

A APLICAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR NO ENSINO A DISTÂNCIA DO CURSO SUPERIOR DE TECNÓLOGO DE RECURSOS HUMANOS NO CENTRO UNIVERSITÁRIO MAURÍCIO DE NASSAU RECIFE-PE.

Alessandra de Oliveira ¹

Rodrigo Barbosa Oliveira e Silva ²

RESUMO

Este artigo apresenta elementos para a discussão teórica com o intuito de analisar a aplicação do Projeto Interdisciplinar no ensino a distância do curso superior de tecnólogo de Recursos Humanos no centro universitário Maurício de Nassau em Recife - PE. Através de uma metodologia pautada em estudo de caso, observamos que foram identificados, como aspecto relevante no processo de aprendizagem a interdisciplinaridade, a necessidade de criar mecanismo para aliar a teoria à prática, instituir um trabalho de conclusão de curso inovador e preparar os alunos para o mercado de trabalho. É ressaltado como fator essencial para realização deste projeto o acompanhamento pedagógico que ocorre entre a professora executora e o tutor da disciplina durante a curva da aprendizagem dos discentes.

PALAVRAS-CHAVE

Interdisciplinar, Educação e Recursos Humanos.

¹ Graduada em Licenciatura e Bacharelado em psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Possui Mestrado em Educação pela Universidade do Sul de Santa Catarina. (Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/8930826115342723>).

² Graduado em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Comunicação Tecnologia e Turismo de Olinda. Possui Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Facottur. (Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/9702913028964466>)

1 INTRODUÇÃO

O Projeto Interdisciplinar é um elemento integrador dos conteúdos das disciplinas dos semestres letivos vivenciados ao longo do curso, estruturado a partir de um estudo de caso de Recursos Humanos, que integra os conteúdos com vistas ao desenvolvimento da interdisciplinaridade e ao raciocínio crítico e reflexivo. Por meio deste Projeto Interdisciplinar, o aluno terá a oportunidade de desenvolver as seguintes competências: Compreender e desenvolver massa crítica dentro dos parâmetros profissionais; desenvolver e aplicar o conceito da interdisciplinaridade; empregar o conhecimento teórico e transformar em práticas profissionais.

A ideia é que o discente consiga ter um olhar interdisciplinar sobre a área de Recursos Humanos, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional, assegurando sua empregabilidade e trabalhabilidade frente ao mercado de trabalho.

A sala de aula virtual (Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA) foi estruturada para atendê-lo ao longo do processo de elaboração do Projeto Interdisciplinar. Caso exista qualquer dúvida na elaboração do projeto, dentro da plataforma tem um canal de comunicação com a tutoria on-line, através do " Fale com o Tutor".

Diferentemente das demais disciplinas do seu Curso de Gestão de RH, na sala virtual do Projeto Interdisciplinar o aluno(a) realiza apenas as avaliações a distância e não há avaliação presencial. A sala de PROJETO INTERDISCIPLINAR é composta por 2ª etapas: O PROJETO PARCIAL até a entrega do PROJETO FINAL. Para o envio da 1ª etapa PROJETO PARCIAL, o aluno(a) deverá preencher um modelo a ser seguido (*TEMPLATE*) que será apresentado na Unidade 3, e corresponde a AV1, tendo peso de 40%. Para o envio da 2ª etapa PROJETO FINAL, o aluno(a) deverá utilizar o modelo (*TEMPLATE*), que será trabalhado na Unidade 4, que corresponde a AV2, com peso de 60%. Caso o discente não atinja a média para aprovação na disciplina, o aluno(a) deverá realizar o envio do PROJETO REVISADO, com todos os ajustes solicitados pelo professor, na Unidade 4, e valerá como nota de sua avaliação final.

O Projeto Interdisciplinar tem como propósito o aluno realizar um estudo de caso do setor de Recursos Humanos de uma organização, articulando os conhecimentos adquiridos ao longo do curso.

Segundo Chiavenato (2014), as definições para a Gestão de Pessoas são: Conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. A gestão de pessoas é a função na organização que está relacionada com provisão, treinamento, desenvolvimento,

motivação e manutenção dos empregados. Antônio Carlos Gil (2013) complementa dizendo que é uma função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quando individuais.

A administração de recursos humanos é responsável por planejar; organizar; dirigir ou liderar; coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos, por meio de um conjunto de políticas e práticas, que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas de modo que se associem para atingir um resultado comum. Para que os resultados sejam atingidos, é importante analisar a dinamicidade mercadológica e institucional.

Na área de recursos humanos a dinamicidade é proveniente das grandes transformações, que as instituições vêm sofrendo devido as pressões externas e internas. Sabe-se, estimado(a) aluno(a), que as pressões externas que impactam as instituições, como, globalização, produtos e serviços de alto valor agregado, novas arquiteturas organizacionais e de negócios, exigem respostas das instituições de flexibilidade, de agilidade e comprometimento de seus colaboradores. Quanto às pressões internas, maior autonomia e liberdade para o colaborador desenvolver suas atividades, maior desenvolvimento por meio de processos permanente de aprendizagem e desenvolvimento profissional, e novo perfil de gestor.

Mediante este contexto, é de suma importância que as instituições analisem seus processos, por meio de diagnóstico, que é uma leitura da situação atual da instituição e de seu sistema de gestão, proporcionando uma visão geral ou setorial, resultando em mais agilidade para superar os obstáculos, melhor direcionamento dos investimentos e permanecer no mercado.

A escolha da temática foi para verificarmos a aplicabilidade da disciplina de projeto interdisciplinar para os alunos do curso de gestão de Recursos Humanos do centro universitário Maurício de Nassau em Recife-PE.

Para atingirmos o objetivo de analisar a aplicação do Projeto Interdisciplinar no EAD do Curso Superior de Tecnólogo de Recursos Humanos do Centro Universitário Maurício de Nassau Recife-PE. Precisamos: Identificar os recursos tecnológicos utilizados na disciplina e avaliar como a disciplina é ministrada no Curso de educação a distância no grupo Ser Educacional.

Diante do exposto, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória que, segundo Gil (2008), tem como finalidade desenvolver e esclarecer conceitos e ideias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato.

A abordagem utilizada foi qualitativa que, para Rauen (2002, p. 192), apresenta algumas características:

[...] a) tem base na óptica da realidade, construída por indivíduos interagindo com seus mundos sociais; b) esforça-se para compreender situações únicas, como parte de um contexto particular e de suas interações [...] c) o pesquisador é instrumento primário da coleta de dados; d) envolve, frequentemente, pesquisa de campo [...].

A abordagem qualitativa tem o objetivo de conhecer a realidade estudada, sendo importante na identificação conceitual de valores encontrados para estudar questões difíceis de quantificar, como sentimentos, atitudes individuais, crenças e etc.

Trata-se ainda de um estudo de caso “é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados” (GIL, 2008, p. 57-58).

2 PROJETO INTERDISCIPLINAR

O Projeto Interdisciplinar, está amparado na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, é um componente curricular de prática orientada presente no curso e orienta o currículo numa perspectiva interdisciplinar, articulando o perfil de competências profissionais do curso e as intenções formativas do semestre, potencializando o desenvolvimento de estratégias de conhecimento e de intervenção social como resposta aos desafios contemporâneos.

RESOLUÇÃO CNE/CP 3, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2002. (*) Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Portaria nº 212 de 22 de junho de 2012. Publicada no Diário Oficial de 25 de junho de 2011, Seção 1, pág. 18.

De acordo com o Ministério da Educação e Cultura - MEC, “educação a distância é caracterizada por um processo de ensino e aprendizagem realizado com mediação docente e a utilização de recursos didáticos sistematicamente organizados, apresentados em diferentes suportes tecnológicos de informação e comunicação, os quais podem ser utilizados de forma isolada ou combinadamente, sem a frequência obrigatória de alunos e professores, nos termos do art. 47, § 3º, da Lei de Diretrizes e Bases.” Os

cursos a distância são projetados para alcançar os alunos dispersos geograficamente, oferecendo uma maior flexibilidade de horário e atendendo aos diversos ritmos de aprendizagem.

Para Araújo (2009), a adoção de tais medidas favorece a motivação do alunado, reduz os índices de evasão e retenção nas disciplinas e diminui o tempo médio de conclusão do curso, proporcionando uma visão ampliada da carreira e de sua aplicação no âmbito social. Para tanto, o tutor é de vital importância, visto que a relação “professor-tutor-alunos” se torna mais rica ao potencializar o desempenho global dos atores envolvidos, dentro de uma perspectiva integrativa em que o conhecimento e experiência adquiridos por um dos seus participantes afetará diretamente os demais.

Quanto à interdisciplinaridade, Carlos (2007) comenta que trata-se de integrar disciplinas isoladas, atraindo a atenção do estudante ao fornecer múltiplos ângulos de visão sobre a temática sugerida. O investimento no capital humano é sem dúvida uma das vertentes que levam empresas dos mais diversificados segmentos e portes a se destacar no mercado.

Contudo, para que isso se torne uma realidade, as organizações precisam contar em sua estrutura com a área de Recursos Humanos. Essa é a área que lida com as pessoas e oferece o suporte necessário para que a alta direção e todos os demais líderes identifiquem quais os gaps existentes nos talentos e quais os processos que precisam ser implantados e melhorados, para que os talentos tenham uma entrega cada vez mais expressiva.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR DENTRO DO AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM

A Educação a Distância - EaD no Ensino Superior no Brasil, é considerada jovem. O EaD é normatizado no Brasil pela Lei nº 9.394/96, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada, sendo normatizada na Portaria Ministerial nº 4.361, de 2004, sobre o credenciamento e reconhecimentos dos Cursos Presenciais e EaD. No ano seguinte com o Decreto nº 5.622, publicado no D.O.U. de 20/12/05, Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, sobre o EaD, e a resolução CNE/CES nº 1, de 3 de abril de 2001, estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação.

Que de acordo com BRASIL, (2017) é uma modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

As Instituições de Ensino Superior - IES dispõe de metodologias e ferramentas por meio de plataformas de ensino, que permitem a comunicação e o relacionamento dos alunos com o professor, tutor, coordenador e com a administração da Instituição.

As IES que oferecem cursos de graduação EaD tem acompanhado todo esse processo de inovação, de qualidade do ensino e de construção do conhecimento. Saindo de um processo de ensino aprendizagem baseado na transmissão de informação, para um processo de aprendizagem alunos estudaram e sua aplicação na prática, como, por exemplo, sua aplicação em estudos de casos, resolução de problemas.

No EaD o aluno adquire conhecimento por meio de ferramentas assíncronas com leituras de livros, artigos, assistem vídeos, realizam exercícios on line no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), com foco em compreender, recordar e fixar os conceitos inerentes a sua área de estudos.

Segundo Vavassori e Raabe (2003, p.312) " um ambiente virtual de aprendizagem é um sistema que reúne uma série de recursos e ferramentas, permitindo e potencializando sua utilização em atividades de aprendizagem através da internet em um curso a distância".

Uma das maiores evoluções que ocorreram na educação à distância, sem dúvida, foi o uso da internet como ferramenta para facilitar e difundir o ensino e a aprendizagem. O crescente desenvolvimento da tecnologia de redes de computadores, com o aperfeiçoamento dos meios de comunicação, dos protocolos e das técnicas de processamento distribuídos chamam a atenção para o uso de recursos de sistemas distribuídos com finalidades de ensino aprendizagem (GIRAFFA, 1999).

Para Machado (2000), os Ambientes Virtuais de Aprendizagem ou Sistemas de Gerenciamento para Ensino à distância, ou do inglês IMS - *Instructional Management System* são formados por um conjunto de ferramentas para a construção e disponibilização de material instrucional.

Nos cursos que envolvem educação a distância, podemos encontrar atividades que demandem a presença simultânea dos alunos e tutores. Apesar de ir contra as facilidades de EaD, como fazer o seu próprio horário, algumas dessas atividades são necessárias. Quando dizemos que alguma atividade é síncrona, significa que tanto alunos como professores precisam estar no mesmo horário realizando a atividade, seja ela física ou virtual. O oposto das atividades síncronas engloba o que chamamos de assíncrono, que

é o modelo usado na metodologia EaD. Esse modelo de atividade é o que mais atrai os alunos interessados em flexibilidade de tempo, pois não existe a necessidade dos alunos e tutores estarem no mesmo local (físico ou virtual) e horário.

Os chamados fóruns são muito parecidos com os Chats, em que os participantes de um curso EaD podem trocar mensagens de texto como forma de se comunicar. Mas a grande vantagem do fórum é a sua natureza assíncrona. Os participantes podem publicar mensagens que ficam disponíveis por tempo indeterminado. Essas mesmas mensagens podem eventualmente ser usadas como forma de avaliação pelos professores ou tutores. Por exemplo, um curso pode ter fóruns que sejam destinados à discussão de um texto polêmico, ou mesmo ser usado como forma de ajuda entre a equipe técnica e os alunos. Pode ainda ser utilizado para resolver problemas colaborativamente (em estudos de caso).

A interação e pró-atividade que a metodologia demanda dos participantes acaba moldando pessoas e profissionais que não têm medo de aprender, pesquisar e encarar desafios. Todas as qualidades que são caçadas e disputadas por empresas e corporações hoje em dia e são também o pilar para os empreendedores. Nas metodologias em que o foco do aprendizado não é o aluno, a postura passiva que é tradicional nesses ambientes torna muito mais difícil que essas características sejam desenvolvidas. Como a grande maioria das pessoas se forma em cursos presenciais, o resultado é que apenas poucas pessoas com aptidão natural ou que tiveram a orientação correta acabam desenvolvendo esse tipo de qualidade.

A webconferência serve para comunicação síncrona através da Internet, ou seja, o professor executor da disciplina, o tutor e os alunos(as) se encontram em uma “sala virtual online”, em um horário agendado, para discutirem um mesmo assunto. Nas aulas, o professor apresenta um conteúdo utilizando slides e interage com os alunos, pedindo a colaboração deles através de perguntas direcionadas ou enquetes.

Através do link "Fale com o Tutor" o aluno tem um canal de comunicação com a tutoria desta disciplina. Em caso de dúvidas pedagógicas (conteúdo das aulas, propostas das atividades, avaliações). O tutor EaD é o professor que ensina os alunos através de uma tutoria a distância. Ele nada mais é do que o profissional que tira dúvidas, direciona conteúdos, corrige provas e exercícios e, muitas vezes, também produz o conteúdo pedagógico.

Os alunos dos cursos na modalidade a distância têm acesso à biblioteca virtual. Trata-se de uma série de coleções organizadas de documentos eletrônicos, onde cada fonte de informação é organizada quanto ao seu conteúdo e identificação de forma descritiva. A biblioteca virtual direciona os usuários às fontes de dados disponíveis no meio virtual,

incluindo ferramentas para pessoas com necessidades especiais como: aumento de fonte, contrastes de telas.

4 DISCIPLINA OBRIGATÓRIA PARA CONCLUSÃO DE CURSO

As mudanças que vêm ocorrendo no mundo globalizado, celeradas pelo uso intensivo das telecomunicações e da informática, geram novas demandas capazes de transformar a informação em conhecimento, a fim de aumentar seu grau de empregabilidade. O aumento da relevância do setor de serviços na economia global é uma realidade em todo o mundo. O setor de serviços, tanto no PIB das nações como nos empregos gerados, está diretamente relacionado às necessidades dos clientes e consumidores em escala global.

A área de gestão de recursos humanos, inclusa no setor de serviços, representa oportunidades de negócios para as empresas. Fatores como abertura de mercado, aumento da competitividade e da concorrência no mercado, contribuíram para a implantação do poder de escolha dos consumidores, levando a imposição de desafios que a área de gestão de recursos humanos vem, já a algum tempo, experimentando um processo contínuo de redefinição de sua estratégia e adequação contínua de suas práticas. Assim, cresce a necessidade por profissionais para atuar com desenvoltura no ambiente interno da organização na área de gestão de pessoas, dando apoio sistemático todo corpo organizacional, dessa forma, as habilitações tecnológicas na área de gestão de pessoas, vem constituindo uma procura predominante no país.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem a finalidade de oferecer oportunidade diferenciada para a formação do indivíduo que deseja ingressar no vasto campo de “Gestão e Negócios”, com conhecimento científico e tecnológico e com competência profissional. Para tanto, o curso visa propiciar formação ou aprimoramento de profissionais técnicos de nível superior com potencial para acompanhar os avanços tecnológicos e, para utilizar adequadamente e de forma otimizada, os equipamentos de alta tecnologia na área de planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas voltadas para desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual, de grupo e organizacional, catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional, respeitando os princípios éticos.

Deve-se considerar ainda que o momento atual de transformações econômicas, técnicas e sociais é bastante complexo. Ao mesmo tempo em que algumas profissões

desaparecem e empresas naufragam, são criadas novas oportunidades de negócios e de atuação. O desafio atual não se restringe à superação da limitada visão de administração do cotidiano, por meio de uma perspectiva mais estratégica. A tarefa colocada para o tecnólogo é a construção do futuro, ou seja, a construção de novos mercados e novas competências organizacionais. Não se trata apenas da diversificação de negócios, mas sim da criação de novos negócios.

Partindo desse contexto o curso tecnólogo de recursos humanos da Uninassau para efetivar as diretrizes do MEC sobre a interdisciplinaridade oferece no quarto período do curso a disciplina Projeto Interdisciplinar.

Segundo Fazenda (2008), a interdisciplinaridade caracteriza-se por ser uma atitude de busca, de inclusão, de acordo e de sintonia diante do conhecimento. Logo, torna-se explícito a ocorrência de uma globalização do conhecimento, onde, há o fim dos limites entre as disciplinas. O trabalho interdisciplinar garante maior interação entre os alunos, destes com os professores, sem falar na experiência e no convívio grupal. Essa temática é compreendida como uma forma de trabalhar em sala de aula, no qual se propõe um tema com abordagens em diferentes disciplinas. É compreender, entender as partes de ligação entre as diferentes áreas de conhecimento, unindo-se para transpor algo inovador, abrir sabedorias, resgatar possibilidades e ultrapassar o pensar fragmentado.

No desenvolvimento de atividades interdisciplinares o aluno não constrói sozinho o conhecimento, mas sim em conjunto com outros e tendo a figura do professor como uma orientação, um norte a ser seguido.

Assim a Interdisciplinaridade é uma oportunidade concreta para a revisão das relações com o conhecimento, provocando a tessitura de um ambiente interativo, entrelaçando os saberes e as pessoas, ampliando, na prática, o conceito da construção coletiva. O trabalho pedagógico interdisciplinar areja e revitaliza as relações interpessoais e de aprendizagem, alcançando também as instituições, pois equipes surgem quase naturalmente e, nessas novas equipes, outras formas de aprender e ensinar são descobertas.

Nesta perspectiva, a proposta curricular do curso de Gestão de Recursos Humanos, comprometida com a interdisciplinaridade, tem o compromisso de preparar o futuro Gestor de RH, para uma atuação responsável e consciente dentro das Organizações.

A plataforma de aprendizagem utilizada pelos discentes, na elaboração e construção do projeto parcial e final chama-se Blackboard. Os alunos terão que acessar o ambiente virtual

de aprendizagem (AVA), através de login e senha, para terem acesso a trilha de aprendizagem. A trilha de aprendizagem é formada por:

Apresentação da disciplina

- Contém um breve resumo detalhado em forma de apresentação, enfatizando a construção e avaliação dos projetos.

Guia de estudos

- Contém um resumo mais detalhado, da unidade a ser estudada, com menos de 25 páginas;

Vídeo aulas

- Apresentação de temas pertinentes a unidade a ser esplanada pelo professor conteudista da disciplina.

Webconferência

É uma reunião ou encontro virtual realizada pela internet através de aplicativos ou serviço com possibilidade de compartilhamento de apresentações, voz, vídeo, textos e arquivos via web. Na webconferência, cada participante assiste de seu próprio computador. A webconferência pode ocorrer tanto através de uma aplicação específica instalada em cada um dos computadores participantes, quanto através de uma aplicação web que executa dentro do navegador bastando digitar o endereço do site onde será a webconferência, a maioria das vezes é necessário um pré-cadastro para realização do primeiro acesso na plataforma.

O cronograma de aulas via webconferência, e colocado no ambiente virtual de aprendizagem antes dos alunos entrarem na sala. Para a disciplina Projeto interdisciplinar serão agendados seis encontros com o professor executor. Caso o aluno não possa participar da webaula ao vivo, em 48 horas após a webconferência, será disponibilizado o link da gravação, dentro da plataforma de aprendizagem. No link “ Webconferência” localizado no menu lateral esquerdo no ambiente virtual de aprendizagem, ficará disponibilizado para o aluno a "Biblioteca de Webconferências" com todo material e aulas utilizados nos módulos anteriores gravado pelo professor executor da disciplina.

Cronograma acadêmico

- Contém um calendário com as datas de entrega do projeto parcial, final e revisado. Esse calendário é elaborado pelo professor executor da disciplina e enviado para a coordenação do curso.

Antes da elaboração do projeto, o aluno terá que compreender todas as diretrizes repassadas através dos guias de estudos, para elaboração do seu Projeto Interdisciplinar. Para a conclusão do mesmo o aluno terá que realizar a Avaliação On-Line 1 (AOL1) Projeto Parcial, que consta na Unidade III, com o peso de 40%. Posteriormente, na unidade IV a Avaliação On-Line 2 (AOL2), Projeto Final, que deverá ser encaminhada com as correções solicitadas pelo professor na AOL1 e os itens que a complementam. Seu peso é de 60%. Se o aluno obtiver a média igual ou superior a 7,0, encerram suas atividades, porque está aprovado. Caso não tenha conseguido atingir a nota para aprovação, o aluno deverá enviar na Avaliação On-Line 3 (AOL3), Projeto Revisado, na unidade IV, com todas as solicitações de ajustes realizadas pelo professor, que valerá como nota da avaliação final. O envio antecipado, ou até a data limite estabelecida no cronograma para entrega das avaliações, evitará a falta de tempo para os ajustes e aproveitamento da disciplina.

Ao concluir todas as etapas do projeto interdisciplinar, o professor executor realizará a correção final, orientando o discente a retornar à instituição em que realizou o diagnóstico para realizar uma devolutiva aos gestores, com intuito de contribuir na formação do profissional concluinte do curso de graduação e na melhoria das ações realizadas pelo setor de RH, onde o foco principal são as pessoas.

5 CONCLUSÃO

Podemos concluir que, de fato a disciplina projeto interdisciplinar é de suma importância para os alunos que cursam o tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. Além de ser uma disciplina de conclusão de curso ela traz como metodologia de aprendizagem a interdisciplinaridade. Este artigo poderá ser transformado em um estudo de caso para abordar aspectos mais específicos das disciplinas utilizadas no projeto interdisciplinar. Trazendo novas visões e sugestões metodológicas para melhorar o processo de aprendizagem do aluno EaD inserido neste contexto.

O mundo está cada vez mais competitivo e em constantes mudanças tecnológicas. A cada dia surgem novas tecnologias, novos métodos e processos de se fazer às coisas. Assim sobreviverá nesse mundo competitivo quem se adequar às competências

necessárias, para isso as coisas devem ser feitas de acordo com as novas exigências do mercado, sejam os indivíduos ou as organizações.

TITULO, TITRE OU TITLE.

IMPLEMENTATION OF THE INTERDISCIPLINARY PROJECT
IN TEACHING THE DISTANCE OF HUMAN RESOURCE
TECHNOLOGIST COURSE AT NASSAU RECIFE-PE
MAURITIUS UNIVERSITY CENTER.

RESUMEN, RÉSUMÉ OU ABSTRACT.

This article presents elements for the theoretical discussion in order to analyze the application of the Interdisciplinary Project in the distance learning of the Human Resources technologist college course at Maurício de Nassau University Center in Recife - PE. Through a methodology based on a case study, we observed that, as a relevant aspect in the learning process, interdisciplinarity was identified as the need to create a mechanism to combine theory and practice, institute an innovative coursework and prepare students for the work market. It is emphasized as essential factor for this project the pedagogical accompaniment that occurs between the executing teacher and the tutor of the subject during the learning curve of the students.

PALABRAS-CLAVE, MOTS-CLÉS OU KEYWORDS.

Interdisciplinary, Education and Human Resources.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CES 3/2007. Diário Oficial da União, Brasília, 3 de julho de 2007, Seção 1, p. 56. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Normas para o credenciamento de Instituições e a oferta de Cursos Superiores a Distância**. Portaria Normativa Nº 11, de 20 de junho de 2017(*). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=66441-pn-n11-2017-regulamentacao-ead-republicada-pdf&category_slug=junho-2017-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 28 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9057.htm> Acesso em: 28 abr. 2019.

CARLOS, Jairo Gonçalves. *Interdisciplinaridade: o que é isso?* In: CARLOS, Jairo Gonçalves. *Interdisciplinaridade: desafios e potencialidades*. 2007. 172 f. Dissertação. (Mestrado Profissionalizante em Ensino de Ciências) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FAZENDA, Ivani Catarina Arantes (Org.). *Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia?* São Paulo: Loyola, 1979.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 175 p.

GIRAFFA, L.M.M. **Uma arquitetura de tutor utilizando estados mentais**. 177f. Tese. (Doutorado em Ciência da Computação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 1999.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

LUCIANO, Fábila Liliã. **Metodologia científica e da pesquisa**. Criciúma: Ed. do autor, 2001. 93 p.

MACHADO, H. A. P. Júlio. **Sistemas de Gerenciamento para Ensino**. Dissertação de mestrado. Porto Alegre, maio de 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1996. 231 p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1994.

RAUEN, Fábio José. **Roteiros de investigação científica.** Tubarão: UNISUL, 2002. 264 p.