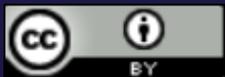


Repad

Revista Estudos e
Pesquisas em Administração

v. 5, n. 1, Janeiro-Abril/2021



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Gestão de sala de aula: Processo de ensino-aprendizagem eficiente e eficaz em um curso de extensão profissional

Erinaldo Silva Oliveira

ery-itb@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9323-7581>

Universidade Federal do Oeste do Pará

Itaituba, Pará, Brasil

Daniel Nascimento-e-Silva

<https://orcid.org/0000-0001-9770-575X>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Manaus, Amazonas, Brasil

RESUMO

Diante do atual cenário de rápidas mudanças, um profissional competente pode se tornar um importante aliado para a manutenção de uma organização; para isso é necessário um novo modelo de educação e aprendizagem que possa gerir descobertas e conhecimentos de maneira eficiente e eficaz. Este estudo propõe a gestão de sala de aula como forma de facilitar a aprendizagem de competências individuais e como forma de fomentar o ingresso ou manutenção de potencial empregatício de pessoas no mundo do trabalho. A metodologia se constituiu de revisão bibliográfica para fundamentação teórica e pesquisa de levantamento na parte prática, realizada durante um curso de extensão profissional. Os resultados demonstraram que as atividades e técnicas aplicadas no curso em questão permitiram o desenvolvimento de diversas competências. A conclusão mostra que a aplicação das técnicas e processos de gestão de sala de aula possibilita alcançar um nível de ensino e aprendizagem eficiente e eficaz. A contribuição deste estudo para a área da extensão é a apresentação de um esquema de avaliação da eficiência e eficácia da gestão do espaço de aprendizagem.

Palavras-chave: Gestão de sala de aula. Competências. Aprendizagem.

Management Classroom: Efficient and effective teaching-learning process in a professional extension course

ABSTRACT

Given the current scenario of rapid change, a competent professional can become an important ally in maintaining an organization; in order to do that, a new model of education and learning which can manage discoveries and knowledge in an efficient and effective way is needed. This study proposes the classroom management as a way of facilitating the learning of individual competences and to foster the entry or maintenance of the employment potential of people in the world of work. The methodology consisted of a bibliographical review for theoretical foundation and conduction of a survey of the practical part, carried out during a professional extension course. Results showed that activities and techniques applied in the course allowed the development of several competences. The conclusion shows that the application of classroom management techniques and processes enables an efficient and effective level

of teaching and learning. The contribution of this study to the area of extension is the presentation of an evaluation scheme of the efficiency and effectiveness of learning space.

Keywords: Classroom management. Competences. Learning.

Submetido: 23/10/2020

Solicitação de Modificação: 31/12/2020

Aceito: 05/01/2021

Publicado: 30/04/2021

INTRODUÇÃO

As rápidas e constantes mudanças frutos de nosso novo modelo de sociedade geram novos desafios para as atuais organizações. Diante do atual cenário, um profissional competente pode se tornar um importante aliado para a manutenção de uma organização competitiva. Por esse motivo, o conceito de competência tornou-se um assunto de diversas pesquisas e estudos no âmbito organizacional (PIRES; AMORIM, 2012; SILVA; SCHWERTNER, 2018; BASTOS, et al., 2019).

O novo modelo de sociedade exige um novo modelo de educação e, conseqüentemente, um modelo de aprendizagem que possa gerir descobertas e conhecimentos de maneira eficiente e eficaz. Por isso, este estudo propõe a gestão de sala de aula ou “*classroom management*” como forma de facilitar a aprendizagem de competências individuais e como forma fomentar o ingresso ou manutenção de potencial empregatício de pessoas no mundo do trabalho.

O estudo objetiva ainda trazer novos conceitos sobre gestão da sala de aula; sobre o termo “competência” e apresentar os resultados da gestão de sala de aula realizada durante o curso de extensão profissional de Assistente Administrativo, ocorrido no distrito de Campo Verde no município de Itaituba – Pará, ofertado pela Universidade Federal do Oeste do Pará Campus Itaituba. Para isso, está dividido da seguinte forma: a primeira parte é esta introdução, que mostra o contexto, o problema, o objetivo e organização do estudo; na segunda, são abordadas as características e principais aspectos nos quais consiste a gestão de sala de aula, discorrendo também sobre a necessidade e o conceito de competências; na terceira, apresenta-se o percurso metodológico utilizado; a quarta apresenta os resultados e discussão; a quinta parte contém a conclusão do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gestão da sala de aula

Apesar de ainda engatinhar em obras e publicações de contexto nacional (COSTA; LIMA, 2017), a gestão da sala de aula trata-se de um assunto de grande envergadura em diversas publicações internacionais (DJIGIC; STOJILJKOVIC, 2011; 2012; HUTCHINGS et al., 2013; DOBRESCU; GROSU, 2014; ERDOGAN; KURT, 2015; VOSS et al.; 2017; MCGLYNN, KELLY, 2018). Sendo entendida como as habilidades (HUTCHINGS et al., 2013; SADIK; AKBULUT, 2015), recursos (DICKE et al., 2015), estratégias (MAGGIN et al., 2011), processos (DJIGIC; STOJILJKOVIC, 2012; DOBRESCU; GROSU, 2014; POPESCU-MITROI et al., 2015), tarefas

(CANER; TERTEMIZ, 2015) ou ações (DJIGIC; STOJILJKOVIC, 2011; ERDOGAN; KURT, 2015) que os docentes precisam ter ou usar para obter a máxima produtividade no ambiente de ensino.

Erdogan e Kurt (2015) comentam que o termo “gestão da sala de aula” ou “*classroom management*” é um termo bastante abrangente. Para os autores, engloba, por exemplo, as ações que os docentes devem realizar para estabelecer um espaço de aprendizagem que fornece o apoio para o desenvolvimento de habilidades acadêmicas e sócio emocionais dos alunos. Isso denota a necessidade de catalogação das corretas ações a serem tomadas, como por exemplo, identificar as diretrizes necessárias que o aluno deve realizar para seu processo de aprendizagem ocorra com eficiência. Com relação as ações que visam o desenvolvimento sócio emocionais nos leva a compreensão das regras, valores e atitudes que visem a interação entre os alunos, ou seja, a socialização, o respeito, os comportamentos e a disciplina esperada em atividades na classe, enfim tudo o que leve o ambiente a funcionar corretamente. Toda essa organização aperfeiçoa os métodos e meios direcionando a um processo de ensino e aprendizagem eficaz.

Este processo de gerenciamento deve ser contínuo para Sadik e Akbulut (2015). Por contínuo entendemos um processo que busca uma permanente melhoria, visando como resultado obter o máximo de eficiência e produtividade na sala de aula (GÜLBAHAR et al., 2015). Isso pode gerar no docente um melhor manejo ou habilidade laborativa de suas atividades. Dentre algumas das habilidades que precisam ser melhoradas continuamente citadas pelas autoras são a parceria com os demais componentes escolares como a direção visando a resolução dos problemas complexos; uso de tecnologias que tenham relação com o conteúdo do curso e saber orientar os alunos a produzirem conhecimentos. Ainda para as autoras é a habilidade em gerir a sala de aula que torna o ensino eficaz, pois auxilia na tomada de decisão.

A gestão de uma sala de aula também pode resultar em um processo de aprendizagem mais eficaz e produtivo possível (DOBRESCU; GROSU, 2014). Este processo trata-se conjunto de estratégias e técnicas de gerenciamento que permitem potencializar a relação educador x educando. O docente gestor deve se permitir inovar em seus processos educativos e em sua didática através de novas estratégias que busquem a colaboração, o aumento da confiança entre os alunos e a melhoria do desempenho acadêmico. Trata-se de coordenar as diversas atividades buscando tornar os alunos independentes, com senso de iniciativa, proativos e resultando consequentemente em melhores índices avaliativos. Para elaboração de estratégias as etapas planejamento do processo administrativo (NASCIMENTO-E-SILVA, 2011; SILVA et al., 2018) devem se fazer presentes.

Uma gestão de sala de aula entendida como estratégia é exposta novamente por Christofferson e Sullivan (2015). Todavia, diferente de Dobrescu e Grosu (2014), os autores a entendem como sistemas e não como conjuntos de estratégias. A intenção é permitir ao docente ter o comando sobre a sala de aula. Para isso serão utilizadas estratégias proativas, ou seja, algo que muito se aproxima do senso de iniciativa (DOBRESCU; GROSU, 2014), o que significa permitir ao aluno agir, correr riscos, empreender e descobrir por conta própria, recebendo para isso os corretos direcionamentos, sendo necessária para isso a habilidade de liderança. Também devem ser utilizadas estratégias reativas, isto é, algo que responda de forma satisfatória as necessidades e exigências dos alunos e das metas estabelecidas pelos sistemas de ensino.

A gestão de sala de aula é entendida mais uma vez como processo por Djigic e Stojiljkovic (2012). O processo relatado pelas autoras pode apresentar pelo menos oito aspectos, variáveis (SADIK; AKBULUT, 2015) ou setores de gerenciamento, entre outros apresenta-se: o espaço, o tempo, as atividades, os materiais, o trabalho, as relações sociais e características de personalidade, as habilidades e competências. Isto sugere a organização e o controle de todas essas variáveis, através de um processo de planejamento que permita abarcar cada um destes aspectos. Nota-se a abrangência do tema (ERDOGAN; KURT, 2015), pois o processo envolve variáveis de comum mensuração como atividades e o tempo; a variáveis mais difíceis de obter mensuração como habilidades e competências. O que está de acordo com as afirmações de Caner e Tertemiz (2015) de que a gestão de sala de aula é uma das mais desafiadoras tarefas que os docentes precisam lidar.

Voss et al. (2017) limitam o gerenciamento de sala de aula a um dos aspectos citados pelas autoras anteriores, o tempo (DJIGIC; STOJILJKOVIC, 2012). Para a autora gerenciar uma sala de aula trata-se de utilizar de forma eficiente o tempo dedicado a instrução visando tornar possível uma aprendizagem significativa aos alunos visando promover o crescimento destes. Por isso o professor deve adotar a prática de durante o planejamento de aula identificar a estrutura básica da disciplina, indo dos conceitos mais abrangentes, ou concretos, aos conceitos menos abrangentes, ou abstratos visando facilitar o processamento de informações por parte do aluno, para que este possa aprender e assimilar de forma significativa os conteúdos (NOGUEIRA; LEAL, 2013). Isto significa fazer a interação dos conhecimentos prévios com os novos conhecimentos (MOREIRA, 2012) tornando possível aos alunos construir seu próprio saber e conseqüentemente avançando em suas descobertas.

Finalmente, Garrett (2015) procura definir o que não é uma gestão de sala de aula através da confrontação de três equívocos: gestão de sala de aula não é disciplina; gestão de sala de aula eficaz não é sinônimo de uma sala de aula silenciosa; um plano eficiente de gestão de sala de aula não depende de recompensas e punição. O primeiro equívoco se refere a concepção errônea de relacionar gestão de sala de aula apenas ou somente com a disciplina (não desmerecendo esse componente de fundamental importância). Se o componente organização se fizer presente os gestores conseguem evitar diversos problemas de comportamento, reduzindo o foco na disciplina. Em síntese, uma classe comportada é reflexo de uma gestão eficaz e não o seu objetivo.

O segundo equívoco refere-se à concepção de uma sala de aula bem gerida ou ordenada como um local sem vida, sem ação, passivo. Para se produzir é necessário ação, muita atividade e muitas vezes barulho, pois para o aprendizado deve haver diálogo, expressão e compartilhamento de ideias, os quais podem gerar animados debates e muito som, que leva novamente a necessidade da característica de liderança para docente saber conduzir e gerenciar os debates, seminários e demais processos produtivos.

Por fim, o terceiro equívoco vem da concepção de que uma sala de aula bem gerida é dependente de recompensas e punições, o que sugere uma compreensão meramente behaviorista. Para Garrett a utilização exclusiva de recompensas extrínsecas reduz a motivação intrínseca dos alunos. Quer dizer, no momento em que a motivação do aluno depende unicamente de incentivos externos, reduz nele cada vez mais a capacidade de se auto motivar na busca da superação de desafios.

Garrett (2015) mais uma vez caracteriza a gestão de sala de aula como processo (DJIGIC; STOJILJKOVIC, 2012; DOBRESCU; GROSU, 2014; SADIK; AKBULUT,

2015) composto de cinco áreas: organização do design físico da sala de aula, estabelecer regras e rotinas (MCGLYNN; KELLY, 2018), desenvolver relações de cuidado, implementar instrução envolvente e eficaz e abordar questões disciplinares. Devem ser elaboradas estratégias específicas (DOBRESCU; GROSU, 2014; CHRISTOFFERSON; SULLIVAN, 2015) para cada uma destas áreas para que o ambiente se torne um ambiente de aprendizagem. É possível perceber implicitamente presente nas áreas citadas pelo autor duas etapas do processo administrativo, a organização e o controle (NASCIMENTO-E-SILVA, 2011; SILVA et al., 2018).

Por tudo isso, podemos inferir que a gestão da sala de aula é um processo que envolve diversas variáveis como o planejamento, a organização, o controle e a direção do ambiente aprendizagem, visando promover um ensino e aprendizagem eficaz. A intenção de todas as variáveis que compõe o processo de gestão de uma sala de aula é impulsionar o ensino e a aprendizagem de forma a torna-lo o mais produtivo e eficiente possível. Como o processo de ensino-aprendizagem envolve todos os componentes do ambiente de aprendizagem, significa que as variáveis não visam a promoção desse processo de forma isolada ou individual para cada um dos alunos. Longe de ser um processo excludente, visa a adoção de estratégias e rotinas educativas que possam incluir todos os alunos de forma que todos alcancem seu maior potencial. É através da correta execução das variáveis ou etapas de gestão de uma sala de aula que o ambiente de aprendizagem a alcançará essa máxima produtividade.

A necessidade de competências

O ambiente atual é exigente por resultados organizacionais através das pessoas (SILVA; SCHWERTNER, 2018). As autoras lembram que as organizações precisam estar constantemente se inovando em seus processos e metodologias de trabalho, o que causa uma demanda por profissionais competentes, sendo a educação profissional uma das opções de fornecer ao ambiente este modelo de indivíduo. Para isso é necessário um modelo educacional que esteja amparado em um método de educação e ensino que saiba direcionar indivíduos para o uso de tecnologias e seja capaz de gerar competência nas pessoas.

Demai (2017) entende que a intenção curricular da educação profissional deve ser a de aperfeiçoar perfis profissionais e competências que respondam a necessidades formativas de acordo com funções e demandas do mundo do trabalho, dos processos gerenciais e produtivos. Para Neiva Filho, Vasconcelos e Sousa (2015), isso significa satisfazer as necessidades e oportunidade profissionais surgidas ou oportunizadas de acordo com as mudanças do sistema de produção, isto é, um ensino de acordo com as necessidades das organizações e dos novos processos de trabalho, as quais no atual modelo de sociedade modificam-se rápido e constantemente.

Devido a diversas e constantes mudanças relativas à complexidade do trabalho no âmbito organizacional, as competências acabam sendo caracterizadas de diversas maneiras e em diferentes dimensões (MARINHO-ARAÚJO; ALMEIDA, 2016; SILVA; SCHWERTNER, 2018; BASTOS et al., 2019). Uma tendência é caracterizar competências como contribuição humana às organizações visando a interação destas com seu ambiente de atuação, conservando ou mesmo expandindo suas vantagens competitivas (SILVA; SCHWERTNER, 2018). Por isso, podemos citar dentre diversas competências que podem ser geradas através de um processo de ensino a capacidade de trabalho em equipe, a compreensão de todas as etapas do processo de produção

(RAMOS, 2009) ou de serviço, a empatia, a iniciativa, a capacidade de decisão, a capacidade empreendedora (LAPOLLI; FRANZONI; BELLO, 2014), entre outras.

Quanto ao uso de tecnologias, esta necessidade sugere a formação de um profissional atualizado (MACEDO; MACEDO; KALHIL, 2017), que conheça as principais ferramentas de produtividade relacionadas a sua área de atuação e que tenha a capacidade de buscar a melhoria contínua ou aprendizagem permanente (SILVA; SCHWERTNER, 2018), que sabia articular os processos de trabalho com os benefícios da ciência e da tecnologia (PEREIRA, 2012), compreendendo que a atual sociedade exige profissionais que estejam cientes de que o processo de aprender o acompanhará por toda a vida.

Para Pires e Amorim (2012) a competência é o resultado do processo de criação do conhecimento, principalmente em ambientes organizacionais. Na visão das autoras só existe competência através de conhecimentos adquiridos. Por isso não basta apenas a transmissão, mais o processamento de informações e conhecimento de maneira que o aprendiz consiga reter e transformar aquelas informações em novos conhecimentos.

Almeida, Borini e Souza (2018) entendem que a competência individual trata-se do desempenho de determinada pessoa em um determinado serviço, processo ou atividade. Disso depreendemos tratar-se da melhor performance ou do comportamento esperado de um profissional ao realizar uma ação. A autora cita como exemplos de competências exigidas no cenário internacional a autonomia, a iniciativa e o comprometimento com os objetivos e estratégias, o que resulta em maior um juízo de responsabilidade para os componentes de uma instituição.

Na visão de Bastos et al. (2019) competência trata-se de um conjunto de saberes, os quais podem acrescentar valores individuais e organizacionais. Ou seja, o processo de adquirir competências trás benefícios tanto para a própria pessoa, como autoconhecimento, automotivação, identificação de forças e fraquezas, como pode acarretar benefícios para o sistema qual o mesmo faz parte, como melhoria da relação interpessoal, melhor atuação do grupo, capacidade de motivar os outros, etc.

Por isso podemos denominar competência como o conjunto de conhecimentos que podem melhorar o desempenho das pessoas no contexto organizacional melhorando a sua competitividade. O resultado da aquisição de conhecimentos necessários para a melhoria do processo institucional nas pessoas resulta em um ambiente corporativo mais otimizado e produtivo, sendo o processo de ensino e aprendizagem componente significativo para essa aquisição. Como a máxima produção ou desempenho é a intenção de toda instituição que queria sobreviver no mercado competitivo de hoje, profissionais competentes são de fundamental importância para essa continuidade.

Tendo discutido sobre a gestão de sala de aula; a necessidade de competências e percebido o papel fundamental da aprendizagem para a aquisição de novas competências, será apresentada, na próxima seção, a aplicação desses processos em um curso de extensão profissional de Assistente Administrativo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A estratégia metodológica definiu como fonte dos dados (unidade de análise) os componentes do curso de Assistente Administrativo, o que configurou uma análise individual de estudo. É um estudo do tipo quali-quantitativo. A metodologia utilizada se constitui de pesquisa e revisão bibliográfica para fundamentação teórica, seguida da análise e organização de dados coletados (NASCIMENTO-E-SILVA, 2012).

Posteriormente, aplicou-se a pesquisa empírica, seguida da análise, organização e discussão dos dados obtidos visando alcançar os objetivos propostos (LAKATOS; MARCONI, 2018). Utilizou-se o método de pesquisa de levantamento, o qual tem por intenção questionar de forma direta determinada parte da população que se intenciona conhecer o seu comportamento (CORDEIRO; MOLINA; DIAS, 2014). As bases de dados utilizadas neste estudo foram os endereços eletrônicos “<http://www.periodicos.capes.gov.br/>”, “<https://www.sciencedirect.com/>” e “<http://www.spell.org.br/>”. A perspectiva de análise foi sincrônica, uma vez que se pretendeu explicar o momento atual do fenômeno “*classroom management*”. Essa perspectiva objetiva capturar ou registrar o atual momento da realidade.

O curso foi realizado em um dos distritos do município de Itaituba no Estado do Pará (distrito Campo Verde), sendo um componente de uma série de serviços sociais prestados à comunidade. O distrito fica localizado a 30 quilômetros da sede do município de Itaituba, no entroncamento das BRs: 230, Transamazônica, e 163, Cuiabá-Santarém. Esse distrito apresenta um crescimento em sua demanda populacional (MUNICÍPIO DE ITAITUBA, 2018). Um dos motivos desse crescimento é o fato do distrito está localizado na área de influência direta de empreendimentos portuários de transportes de Cargas, componentes do projeto logístico federal “Arco Norte”, o qual tem como objetivo escoar a produção agrícola do Centro-Oeste do país utilizando a integração dos eixos rodoviários, fluviais e ferroviários, para o escoamento estimado de milhões de toneladas de grãos (SANTOS; SCHUBER, 2018). Por isso justifica-se a preparação para o mundo do trabalho dos componentes dessa comunidade para que possam estar preparados para as oportunidades surgidas ou que surgirão com o decorrer desse crescimento na localidade.

Para que pudessem entender a dinâmica interna das organizações, o curso de Assistente Administrativo teve carga horária de 20 horas, realizado entre os dias 18 e 19 de janeiro de 2019. Este objetivou proporcionar a compreensão da importância das ações eficientes e ao mesmo tempo eficazes; noções de diversas rotinas administrativas; a organização e planejamento das atividades visando o máximo desempenho. Por isso todas as atividades objetivaram uma formação interdisciplinar que levasse os estudantes ao conhecimento de diversas áreas da organização, fugindo de uma formação fragmentada e de visão limitada. Buscou-se formar um profissional polivalente que compreendesse ao máximo as etapas administrativas e ainda buscou enfatizar a importância da utilização de forma produtiva das tecnologias digitais (SADIK; AKBULUT, 2015).

Os conteúdos ministrados no curso foram os seguintes: 1. Fazendo as coisas certas acontecerem no momento certo; 2. Administração do tempo; 3. Habilidades para o trabalho em equipe; 4. Processadores de texto e planilhas eletrônicas; 5. Redação de documentos; 6. Organização sistêmica; 7. Eficiência e Eficácia; 8. Comunicação eficaz; 9. Utilizando a internet de forma produtiva.

Os temas, tópicos e atividades visaram a aquisição das seguintes competências, entre outras: relacionamento interpessoal, comunicação, proatividade, motivação para o trabalho, comprometimento, administração de conflitos, colaboração, organização, planejamento, liderança, trabalho em equipe, capacidade de iniciativa, criatividade, flexibilidade, autocontrole, capacidade de inovação, empreendedorismo e visão sistêmica.

Questões norteadoras

Para alcançar o objetivo geral do estudo, foram selecionadas quatro questões norteadoras para orientar os trabalhos de campo:

- 1) Quais são as características prévias (saberes, experiências) dos componentes da turma de Assistente Administrativo realizada no distrito de Campo Verde?
- 2) Qual o nível de satisfação de aprendizagem e obtenção de competências alcançadas através do curso realizado utilizando a concepção de “*classroom management*”?
- 3) Qual o nível de satisfação de aprendizagem e obtenção de competências de alunos conduzidos por um gestor de sala de aula?
- 4) Qual o nível de satisfação de aprendizagem e obtenção de competências obtidas através da infraestrutura/material didático fornecido?

Participantes

Neste estudo, a escolha da amostra foi feita de forma intencional, não aleatória, devido ao fato de se pretender obter dados e informações de 22 alunos do curso de Extensão Universitária e Profissional Assistente Administrativo residentes no distrito de Campo Verde: 05 indivíduos do sexo masculino e 17 do sexo feminino, com idades entre 18 e 38 anos. Todos os alunos aceitaram participar da avaliação. Os critérios de matrícula na turma foram: ter acima de 18 anos e possuir como grau mínimo o Ensino Médio.

Instrumento de coleta de dados

Os dados quantitativos foram obtidos inicialmente por meio de uma tabela de levantamento e após a finalização do curso foi apresentado um questionário avaliativo visando diagnosticar o nível de satisfação do curso por meio de uma escala de medição de satisfação que solicitou valores numéricos visando atribuir quantificação, aplicados através de um questionário.

A tabela de levantamento foi elaborada visando identificar saberes ou competências prévias dos alunos, para a partir daí elaborar estratégias específicas (DOBRESCU; GROSU, 2014; GARRETT, 2015; CHRISTOFFERSON; SULLIVAN, 2015) e buscando também catalogar os conhecimentos prévios para posteriormente fazer a interação com os novos conhecimentos (MOREIRA, 2012).

A escala de medição utilizada para a avaliação final foi a Escala de Likert, a qual trata-se de uma técnica que utiliza determinado tipo de escala de respostas visando identificar variados graus de satisfação de cada item analisado, esta escala foi criada por Rensis Likert em 1932 (AVELAR; COSTA, 2016; VIANA et al., 2018). A Escala de Likert criada tratou-se uma escala de 0 a 10 para avaliar a satisfação com o curso ministrado, na qual 0 corresponderia a muito insatisfeito e 10 corresponderia a muito satisfeito. Foram avaliadas três dimensões (o curso, com cinco categorias de análise; o instrutor com sete categorias de análise e a infraestrutura/material didático com seis categorias de análise).

Estratégia de coleta

Os dados referentes ao levantamento prévio foram coletados com o auxílio de um protocolo de pesquisa elaborado previamente. Os dados foram coletados através de tabela de levantamento criada através de uma planilha eletrônica. Durante a coleta, indagou-se de forma sequencial e individual a cada um dos alunos sobre sua

identificação, nível de instrução, sua experiência profissional, o conhecimento ou não de ferramentas de produtividade e o conhecimento ou não de assuntos administrativos. Só após a resposta de cada uma dessas questões se passava a interrogar o próximo aluno, procedimento utilizado com toda a turma.

Os dados referentes ao questionário avaliativo de satisfação do curso foram coletados após a realização de todas as ações e atividades, através do preenchimento individual do questionário de forma impressa. Todos os alunos tiveram um tempo estipulado para o preenchimento do questionário. Os alunos foram orientados a determinarem uma única pontuação para cada uma das dezoito categorias avaliadas. O questionário foi preenchido de forma anônima.

Organização dos dados

Depois que a avaliação foi concluída, as respostas do questionário também foram incluídas em uma planilha eletrônica. Para isso, o pesquisador criou um arquivo contendo uma tabela frequência dos dados informados em cada questionário de cada respondente e organizou as respostas em torno das categorias avaliadas, de maneira que todas as respostas relativas à mesma categoria estivessem na mesma seção.

Posteriormente foram criados três quadros referentes as três dimensões analisadas. Cada quadro foi composto de quantas linhas fossem necessárias para incluir cada uma das afirmações correspondentes a cada categoria analisada. Em seguida foi disposto nas colunas da esquerda para a direita cada número referente ao intervalo da escala de avaliação proposta. Depois que os quadros individuais estavam prontos foram incluídas frequências percentuais das respostas, conforme os dados contidos nos quadros 2, 3, e 4 desse estudo.

Interpretação dos resultados

A interpretação dos resultados foi feita com o auxílio da frequência percentual, sendo possível nesse momento identificar o percentual de respostas correspondentes a cada um dos valores da escala de satisfação (0 a 10). A frequência percentual foi obtida da seguinte maneira: identificou-se a quantidade de respostas referentes a cada número do intervalo da escala de avaliação ou satisfação, em seguida dividiu-se o valor da quantidade de respostas pelo valor total amostral de respostas (22). Em seguida multiplicou-se o resultado dessa divisão por 100, obtendo-se aí o valor percentual de respostas com relação à amostra em estudo, isto é, o percentual de satisfação em relação a cada categoria analisada. Esse procedimento foi realizado com todas as respostas de todas as categorias.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Quadro 01 apresenta os resultados obtidos em relação a avaliação inicial dos alunos. Percebeu-se que a idade dos alunos variou entre 18 a 38 anos. O quadro demonstra que apenas 04 alunos possuíam o ensino superior, os demais possuíam apenas o ensino médio. 08 alunos nunca trabalharam em alguma organização empresarial. Somente cinco alunos conheciam algum aplicativo de produtividade. 19 alunos não tinham nenhum conhecimento administrativo.

Quadro 1. Avaliação inicial dos alunos

Identificação	Idade	Nível de instrução	Trabalha ou Trabalhou em empresa?	Conhece aplicativos de produtividade?	Possui conhecimentos administrativos?
Aluno 1	26	Médio	sim	sim	sim
Aluno 2	29	Médio	sim	sim	não
Aluno 3	25	Médio	sim	não	não
Aluno 4	22	Médio	sim	não	não
Aluno 5	21	Médio	sim	não	não
Aluno 6	22	Médio	sim	sim	não
Aluno 7	19	Médio	não	não	não
Aluno 8	25	Médio	sim	não	sim
Aluno 9	18	Médio	não	não	não
Aluno 10	22	Médio	sim	não	não
Aluno 11	38	Superior	não	não	não
Aluno 12	29	Superior	sim	não	não
Aluno 13	20	Médio	sim	não	não
Aluno 14	29	Superior	sim	sim	não
Aluno 15	29	Superior	sim	sim	não
Aluno 16	18	Médio	não	não	não
Aluno 17	25	Médio	não	não	não
Aluno 18	25	Médio	não	não	não
Aluno 19	29	Médio	não	não	não
Aluno 20	18	Médio	não	não	não
Aluno 21	20	Médio	sim	não	sim
Aluno 22	27	Médio	sim	não	não

Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

A turma foi composta por 95,45% dos alunos com menos de 30 anos, o que revelou tratar-se de um público ainda jovem. Apenas 18,18% tinham o ensino superior, o que levou o gestor da sala a redirecionar o processo formativo, levando em consideração um público oriundo da educação básica. Apesar da média formação, 63,63% dos alunos já possuíam experiência e saberes vindo de trabalho exercido com remuneração; 77,27% dos alunos não conheciam nenhum aplicativo que pudesse aumentar sua produtividade laboral, o que sugeriu o foco na demonstração básica de aplicativos de desempenho; 86,33% não possuíam nenhum conhecimento administrativo, o que ressaltou a importância da formação para aquela localidade e a necessidade de um conhecimento básico sobre a ciência administrativa.

O levantamento inicial ainda esteve de acordo com Erdogan e Kurt (2015) ao realizar a catalogação das corretas ações a serem tomadas. No exemplo, foi possível identificar a trajetória que o gestor deveria utilizar para que o processo de aprendizagem ocorresse com eficiência e eficácia, levando em consideração a situação inicial dos alunos. Também esteve de acordo com Christofferson e Sullivan (2015), isto é, propor através dessa estratégia, algo que respondesse de forma satisfatória as necessidades e exigências dos alunos e ao mesmo buscando adequação com a metas estabelecidas.

O Quadro 2 apresenta os resultados obtidos em relação a avaliação do curso realizado. Percebeu-se que todas as cinco categorias mostram altos percentuais da máxima nota da escala. O quadro demonstra que apenas a categoria 2 ficou abaixo dos 80% de muita satisfação. A categoria 4 alcançou o máximo de satisfação nessa primeira dimensão analisada. Sendo logo seguida pela categoria 3.

Quadro 2. Avaliação do curso.

	0 Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Muito satisfeito
1. Está satisfeito com o nível de exigência do curso.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,63%	86,36%
2. As atividades de aula foram consistentes.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,27%	72,72%
3. O curso lhe preparou para o mundo do trabalho.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,09%	90,90%
4. Considera o conteúdo importante para seu aprimoramento profissional.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,54%	95,45%
5. O curso permitiu adquirir novas competências.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,63%	86,36%

Fonte. Elaborado pelos autores (2019)

Isso significa que o curso preencheu a necessidade formativa dos alunos matriculados, o que é perceptível pelo fato de 90,90% dos alunos revelarem a máxima satisfação com relação à preparação para o mundo do trabalho através do curso e 95,45% considerarem o conteúdo importante para o aprimoramento profissional dos mesmos. Ainda 86,36% dos alunos forneceram a maior nota da escala com relação a afirmação de que o curso permitiu o aprendizado de novas competências. Em harmonia com as concepções de Demai (2017), uma formação profissional deve buscar desenvolver ou aprimorar atividades profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes que supram necessidades formativas que estejam em sintonia com funções e demandas do mundo do trabalho. O curso proporcionou agentes capazes de contribuir com o ambiente e com as organizações do distrito, trazendo novos conhecimentos que possibilitem auxílio em suas atuações presentes ou futuras (SILVA; SCHWERTNER, 2018).

Levando em consideração a carga horária de 20 horas, constatou-se os benefícios da gestão de sala de aula ao utilizar de forma eficiente o tempo dedicado à instrução visando tornar possível uma aprendizagem dos alunos. Conforme Voss et al. (2017) é necessário gerenciar bem o tempo de forma a possibilitar uma aprendizagem significativa e que permita avanços em relação ao nível de aprendizado inicial. Apesar da categoria 2 apresentar um índice de 72,72% da nota máxima, os outros 27,27% restantes estão incluídos na escala 9, o que ainda revela um grande índice de satisfação. Esses resultados demonstram um eficiente nível de aprendizado.

O Quadro 3 demonstra os resultados da avaliação do instrutor do curso. Identificou-se que cinco categorias atingiram o máximo de satisfação (categorias 1, 2, 3, 5 e 6). As demais categorias ultrapassam 90% de satisfação.

Os resultados mostram que esta dimensão também contribuiu com a satisfação de necessidade formativa dos alunos. Mais de 90% dos alunos afirmaram estar muito satisfeitos com as técnicas utilizadas e admitem que estas os auxiliaram no desenvolvimento de novas competências, o que confirma a gestão de sala de aula como um processo de ensino e aprendizagem eficiente e eficaz (ERDOGAN; KURT, 2015; SADIK; AKBULUT, 2015). Todas as estratégias utilizadas pelo gestor foram elaboradas com o auxílio das etapas do processo gerencial: planejamento, organização, direção e controle (NASCIMENTO-E-SILVA, 2011; SILVA et al., 2018) as quais foram de fundamental importância para a concretização dos objetivos que, entre outros, foram satisfazer as necessidades e exigências formativas dos alunos

(CHRISTOFFERSON; SULLIVAN, 2015). O Quadro apresenta ótimo índice de satisfação.

Quadro 3. Avaliação do gestor da sala

0 Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Muito satisfeito
1. A relação Instrutor aluno favoreceu o processo de aprendizagem.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
2. O Instrutor demonstrou domínio do conteúdo do curso.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
3. O Instrutor foi claro em suas explicações.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
4. O Instrutor foi objetivo em suas explicações.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,54%	95,45%
5. O Instrutor criou um ambiente de discussão durante o curso.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
6. O Instrutor estimulou a participação durante o curso.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
7. As técnicas utilizadas permitiram desenvolver novas competências.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,09%	90,90%

Fonte. Elaborado pelos autores (2019)

O Quadro 4 apresenta os resultados da avaliação da infraestrutura/material didático. Novamente foi possível detectar altos graus de satisfação de acordo com a escala. Apesar de nenhuma das categorias atingir 100% de muita satisfação, todas ultrapassaram os 85% das avaliações classificadas como muito satisfeito. Identificou-se que quatro categorias ultrapassaram os 90% de muita satisfação (categorias 2, 3, 5 e 6). As demais categorias ultrapassam os 85%.

Quadro 4. Avaliação da Infraestrutura/material didático.

0 Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Muito satisfeito
1. Nível de satisfação com a qualidade do material de apoio.										
-	-	-	-	-	-	-	4,54%	-	9,09%	86,36%
2. A infraestrutura utilizada atendeu as suas necessidades.										
-	-	-	-	-	-	4,54%	-	-	4,54%	90,90%
3. Os recursos tecnológicos utilizados facilitaram a aprendizagem.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,09%	90,90%
4. O espaço utilizado foi adequado ao número de alunos.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,63%	86,36%
5. Os temas utilizados permitiram novos aprendizados.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,09%	90,90%
6. As atividades permitiram o desenvolvimento de novas competências.										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,09%	90,90%

Fonte. Elaborado pelos autores (2019)

Isso significa que mais esta dimensão contribuiu com a satisfação de necessidade formativa dos alunos. Mais de 80% dos alunos afirmaram estar muito satisfeitos com a qualidade do material de apoio fornecido. Apesar do local em que ocorreu a formação não ter sido uma sala de aula formal, 90% dos alunos sentiram-se muito satisfeitos com relação a infraestrutura fornecida, o que corrobora as afirmações de Oliveira et al.

(2018), de que o processo de ensino e conhecimento é capaz de superar limitações e fronteiras e que para que um espaço seja considerado de aprendizagem, basta apresentar, dentre outras características: um sistema de ensino e conhecimentos organizados e um ensino e aprendizagem específicos elaborados conforme as necessidades do público alvo.

Finalmente, mais de 90% dos alunos admitiram que os temas utilizados e as atividades realizadas auxiliaram de forma muito satisfatória no desenvolvimento de novas competências ou aprendizados, o que reforça a aprovação do conteúdo do curso e as afirmações de Djigic e Stojiljkovic (2012), de que a gestão de sala de aula deve envolver, entre outros aspectos as atividades, os materiais e o trabalho. O quadro apresenta alto índice de satisfação.

CONCLUSÃO

Este estudo mostrou que a aplicação das técnicas e processos de *classroom management* torna possível alcançar um nível de ensino e aprendizagem eficiente e eficaz. A gestão da sala de aula é um processo que envolve diversas variáveis como o planejamento, a organização, o controle e a direção do ambiente aprendizagem, visando promover um ensino e aprendizagem eficaz. A intenção de todas as variáveis que compõe o processo de gestão de uma sala de aula é impulsionar o ensino e a aprendizagem de forma a torná-lo o mais produtivo e eficiente possível. Além disso, visa à adoção de estratégias e rotinas educativas que possam incluir todos os alunos de forma que todos alcancem seu maior potencial. É através da correta execução das variáveis ou etapas de gestão de uma sala de aula que o ambiente de aprendizagem a alcançará essa máxima produtividade.

Podemos chamar de competência o conjunto de conhecimentos que podem melhorar o desempenho das pessoas no contexto organizacional melhorando a sua competitividade. Os resultados das três dimensões avaliadas demonstraram também que as atividades e técnicas aplicadas no curso em questão permitiram o desenvolvimento de diversas competências. O resultado da aquisição de conhecimentos necessários para a melhoria do processo institucional nas pessoas resulta em um ambiente corporativo mais otimizado e produtivo, sendo o processo de ensino e aprendizagem componente significativo para essa aquisição. Como a máxima produção ou desempenho é a intenção de toda instituição que queria sobreviver no mercado competitivo de hoje, profissionais competentes são de fundamental importância para essa continuidade.

A ação formativa no interior do Oeste do Pará forneceu bem mais que muita satisfação formativa para os alunos do curso. Proporcionou liberdade em vários sentidos, como a maior probabilidade empregatícia ou promoção no emprego atual, melhoria curricular ou mesmo o despertar para o empreendedorismo, além de ter oferecido um ensino articulado com as necessidades do mundo prático do trabalho cada vez mais alinhado com a ciência e a tecnologia. Tornou-se um projeto de emancipação em uma comunidade na qual, apesar da grande expectativa de crescimento econômico, o setor educacional está limitado ao ensino médio.

Desta maneira, a gestão de sala de aula tem muito a contribuir com o novo modelo de educação exigido pelo atual modelo de sociedade e com a área da extensão, ao possibilitar um esquema de aprendizagem que promove ao docente o papel de gestor de descobertas e conhecimentos, realizados e alcançados de maneira eficiente e eficaz.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, W. A. G.; BORINI, F. M.; SOUZA, E. C. P. Competências comportamentais dos profissionais de secretariado: o impacto da atuação internacional da empresa. **R. G. Secr.**, v. 9, n. 1, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v9i1.632>
- AVELAR, P. H. L.; COSTA, M. B. C. Qualidade de vida no trabalho: o aprimoramento de escalas de interpretação. **Revista Eletrônica FEOL**, v. 1, n. 1, p. 53-72, 2016.
- BASTOS, F. C. et al. Gestão por competência: uma análise das competências sob a perspectiva dos servidores do Ibama de Santa Catarina. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 9, n. 1, p. 74-86, 2019.
- CANER, H. A.; TERTEMIZ, N. I. Beliefs, attitudes and classroom management: a study on prospective teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 186, p. 155-160, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.098>.
- CHRISTOFFERSON, M.; SULLIVAN, A. L. Preservice teachers' classroom management training: a survey of self-reported training experiences, content coverage, and preparedness. **Psychology in the Schools**, v. 52, n. 3, p.248-264, 2015.
- CORDEIRO, G. do R.; MOLINA, N. L.; DIAS, V. F. **Orientações e dicas práticas para trabalhos acadêmicos**. 2. ed. Curitiba: InterSaber. 2014.
- COSTA, G. P.; LIMA, D. Os impactos do projeto professor diretor de turma na gestão de sala de aula: um estudo de caso na EEEP Monsenhor Odorico de Andrade, em Tauá (CE). **Revista DoCentes**, v. 2, p. 46-56, 2017.
- DEMAI, F. M. O percurso conceptual-terminológico de currículo por competências na educação profissional brasileira. **Revista do Gel**, v. 14, n. 1, p. 104-132, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.21165/gel.v14i1.1468>.
- DICKE, T. et al. Reducing reality shock: the effects of classroom management skills training on beginning teachers. **Teaching and Teacher Education**, v. 48, p. 1-12, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.01.013>.
- DJIGIC, G.; STOJILJKOVIC, S. Classroom management styles, classroom climate and school achievement. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 29, p. 819-828, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.310>.
- DJIGIC, G.; STOJILJKOVIC, S. Protocol for classroom management styles assessment designing. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** v. 45, p. 65-74, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.543>.
- DOBRESCU, T., T.; GROSU E. F. Aspects regarding classroom management and its part in making the educational process more effective. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 141, p. 465-469, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.082>.
- ERDOGAN, M.; KURT, A. A review of research on classroom management in Turkey. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 186, p. 9-14, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.212>.
- GARRETT, T. F. Misconceptions and goals of classroom management. **Education Digest**, [s. l.], v. 80, n. 5, p. 45-49, 2015.

GÜLBAHAR, B. et al. Opinions of lecturers regarding management of classrooms where Turkish is taught as a foreign language at an official Turkish teaching center. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 174, p. 3120-3130, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1050>.

HUTCHINGS, J. et al. A randomized controlled trial of the impact of a teacher classroom management program on the classroom behavior of children with and without behavior problems. **Journal of School Psychology**, v. 51, n. 5, p. 571-585, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2013.08.001>.

LAKATOS, E. V.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LAPOLLI, E. M., FRANZOLI, A. M. B.; BELLO, J. S. A. **Capacidade empreendedora: teoria e casos práticos**. Florianópolis: Pandion, 2014.

MACEDO, C. S.; MACEDO, E. G.; KALHIL, J. B. Aurora dos professores de física sobre o ensinar a desenvolver habilidades profissionais na formação de técnicos. **Revista REAMEC**, Cuiabá, v. 5, n.1, p. 94-114, 2017.

MAGGIN, D. M. et al. Systematic evaluation of token economies as a classroom management tool for students with challenging behavior. **Journal of School Psychology**, v. 49, p. 529-554, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2011.05.001>.

MARINHO-ARAÚJO, C. M.; ALMEIDA, L. S. Abordagem de competências, desenvolvimento humano e ensino superior. **Psic. Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 32, n. spe, e32ne212, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e32ne212>.

MCGLYNN, K.; KELLY, J. Engineering a classroom that works for all: classroom management tips for students with learning differences. **Science Scope**, v. 42, n. 1, p.16-20, 2018.

MOREIRA, M. A. Al afinal, qué es aprendizaje significativo. **Quirriculum: Revista de Teoría, Investigación y Práctica Educativa**, La Laguna, Espanha, n. 25, p. 29-56, mar. 2012.

MUNICÍPIO DE ITAITUBA. **Prefeitura amplia e cria mais vias no distrito de campo verde**. 2018. Disponível em http://www.itaituba.pa.gov.br/noticias/prefeitura_amplia_e_cria_mais_vias_no_distrito_de_campo_verde. Acesso em 21 jan. 2019.

NASCIMENTO-E-SILVA, D. **Compreendendo o processo gerencial**. Manaus: Ifam, 2011. Disponível em http://www.ifam.edu.br/cms/images/stories/arquivos/planej_estrategico/processo_gerencial.pdf. Acesso em 12 jan. 2018

NASCIMENTO-E-SILVA, D. **Manual de redação para trabalhos acadêmicos: position paper**, ensaios teóricos, artigos científicos e questões discursivas. São Paulo: Atlas, 2012.

NEIVA FILHO, D. M.; C. A. B. VASCONCELOS; SOUSA, R. O. L. Políticas públicas em educação profissional tecnológica: um foco na formação do curso técnico de nível médio em meteorologia do Cefet/RJ (2000-2009). **Holos**, Natal, v. 8, p. 304-313, 2015.

NOGUEIRA, M. O. G.; LEAL, D. **Teorias da aprendizagem: um encontro entre os pensamentos filosófico, pedagógicos e psicológico**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

OLIVEIRA, E. S.; et al. Espaços de aprendizagem em educação profissional e tecnológica: discussão e caracterização. **EPT em Revista**, v. 2, p. 92-104, 2018.

PEREIRA, M. F. R. **Trabalho e educação**: uma perspectiva histórica. Curitiba: InterSaberes. 2012.

PIRES, D. C. G. B.; AMORIM, W. A relação entre a gestão do conhecimento e a gestão por competências: um estudo a partir das práticas em escritórios de advocacia. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. [S.l.], v. 2, n. 1, abr. 2012. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v2i1.9339>.

POPESCU-MITROI, M. M. et al. Quality assurance and classroom management in the study of English in technical higher education. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 1917-1922, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.724>.

RAMOS, Marise. **Concepção do ensino médio integrado**. Disponível em http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br/go/files/concepcao_do_ensino_medio_integrado5.pdf. Acesso em 20 ago. 2017.

SADIK, F.; AKBULUT, T. An evaluation of classroom management skills of teachers at high schools: sample from the city of Adana. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 208-213, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.539>.

SANTOS, G. A. O dos; SCHUBER, E. M. Repercussões espaciais do projeto arco norte no distrito de campo verde – Itaituba/Pa. **InterEspaço**, v. 4, n. 12, p. 252-263, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2446-6549.v4n12p252-263>.

SILVA, L. L. da; SCHWERTNER, S. F. Competências humanas na educação profissional: percepções das organizações. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S.l.], v. 2, n. 15, p. e6335, 2018. DOI: [10.15628/rbept.2018.6335](https://doi.org/10.15628/rbept.2018.6335)

SILVA, R. O. et al. O ciclo PDCA como proposta para uma gestão escolar eficiente. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, [S.l.], p. 1-13, jan. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/2318133836102>.

VIANA, L. R. et al. Tecnologia educacional para mediar práticas educativas sobre alimentação complementar na Amazônia: estudo de validação. **RISTI**, Porto, n. 28, p. 29-40, set. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17013/risti.28.29-40>.

VOSS, T. et al. Changes in beginning teachers' classroom management knowledge and emotional exhaustion during the induction phase. **Contemporary Educational Psychology**, v. 51, p. 170–184, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.08.002>.