social Prod: É uma interação simples e rápida entre os jogadores, tal como cutucar (*facebook*) ou endossar habilidades (*linkedin*). Como o jogo criado já tem uma duração curta e não precisaria de estímulos motivacionais para além da partida em si, esta técnica também ficou de fora.

5. CONVÉS: ESTE BARCO NÃO TEM PRANCHA!

“**Convés: Este barco não tem prancha!**” é um jogo de cartas projetado para tornar o processo de integração (*onboarding*) de novos professores nas escolas mais humanizado e envolvente.

O termo “convés” refere-se a um nível ou plataforma elevada em um navio, geralmente usada como área de trabalho, atividades ou espaço para passageiros. Segundo o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, o convés é definido como “o pavimento de qualquer compartimento, concreto ou abstrato”. Em contextos náuticos, o convés é o piso de um navio. O jogo foi nomeado “Convés” com base nesse conceito, pois representa o momento de reunir a tripulação que faz parte da escola.

O subtítulo “Este barco não tem prancha” faz referência às pranchas usadas em navios piratas para lançar ao mar tripulantes

indesejados. Em outras palavras, destaca que todos são bem-vindos e desempenham um papel importante para garantir uma navegação frutífera e respeitosa. Isso reforça a abordagem humanista do jogo e a ideia de criar um ambiente seguro e acolhedor para os novos professores.

Figura 1. Logotipo do jogo.



Fonte: Os autores.

O logotipo do jogo “Convés: Este barco não tem prancha” (Figura 1) foi concebido por Vinícius de Souza Soares, membro do grupo responsável pelo jogo. A composição do logotipo incorpora elementos encontrados nas cartas de missão do próprio jogo. A imagem retrata várias mãos segurando o timão de um navio, com um coração e uma engrenagem no centro, simbolizando que o trabalho em equipe, a união e a compreensão são componentes essenciais para conduzir a organização ao sucesso. Esses elementos refletem os princípios do *core drive* “Influência Social e Pertencimento”, que serviram de base para o desenvolvimento do jogo.

Mecânica do jogo

O jogo pode acomodar um número variável de participantes, mas é recomendado um máximo de 20 jogadores para melhor fluidez e dinamismo.

Cada partida deve durar até 2 horas, com um limite de 3 minutos para a execução de cada missão. Um cronômetro pode ser usado para controlar o tempo em cada rodada.

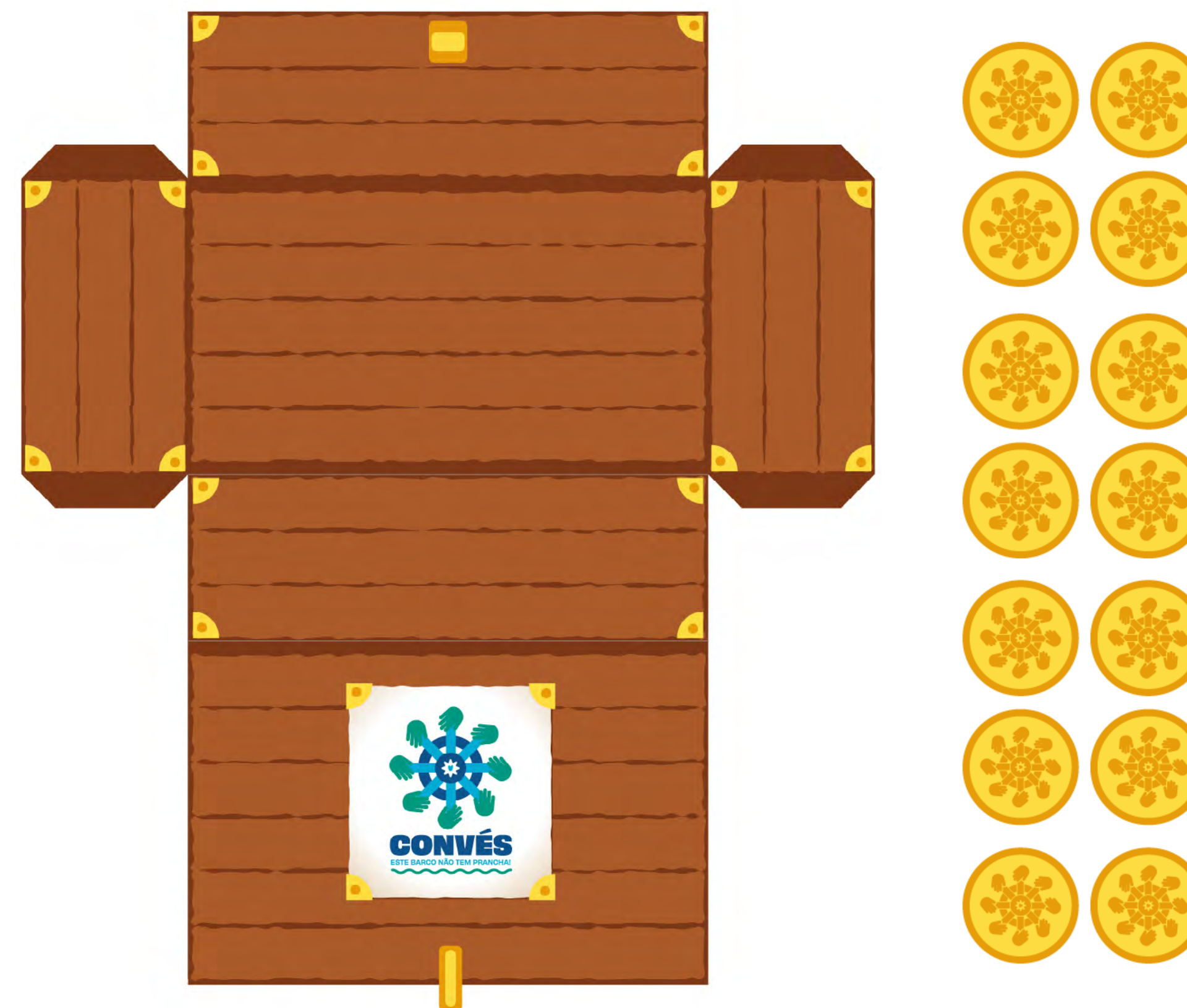
O jogo é projetado para ser jogado em escolas por professores e professoras, logo, é destinado a mulheres e homens com idades entre 18 e 75 anos. Até então o jogo não possui recursos de acessibilidade, como leitura tátil ou sonora. Em caso de participantes com deficiência visual, auditiva ou intelectual, é recomendável o uso de intérpretes para garantir uma experiência satisfatória.

O objetivo do jogo é alcançar uma quantidade mínima de moedas e preencher o Baú da Tripulação, que será usado para comprar o Tesouro Final. O valor do Tesouro Final pode variar dependendo do número de participantes e dos objetivos do Capitão. O Capitão deve definir o Tesouro Final antes do início do jogo, considerando as condições e recursos da escola. Pode ser uma confraternização, um *coffee break*, modelos pré-preenchidos de documentos, folgas, etc. O Capitão decide informar antecipadamente à tripulação ou manter em segredo qual será o Tesouro Final.

Itens do jogo

- **1 Baú da Tripulação:** Embalagem do jogo e local para depositar as moedas adquiridas pela tripulação (Figura 2).
- **100 moedas** (Figura 2).
- **15 Cartas de Missão** (Figura 3), divididas em:
 - **4 cartas de Navegação:** Desafios relacionados ao local.
 - **6 cartas de Maquinário:** Desafios técnicos relacionados aos processos da escola.
 - **5 cartas de Essência:** Desafios pessoais com o objetivo de promover o conhecimento mútuo entre os participantes.
- **2 Cartas Especiais** (Figura 4):
 - **Tubarão:** Permite ao jogador passar a vez.
 - **S.O.S:** Permite ao jogador escolher alguém para ajudá-lo a cumprir a missão.
- **1 Chamado do Capitão:** Mensagem que o Capitão deve ler antes do jogo começar.
- **1 Chamado para a Tripulação:** Mensagem que o Capitão lê à Tripulação no início do jogo.
- **1 Carta do Tesouro:** Mensagem que deve ser lida pelo Capitão quando a Tripulação alcançar a quantidade mínima de moedas.

Figura 2. Baú da Tripulação planejado para impressão e Moedas.



Fonte: Os autores.

Figura 3. Exemplos de Cartas de Missão frente e verso.



Fonte: Os autores.

Figura 4. Cartas Especiais frente e verso.



Fonte: Os autores.

Personagens do jogo

Capitão: Escolhido pela instituição, voluntariamente ou pelo grupo, geralmente alguém que já tem experiência na gestão ou coordenação da equipe, mas não necessariamente o coordenador da escola. Qualquer pessoa com experiência no ambiente e que se sinta confortável pode liderar a tripulação. O Capitão deve inicialmente ler o “Chamado do Capitão”, apresentar as instruções, formar os grupos, conduzir o jogo e gerenciar o sistema de pontuação (moedas e Baú da Tripulação).

Tripulantes veteranos: Pessoas que já trabalham na escola e desejam participar do jogo.

Tripulantes novatos: Docentes novos na escola.

Como Jogar

1. O Capitão lê o Chamado do Capitão e segue as instruções contidas nele.
2. O Capitão convoca a tripulação e lê o Chamado para a Tripulação, apresentando os itens do jogo e as instruções.
3. As Cartas de Missão são embaralhadas e colocadas viradas para baixo em um monte na mesa, ao lado das Cartas Especiais, do Baú da Tripulação e das moedas.
4. Cartas Especiais: Cada jogador pode usar as cartas Tubarão e S.O.S uma vez, gastando uma moeda do Baú da Tripulação a cada uso. Se não houver moedas no baú, as cartas não podem ser usadas.
5. Uma partida do jogo pode ser composta por diversos turnos.
6. As cartas do jogo são reutilizáveis. Quando o monte se esgotar, as cartas devem ser embaralhadas novamente e colocadas no monte para que se inicie um novo turno.
7. As letras “V” (veteranos) ou “N” (novatos) indicadas nas cartas indicam que tipo de tripulante deve realizar a ação da carta. Os jogadores podem voluntariar-se ou criar uma ordem a ser seguida na abertura das cartas e realização das ações.
8. Jogadores novatos só podem jogar novamente depois que todos os novatos tiverem jogado, e jogadores veteranos só podem jogar novamente depois que todos os veteranos tiverem jogado.
9. O jogo termina quando o Baú da Tripulação estiver cheio com o número de moedas definido.
10. A Carta do Tesouro é lida, e o jogo é encerrado com a entrega do tesouro.

Considerando as características e objetivos do jogo proposto, há diversas possibilidades de utilização e uma relevância significativa para o contexto de aprendizagem escolhido, especialmente no âmbito da gamificação do processo de *onboarding* em escolas públicas do Distrito Federal (mas que poderá, sem restrições, ser adaptado a qualquer escola ou instituição com características similares às apresentadas aqui) . Neste sentido, pode-se citar:

Integração e Engajamento. O jogo proporciona uma abordagem envolvente para a integração de novos professores, incentivando o engajamento desde o início. A competição saudável e as missões colaborativas criam um ambiente propício para a construção de relações interpessoais.

Aceleração do Processo de Adaptação. Ao abordar desafios relacionados ao ambiente escolar e aos processos específicos da instituição, o jogo pode acelerar o processo de adaptação, permitindo que os novos professores se familiarizem de maneira lúdica e eficaz.

Desenvolvimento de Habilidades. As cartas de Essência, que apresentam desafios pessoais, contribuem para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e promovem um maior entendimento entre os membros da equipe.

Identificação de Líderes e Colaboradores Chave. A dinâmica do jogo permite a identificação de habilidades de liderança e trabalho em equipe, ajudando a destacar membros da equipe que podem desempenhar papéis-chave na integração e colaboração contínua.

Avaliação Informal do Clima Organizacional. O jogo oferece uma oportunidade única para avaliar, de forma informal, o clima organizacional da escola. As interações durante o jogo podem fornecer insights valiosos sobre a cultura da escola e áreas que podem precisar de atenção.

Motivação e Retenção. A introdução do “Tesouro Final” como recompensa proporciona um elemento motivador. Além de criar um ambiente mais positivo, pode contribuir para a retenção de professores, uma vez que se sentem valorizados e integrados.

Flexibilidade e Customização. A possibilidade de adaptação do “Tesouro Final” de acordo com as características e recursos específicos da escola confere flexibilidade ao jogo, tornando-o aplicável em diversas situações.

Em suma, o jogo não apenas aborda as questões práticas que minimizem os aspectos negativos causados pela rotatividade de professores, mas também fortalece a coesão da equipe, promove o aprendizado prático e proporciona uma experiência única de integração. Sua aplicação pode ser uma estratégia valiosa para aprimorar o processo de *onboarding* e criar um ambiente escolar mais colaborativo e acolhedor.

6. TERRA À VISTA: A PRIMEIRA NAVEGAÇÃO FOI UM SUCESSO!

Ao concluir este trabalho, é evidente que o jogo “Convés: Este barco não tem prancha!” representa uma abordagem inovadora e humanizada para enfrentar os desafios do processo de *onboarding* de novos professores em escolas públicas. O jogo foi desenvolvido com base nos princípios da gamificação, incorporando o quinto *core drive* de Yu Kai-Chou, Influência Social e Pertencimento, e fundamentado na Teoria de Aprendizagem Humanista.

O principal objetivo deste projeto foi **criar um jogo de Educação Corporativa que proporcionasse uma integração eficaz entre novos e antigos professores**, abordando as questões específicas da rotatividade e acolhimento nas escolas públicas. O jogo foi projetado para estimular a colaboração, troca de conhecimentos e fortalecimento do senso de pertencimento, promovendo um ambiente mais engajador.

O jogo abordou de maneira eficaz o quinto *core drive* de Yu Kai-Chou, **Influência Social e Pertencimento**. Ao utilizar a narrativa marítima e a metáfora do navio, foi criado um contexto envolvente que facilita a integração dos participantes, reforçando o sentimento de pertencimento. As mecânicas do jogo, como mentoria social, missões de grupo e tesouro social, contribuem para fortalecer os laços entre os jogadores.

A implementação experimental do jogo, que ocorreu no ambiente de trabalho de um dos integrantes do grupo (Vinícius), proporcionou insights valiosos sobre sua eficácia, permitindo a implementação de melhorias na versão final. Observamos uma maior interação entre os participantes, uma atmosfera mais descontraída e uma abordagem mais positiva em relação ao processo de *onboarding* em relação ao tradicional, baseado em relatos

das pessoas que jogaram. A coleta de *feedbacks* foi fundamental para aprimorar as novas versões da metodologia proposta.

Uma característica importante do “Convés” é a sua simplicidade e a utilização de materiais acessíveis, o que facilita a replicação em diferentes contextos escolares. Apesar de ter sido inspirado nas experiências do Distrito Federal, o jogo pode ser adaptado para atender às particularidades de outras regiões do país, tornando-se uma ferramenta versátil e aplicável.

Este trabalho não apenas representa um capítulo em um livro acadêmico, mas também se destina aos futuros alunos interessados em jogos sérios e educação corporativa. Além disso, reconhecemos que a adaptação do conteúdo para outros formatos pode beneficiar diretamente os professores da rede pública do Distrito Federal e, potencialmente, de outras regiões do Brasil.

Como um projeto em constante evolução, a próxima fase envolverá a coleta de mais dados experimentais, permitindo uma análise mais aprofundada da eficácia do jogo. Além disso, consideramos a possibilidade de expansão e adaptação do jogo para diversas áreas do conhecimento e treinamento corporativo.

“Convés: Este barco não tem prancha!” representa uma proposta inovadora e humanizada para enfrentar os desafios do *onboarding* de professores em escolas públicas, incorporando princípios de gamificação e aprendizagem humanista. Este jogo não é apenas uma ferramenta educacional, mas uma contribuição significativa para a melhoria do ambiente escolar e, por extensão, para a qualidade da educação.

REFERÊNCIAS

- CAVALCANTE, Tarcisio Ferreira. **Avaliação do uso de modelagem qualitativa com apoio de agentes aprendizes virtuais na compreensão da dinâmica de sistemas por alunos do Ensino Fundamental**. 2015. 181 f., il. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Ensino de Ciências)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.
- CHOU, Yu-kai. **Actionable Gamification: beyond points, badges and leaderboards**. Octalysis Media: Fremont. CA: 2016.
- CORDEIRO, Lucilene Dias; SOUZA, Elisete Rodrigues de; VASCONCELOS, Ana Maria Nogales. **Gestão dos profissionais da educação: um retrato da contratação de professores temporários nas escolas públicas do Distrito Federal**. Revista Com Censo, [s. l], v. 5, n. 1, p. 85-96, mar. 2018.

Correio Braziliense. **Faltam professores efetivos nas escolas do DF.** Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/11/6054454-faltam-professores-efetivos-nas-escolas-do-df.html>>. Acesso em: [11/11/2023].

DISTRITO FEDERAL. Governo do Distrito Federal. **Portal da Transparência - Servidores (Cargo Efetivo).** Disponível em: <<https://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/cargo-efetivo>>. Acesso em: 11/11/2023.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. **Regimento Interno da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.** Disponível em: <<https://www.educacao.df.gov.br/wp-content/uploads/2017/08/Regimento-SEEDF-COMPLETO-FINAL.pdf>>. Acesso em: 11/11/2023.

EBOLI, M. (2004). **Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades.** São Paulo: Editora Gente.

FILATRO, Andrea. DI 4.0: **inovação em educação corporativa.** Colaboração de Carolina Costa Cavalcanti, Delmir Peixoto de Azevedo Junior e Osvaldo Nogueira. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

FRANTZ, Maíra Gallotti; ALVES, Thiago. **PROPOSTA DE UM INDICADOR DE ROTATIVIDADE DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA.** Formação e Trabalho Docente, [s. l], n. 51, p. 1-24, 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** 17 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

Houaiss, A. (Ed.). (2009). Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Editora Objetiva.

PALACIOS, Fernando e TERENCEZZO, Martha. **O Guia Completo do Storytelling.** Rio de Janeiro. Alta Books editora. 2016, p. 101 a 109, 323, 326

Ricardo, E. J. (2012). **Educação corporativa e aprendizagem: as práticas pedagógicas na era do conhecimento.** Qualitymark.

Rodrigues, A. M. (2012). **Metodologias de Ensino-Aprendizagem na Educação Corporativa.** In Ramal, A. (Org.), Educação Corporativa: como implementar projetos de aprendizagem nas organizações (pp. 123-157).

ROGERS, C.R. **Liberdade para Aprender.** 2.ed. Belo Horizonte: Interlivros, 1973.

SINPRO-DF. **Sinpro Cidadão nº 52.** Brasília, DF, março de 2022. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2022/03/sinprocidadao_n52_web.pdf>. Acesso em: 11/11/2023.

SOBRE OS AUTORES

TARCÍSIO FERREIRA CAVALCANTE

Mestre em Ensino de Ciências pela Universidade de Brasília. Pós graduado em Bio-ciências Forenses pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Pós graduado em Docência do Ensino Superior. Licenciado em Informática. Graduado em Banco de Dados. Licenciado em Pedagogia. Graduado em Ciências Biológicas. Professor e Coordenador Pedagógico - SEEDF e SEDUC-GO.

✉ professortfc@gmail.com

THAIS ANDRADE VIVAS

Graduada em Design de Produto pela UnB e mestranda na linha de Design da Informação e Interação no PPG Design na UnB. Atua como Designer de Objetos Educacionais e possui experiência como Educadora e Designer Ativista.

✉ thaisvivasunb@gmail.com

VINÍCIUS DE SOUZA SOARES

Publicitário e artista visual, bacharel em Publicidade e Propaganda pela UnB, aluno especial no PPG Design na UnB.

✉ vi.artere@gmail.com



ISBN: 978-65-984437-0-2



TDL

9 786598 443702

PPG
DESIGN
UnB

