

Uma Abordagem de Investigação Apreciativa (*Appreciative Inquiry*) para o Ensino da Contabilidade

An Appreciative Inquiry Approach to Teaching Accounting

Artigo recebido em: 16/05/2022 e aceito em: 26/009/2022

Vanuza da Silva Figueiredo

Macaé – RJ
Doutoranda em Ciências Contábeis pela UNB¹
Mestre em Ciências Contábeis pela UERJ²
Especialista em Gestão Pública Municipal pela UFF³
Professora Assistente da UFF
vanuzafigueiredo@hotmail.com

Fatima de Souza Freire

Brasília- DF
Pós-Doutora em Contabilidade Socioambiental pela University Saint Andrews
Doutora e Mestre em Economia pela Université des Sciences Sociales de Toulouse
Especialista em Matemática Aplicada em Finanças e Economia pela UNB
Professora Titular Departamento Ciências Contábeis e PPGC da UNB
ffreire51@gmail.com

Waldir Jorge Ladeira dos Santos

Rio de Janeiro – RJ
Doutor em Políticas Públicas e Formação Humana pelo PPFH/UERJ
Mestre em Contabilidade pela FAF/UERJ
Professor Titular da FAF/UERJ
Professors Adjunto da FACC/UFRJ⁴
Waldir.santos@uerj.br

practices applied in the accounting course, as well as to analyze the appreciative inquiry (AI) method in the teaching-learning process of undergraduate students in Accounting Sciences. Through analysis, we sought to identify international research on the application of AI in Higher Education. The methodology used was exploratory research and bibliographic research. Through the research it was observed the contribution of AI to form a constructive union with the actors in the academic environment, with people with past and present skills: successes, experiences, insights about the corporate spirit, active high points, untapped potentials, innovations, strengths, positive thoughts, strategies, skills and vision of the future. These skills can be developed by teachers and students when applying the techniques of appreciative inquiry in the constituted groups. It becomes a useful tool to motivate students to enter the research environment. Thus, the teacher needs to be creative and adapt new ideas of methodology to allow teaching geared towards new professional trends in the accounting environment. To achieve satisfactory results in the use of innovative techniques in the teaching of Accounting Sciences, it is necessary to engage teachers in this process of change. Instructors must be open to trying a new approach, as well as believing in the importance of preparing and guiding students. Allowing students to become co-creators in the learning process. And students must be willing to test a new way of solving problems. However, for this to become a productive reality at graduation, all participants must be willing to invest the time necessary to apply this technique.

Keywords: appreciative inquiry, teaching practices, andragogy

RESUMO

Este estudo visa contribuir para a reflexão sobre as práticas de ensino aplicadas na graduação de Ciências Contábeis, assim como apresentar o método de Investigação Apreciativa (*appreciative inquiry*, AI) no processo ensino-aprendizagem. Buscou-se identificar as pesquisas internacionais sobre a aplicação da AI no Ensino Superior que, para tal, foram utilizadas as metodologias de pesquisa exploratória e bibliográfica. Por meio da pesquisa observou-se a contribuição da AI para formar uma união construtiva com os atores no ambiente acadêmico, com pessoas com habilidades passadas e presentes: sucessos, experiências, *insights* sobre o espírito corporativo, pontos altos ativos, potenciais inexplorados, inovações, forças, sentimentos positivos, estratégias, competências e visão de futuro. Essas habilidades podem ser desenvolvidas pelos docentes e discentes ao aplicarem as técnicas de *appreciative inquiry* nos grupos constituídos. O método AI pode ser capaz de motivar os alunos a ingressarem no ambiente da construção coletiva do conhecimento e habilidades para sua formação profissional, com trocas efetivas entre suas experiências, as de seus colegas e de seus professores em sala de aula. Para a eficácia desse método, tanto o professor, quanto seus alunos precisam ser criativos e adaptarem suas idéias, de forma a permitirem o processo de ensino-aprendizagem, voltado para as novas tendências profissionais do ambiente contábil, com experiências práticas vivenciadas por todos os envolvidos na sala de aula, especialmente os alunos que se tornam cocriadores no processo de aprendizagem. Os desafios de aplicação desse método é a quebra de paradigma que os envolvidos precisam aceitar para a reconstrução do aprender a aprender, diante de realidades experimentadas no mercado de trabalho e permanentes trocas de saberes.

Palavras-chave: appreciative inquiry, práticas de ensino, andragogia

ABSTRACT

This study aims to contribute to the reflection on the teaching

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis propõem que o formando adquira competências e habilidades na área contábil, revelando capacidade crítico-analítica de avaliação quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação, ou seja, uma abordagem que une teoria e prática. Entretanto, a Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004, também orienta que os futuros Contadores desenvolvam uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil.

As Instituições de Educação Superior devem estabelecer a organização curricular para cursos de Ciências Contábeis, seguindo as determinações dessa resolução. Ao contrário da graduação de Ciências Contábeis no Brasil, que segue as exigências do Ministério da Educação, nos Estados Unidos esse trabalho é exercido por uma associação de pessoas interessadas em educação e pesquisa na área contábil *American Accounting Association (AAA)*¹ (Associação Americana de Contabilidade).

Educar os alunos de contabilidade da maneira sugerida pela AEEC exige que os professores do curso de ciências contábeis mudem a maneira como veem o currículo, como o currículo deve ser ministrado e como os alunos aprendem. Essas mudanças são ambiciosas, pois exigem que os educadores de contabilidade pensem em ensinar e aprender de maneiras novas e desconhecidas (Lux, 2000).

Inicialmente, podemos identificar preocupações em comum no ensino da contabilidade no Brasil e nos Estados Unidos. Uma delas é a ênfase na integração entre a teoria e a prática. Como as atividades profissionais que serão desenvolvidas pelos futuros contadores demandam diversas habilidades para torná-los capazes de atuar diretamente na gestão financeira e na tomada de decisões, uma formação acadêmica que não desenvolva um treinamento satisfatório dos conceitos práticos dessa ciência compromete profundamente a formação desses discentes.

¹ UNB - Universidade de Brasília - Brasília - DF - CEP 70910-900.

² UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - RJ - CEP 20550-013

³ UFF - Universidade Federal Fluminense - Niterói - RJ - CEP. 24220-900

⁴ UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro - RJ - CEP 21941-901

Embora as declarações da AECC tenham como foco a educação contábil nos Estados Unidos, os objetivos parecem ser igualmente aplicáveis à educação contábil em todo o mundo. Os programas existentes são diferentes, mas a globalização dos mercados, incluindo o mercado para contadores e serviços contábeis, cria uma similaridade nos objetivos (Gary & Williams, 1992).

Um sistema educacional onde o professor é o centro das atenções e o único detentor de conhecimento, os alunos são meros sujeitos passivos, já faz parte do passado. Esse modelo tradicional impede o desenvolvimento dos discentes atuais. Esse processo de aprendizagem esbarra numa cultura arcaica de ensino onde o docente não faz uso das experiências vividas por seus alunos de forma a promover às trocas de vivências práticas e a construção coletiva do conhecimento, enriquecendo suas aulas.

Muitos professores conhecem parte do todo e tentam vender a importância daquilo em que ele é especialista para seus alunos. Não conseguem perceber que o processo de ensinar é inseparável do processo de aprender (MARION, 2001): as pessoas, enquanto ensinam, aprendem.

Como afirma a declaração da AECC, o objetivo principal é preparar os estudantes para se tornarem contadores profissionais, não para serem contadores profissionais no momento da entrada na profissão (GARY & WILLIAMS, 1992). Os recém-formados enfrentam diversas dificuldades ao se inserirem no mercado de trabalho, e essas dificuldades tendem a tomar maiores proporções quando o ensino adotado na graduação não é proativo por parte do aluno com os incentivos e provocações do professor em sala de aula e fora dela.

Há críticas ao estilo do ensino atual da contabilidade, baseado nas preleções dos professores como fonte primária do ensino. De maneira geral, novos métodos, em que é reivindicado o envolvimento maior por parte do aluno nas atividades ensino-aprendizagem, estão sendo gradativamente experimentados (Marion, 2001). Entretanto, os docentes deveriam compreender que diversas mudanças estão ocorrendo na profissão contábil, bem como avanços tecnológicos. Todavia, as alterações nas metodologias empregadas pelos professores no ensino da contabilidade ainda são tímidas e irrisórias. Mazzioni (2013) adverte que:

No processo de ensino-aprendizagem, vários são os fatores que interferem nos resultados esperados: as condições estruturais da instituição de ensino, as condições de trabalho dos docentes, as condições sociais dos alunos, os recursos disponíveis. Outro fator é o de que as estratégias de ensino utilizadas pelos docentes devem ser capazes de sensibilizar (motivar) e de envolver os alunos ao ofício do aprendizado, deixando claro o papel que lhe cabe.

O contador necessita adquirir conhecimentos e habilidades para ter sucesso ao longo de sua carreira. Esses profissionais devem continuar a aprender e a se adaptar às mudanças ao longo de sua trajetória profissional. A graduação em Ciências Contábeis deve ser uma base bem alicerçada para uma aprendizagem ao longo da vida, ampliada e contínua. Nessa perspectiva, o foco principal está em aprender como melhor aprender.

Na sua obra, Behrens (2013) procura despertar os educadores para a necessidade de se renovar o ensino e a aprendizagem nas escolas e universidades, buscando superar os paradigmas conservadores, que levam à reprodução do conhecimento e limitam o poder de criatividade dos alunos. Explícita a influência do paradigma newtoniano-cartesiano na educação, que se materializou por meio das abordagens tradicional, escolanova e tecnicista. A autora sugere uma aliança entre a abordagem progressista do ensino com pesquisa e da visão holística, pois acredita que essa proposta possa dar um novo rumo à educação atual.

Os programas de estudo deveriam ter conteúdo que desenvolvessem uma compreensão de conceitos, princípios e a capacidade de adequar esses conceitos e princípios em diferentes contextos e situações.

Na pesquisa-ação realizada por Behrens e Rodrigues (2014),

com a participação de professores de diversos níveis de ensino que atuam ou gostariam de atuar como docentes universitários, notou-se que, apesar dos paradigmas inovadores estarem cada vez mais presentes e de sua extrema necessidade para a educação do século XXI, esses paradigmas inovadores ainda são um grande desafio para grande parte dos professores que vieram de uma abordagem tradicional. Assim, entende-se que tanto professores, como alunos precisam desenvolver uma atitude de investigação contínua e aprendizagem ao longo da vida, bem como apresentar disposição para enfrentar novas tendências relacionadas ao ensino e a pesquisa.

No Brasil, as pesquisas e estudos na área de Ciências Contábeis têm dado ênfase em problemas relacionados com aspectos técnicos contábeis. Entretanto, temas de pesquisas voltados ao estudo do ensino contábil, abordando vertentes relacionadas às Instituições de Ensino Superior (IES), formação dos docentes e necessidades profissionais advindas do mercado, ainda são incipientes (ARAÚJO, 2017).

Pesquisas sobre aplicação de novas técnicas de ensino são fundamentais para o aprimoramento da formação exigida dos futuros contadores, ainda mais neste momento que está em discussão a revisão das Diretrizes Curriculares, envolvendo audiências públicas e participação do Conselho Federal de Contabilidade e Instituições de Ensino Superior.

Este estudo tem como objetivo analisar um dos diversos métodos de ensino aprendizagem que são implantados na busca de melhoria na construção de conhecimento e de habilidades ao futuro Profissional da Contabilidade, trata-se do método de Investigação Apreciativa, mais conhecido em inglês como *appreciative inquiry* (AI).

Diante do exposto, a problematização deste estudo é: quais são principais benefícios da utilização da AI no processo ensino-aprendizagem na graduação de Ciências Contábeis?

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa são os seguintes: trata-se de uma pesquisa exploratória que, segundo Silva (2003), a pesquisa é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado, tendo como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito.

Em relação aos procedimentos técnicos a pesquisa é bibliográfica, pois tratou de artigos, livros e sites referentes ao tema *appreciative inquiry* e sua aplicação no ensino da contabilidade. Para Silva (2003, p.60):

Pesquisa Bibliográfica – é um tipo de pesquisa realizada pela maioria dos pesquisadores mesmo em seu preâmbulo. Essa pesquisa explica e discute um tema ou problema com base em referências teóricas já publicadas em livros, revistas, periódicos, artigos científicos e etc. Podem ocorrer pesquisas exclusivamente com base em fontes bibliográficas. A pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação científica quando realizada independentemente ou como parte da pesquisa empírica.

Quanto à abordagem, a pesquisa se classifica como qualitativa, pois consiste em uma pesquisa qualitativa, mais subjetiva, e envolve examinar e refletir as percepções para obter um entendimento de atividades sociais e humanas (COLLIS & HUSSEY, 2005).

O presente artigo está dividido em três partes, começando por esta introdução. Na segunda parte, é apresentado o referencial teórico abordando os temas Andragogia na Graduação de Ciências Contábeis sua técnica de ensino, a investigação apreciativa na contabilidade (*appreciative inquiry*, AI), e, na terceira parte, finalizando com considerações finais, nas quais são apresentadas as principais reflexões sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Andragogia no Curso de Ciências Contábeis

A palavra andragogia, em sua origem etimológica, deriva dos termos gregos andrós (homem) e ago (conduzir). Considerando que, diferentemente do período da Grécia antiga, atualmente os saberes filosóficos e científicos não se restringem aos indivíduos do sexo masculino, assume-se que modernamente homem representa adulto, portanto, a andragogia significa a "arte de educar adultos" (CAVALCANTI; GAYO, 2005). Já se tratando da pedagogia, união dos termos paidós (criança) e agó (conduzir), a sua definição é concebida como a "arte de educar crianças" (DE

¹ Em 1989, foi criada a Comissão de Contabilidade Educacional (AECC) pelo Comitê Executivo da American Accounting Association (AAA) como resposta à crescente crítica de que o atual conteúdo e estrutura de educação contábil não estavam atendendo às necessidades da profissão contábil. Assim, a AECC transferiu suas funções para a American Accounting Association em 1996.

AQUINO, 2007).

Ao considerarmos um estudo voltado para o ensino nas graduações, cabe adotar o conceito de andragogia em substituição ao termo pedagogia que no Brasil tornou definição generalizada para todo e qualquer tipo de ensino.

A graduação em Ciências Contábeis tem como principal desafio a formação de profissionais que atuarão predominantemente nos ambientes corporativos e estatais. O contador deve compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização. Nesse sentido, acredita-se que o ensino andragógico deve ser mais estimulado. Isso porque, tanto em empresas privadas, quanto em organizações públicas, esses profissionais irão se deparar constantemente com problemas que exigem a integração de saberes diversos para sua resolução, sendo também importante uma postura autônoma e empreendedora que contribua de forma mais efetiva ao desenvolvimento econômico e social.

Assim, acredita-se que a andragogia tenha potencial mais adequada para a formação e para o estímulo das atitudes requeridas. Todavia, considerando o contexto histórico brasileiro da educação superior, o que se percebe é que essa abordagem ainda não é largamente difundida. Esse cenário indica a necessidade de preparação de professores e de alunos para que a andragogia possa ser utilizada no ensino superior, reduzindo-se resistências e tornando a aprendizagem mais próspera.

A graduação em Ciências Contábeis precisa proporcionar competências específicas e habilidades gerais no indivíduo que queira atuar na área contábil que é dinâmica e pujante, em razão das necessidades sociais que se moldam a medida que a própria sociedade evolui, especialmente nas relações de mercado e, recentemente, formas virtuais de moedas que transformaram a relação de investimento e o próprio poder aquisitivo quase sem fronteiras entre os países. O futuro contador necessita apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais, envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, econômicas, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas; a visão andragógica tem muito a contribuir para o alcance das diretrizes da graduação em Ciências Contábeis.

A andragogia pressupõe que o adulto é capaz de tomar suas decisões e deve ser percebido e tratado como tal pelos outros. Está voltada para a educação de adultos, e é preciso atentar para algumas peculiaridades destes, que serão consideradas na área educacional: o papel da experiência, a motivação para aprender, a orientação para a aprendizagem e o fato de que os adultos também aprendem (KNOWLES, et al., 2011). Para Knowles, a andragogia reforça a autonomia do discente e apresenta o docente como um facilitador da aprendizagem. O professor faz uso dos entendimentos prévios dos discentes, trabalha com a resolução de problemas práticos de forma interdisciplinar e tem maior consciência quanto às próprias limitações.

Knowles, Holton e Swanson (1998, 2011) declaram que o termo andragogia foi utilizado pela primeira vez em 1831 pelo educador alemão Alexander Kapp; porém, só veio a ser de fato difundido no meio acadêmico a partir das pesquisas pioneiras de Malcolm Knowles sobre as especificidades da aprendizagem de adultos, ao longo da década de 1960. De acordo com Knowles (1995), crianças e adultos aprendem de formas distintas, sendo importante que se considere, então, as diferenças intrínsecas desses dois públicos, para que a aprendizagem possa ser mais efetiva.

A principal peculiaridade dos adultos, nesse sentido, seria a elevada carga de experiências que possuem o que faz com que seu anseio por novos conhecimentos se concentre em informações que venham a preencher as lacunas demandadas pelas situações práticas de sua vivência social, ou seja, um ensino mais informal que envolva a participação dos alunos sobre o que aprender, como aprender e como avaliar própria aprendizagem (FRANCO; PAIVA; HELMOND, 2015).

Nesse sentido, outra distinção relevante entre adultos e crianças é a natureza autodirigida da aprendizagem pelo aluno adulto. As crianças tendem a ser participantes passivas no processo de aprendizagem, pois são levadas pelo conhecimento do instrutor; já um adulto tende a ser um participante ativo no

processo de aprendizagem, porque escolheu a sala de aula formal para propósitos e necessidades específicos, e frequentemente está disposto a assumir um papel responsável no processo de aprendizagem (BOLTON, 2006), enquanto que as crianças ainda não possuem maturidade suficiente para buscar de forma solitária novos e complexos conhecimentos.

Em contrapartida, um aluno adulto não pode esperar somente o conhecimento advindo do seu instrutor. O professor executa o papel de estimular, direcionar, auxiliar por meio de métodos, técnicas, estratégias e recursos à aprendizagem dos seus alunos. Conseqüentemente, nesse processo novos conhecimentos são adquiridos por ambos, dessa forma há uma busca constante para o avanço do status quo da área pesquisada.

Assim, espera-se que o docente forneça ótimas condições de aprendizagem. O adulto também tem papéis sociais específicos que podem moldar necessidades, incluindo desenvolvimento de carreira, responsabilidades de trabalho, responsabilidades familiares e status social (FORREST & PETERSON, 2006).

Segundo Knowles, Holton e Swanson (2011):

a andragogia é um conjunto de princípios de aprendizagem de adultos. Seus seis princípios são (1) a necessidade do aprendiz de saber, (2) o autoconceito do aprendiz, (3) a experiência anterior do aprendiz, (4) a prontidão para aprender, (5) a orientação para a aprendizagem e (6) a motivação para aprender.

A experiência anterior enriquece as aulas e aproxima a teoria da prática; portanto, precisa ser muito desenvolvida no ambiente acadêmico. Não há dúvida acerca da necessidade de incentivar e facilitar a aprendizagem de adultos, de forma personalizada, para a obtenção da máxima eficácia, assim como esclarecer as características importantes de um aluno adulto e as necessidades específicas dos adultos.

A andragogia leva em consideração as características de um adulto e explora como essas características influenciam a aprendizagem deles; enquanto que a pedagogia é um termo usado para descrever a natureza ensinando crianças. Um adulto tem experiências de vida que podem influenciar a experiência de aprendizagem, enquanto uma criança ainda não desenvolveu semelhante potencial. A criança participa, frequentemente, do processo de aprendizagem, porque é um requisito obrigatório (JOHNSON, 2014).

As distinções entre a forma com que um adulto e uma criança aprendem é imprescindível para melhorar a relação entre discentes e docentes, pois o processo de facilitar a aprendizagem de adultos e levou ao desenvolvimento de métodos que são projetados para facilitar a aprendizagem, em vez de ensinar um conteúdo inadequado para o público a qual se destina o processo de aprendizagem.

Andragogia apreciativa enfatiza a natureza positiva da aprendizagem de adultos e a visão aprimorada da busca de novos conhecimentos pelos alunos e as interações de apoio com o professor. Com uma abordagem positiva ao desenvolvimento do aluno, este provavelmente experimentará um maior senso de motivação, envolvimento na sala de aula e desempenho geral. (Quadro 1 ao lado)

Existem desafios que surgem quando se utiliza a andragogia como estrutura para entender o aprendiz adulto. A questão principal é a transição da infância para a idade adulta e a preparação de um novo adulto para se tornar um aprendiz responsável e autodirigido. Indivíduos que fizeram uma transição recente desde a infância até a idade adulta, devido à mudança de sua idade ou papel social, ainda podem necessitar de experiência educacional para tornarem-se aprendizes adultos independentes e autodirigidos (MIFLIN, 2004).

Por outro lado, Keller (2008) intensifica a importância da motivação para discente. A aprendizagem é promovida quando o conhecimento a ser aprendido é percebido como algo significativamente relacionado aos objetivos do aluno, desta forma a motivação para aprender é promovida quando os alunos acreditam que podem ter sucesso em dominar a tarefa apresentada.

As aulas dinâmicas e interativas com tecnologias dentro e fora da sala de aula encorajam os estudantes adultos a terem maior interesse pelo conteúdo apresentado. Dessa forma, os alunos ficam mais motivados quando acreditam que a tarefa solicitada pode ser concluída, há recursos disponíveis para auxiliá-los, e as informações adquiridas levarão à criação de conhecimento

Quadro 1 - Diferenças entre a Pedagogia e a Andragogia

Características da aprendizagem	Pedagogia	Andragogia
Relação professor / aluno	Professor é o centro das atenções, decide o que ensinar, como ensinar e avalia a aprendizagem	A aprendizagem adquire uma característica mais centrada no aluno, na independência e na autogestão da aprendizagem.
Razões da aprendizagem	Crianças (ou adultos) devem aprender o que a sociedade espera que saibam (seguindo um currículo padronizado)	Pessoas aprendem o que realmente precisam saber (aprendizagem para aplicação prática na vida diária)
Orientação da aprendizagem	Aprendizagem por assunto ou matéria	Aprendizagem baseada em problemas, exigindo ampla gama de conhecimentos para se chegar à solução

Fonte: Cavalcanti (1999)

relevante para suas necessidades profissionais. Johnson (2014) acredita que uma forte relação de trabalho com o docente, que fornece suporte e orientação para o progresso e desenvolvimento do aluno, ajuda a criar um estado emocional positivo e a motivação do aluno.

Com base em pesquisas sobre boas práticas de ensino e aprendizado universitário. Sete princípios que podem ajudar a melhorar o ensino de graduação são identificados: (1) incentivar contatos entre alunos e professores; (2) desenvolver reciprocidade e cooperação entre os estudantes; (3) usar técnicas de aprendizagem ativa; (4) dar feedback imediato; (5) enfatizar o tempo na tarefa; (6) comunicar com altas expectativas; e, (7) respeitar diversos talentos e formas de aprendizagem (CHICKERING & GAMSON, 1987).

A experiência do aluno adulto tem especial relevância para iniciar o processo de ensino-aprendizagem, espera-se que esses alunos tenham domínio para determinados assuntos, dificuldades de entendimentos em outros e interesse suscitado em algo que está relacionado à sua vida, ao seu trabalho ou metas planejadas. É a partir desse pilar que o professor com o auxílio de técnicas adequadas de ensino poderá motivar os alunos. Dessa forma, poderá alcançar as boas práticas de ensino e aprendizado universitário. Considerando que uma pessoa em sua fase adulta vivenciou diversas experiências, espera-se que esses relatos sejam utilizados para enriquecer as aulas.

Diante desse contexto, entende-se que o uso de técnicas de ensino modernas e dinâmicas pelos docentes auxilia no alcance de boas práticas de ensino e aprendizagem no ambiente acadêmico.

2.2 Técnica de Ensino no Curso de Ciências Contábeis

O contador, no exercício de sua função, é constantemente submetido à auxiliar os gestores a tomada de decisão. Dessa forma, um profissional que não dispõe de comportamento assertivo pode facilmente ser influenciado por outros profissionais da equipe. Assim, a graduação de Ciências Contábeis exerce um papel importante ao introduzir essa percepção no dia a dia dos discentes, a fim de prepará-los para enfrentar um mundo cada dia mais globalizado. Moraes (2008) afirma que o mundo globalizado

É um mundo cada vez mais complexo e imprevisível, sujeito às emergências, ao acaso e ao inesperado. Por sua vez, toda essa complexidade requer um pensamento relacional, articulado e questionador, que ajude o sujeito a melhor compreender a dinâmica relacional existentes nos processos interdependentes caracterizadores da vida: um pensamento de natureza complexa. (MORAES, 2008, p.16)

Para auxiliar na transmissão do conhecimento contábil de forma inovadora, fazemos o uso de vários tipos de metodologias, a saber: como grupo de verbalização / grupo de observação, debate, seminário, encenando o ambiente organizacional, *role-play*, *storytelling*, painel integrado, leitura dirigida, painel com interrogatório, painel progressivo, simpósio, encadeamento de ideias, *brainstorming*, *Problem-based learning* (PBL), discussão circular, estudo de caso, fórum, filmes no processo de ensino aprendizagem, visita técnica, método casuístico de Harvard, *webquest*, sala de aula invertida, *desing think* (Nêrici, 1981) e (LEAL, et al., 2017). Algumas dessas técnicas como, por exemplo, a sala de aula invertida, combinada com uma mudança filosófica na postura do professor, pode ser muito útil na construção de uma aprendizagem ativa.

Apesar de existir uma grande variedade de técnicas de ensino que podem ser empregadas no ensino contábil, alguns professores desconhecem seus objetivos e aplicabilidades. Na pesquisa desenvolvida por Mazzioni (2013) a partir do estudo realizado com os discentes, conclui-se que a aula expositiva é a estratégia de ensino mais utilizadas pelos professores.

Quando os docentes foram indagados qual seria a melhor estratégia de ensino aprendizagem, apontaram na sua maioria a aula expositiva (MAZZIONI, 2013; NGANGA, et al., 2013; LEAL E BORGES, 2016; ALMEIDA, et al., 2015; e, AMARAL, et al., 2015). Quando ligada aos objetivos pedagógicos, os respondentes elucidaram que a aula expositiva promove compreensão, memorização e conhecimento Nganga et al (2013).

Embora a metodologia tradicional tenha sido o modelo que os atuais professores tenham vivenciado, e com o qual consigam efetivar sínteses que possibilitam prosseguir na caminhada acadêmica, temos hoje dados de pesquisa que nos permite um caminhar científico relacionado ao quadro teórico-prático atual que os estudiosos da educação colocam à disposição (ANASTASIOU & ALVES, 2014).

A todo instante surgem novas profissões, avanços nos equipamentos tecnológicos e diferentes formas de comunicação. Entretanto, as técnicas empregadas pelos professores continuam estagnadas na metodologia tradicional que eles aprenderam. Na pesquisa realizada por Marion foi identificado que a *University of Illinois* e *University of Notre Dame*, em 1991, já possuía um projeto que enfatizava o trabalho conjunto entre acadêmicos e a comunidade profissional para desenvolver um ambiente de aprendizagem mais representativa em tecnologia na universidade, onde, somando-se as características reveladas pelos profissionais, permitiria a criação de um extraordinário material para uso em sala de aula.

O *Student Response System* (SRS) reflete essa tendência do uso da tecnologia nas salas de aulas. Carnaghan et al. (2011) relatam que esse sistema permite que os alunos respondam individualmente às perguntas do professor em tempo real usando seus smartphones ou computadores. Várias empresas de software disponibilizam esse produto.

Turning Technologies é um exemplo de empresa que permite o download desse tipo de software. Uma atividade envolvendo a tecnologia motiva os alunos, cria um ambiente de aprendizagem ativa, facilmente o professor consegue obter de forma precoce as dúvidas existentes e as respostas são obtidas em diferentes lugares, em tempo real, podendo ser empregado no ensino presencial ou a distância. Assim, os alunos poderão utilizar seus *smartphones* para participar do *quizz*.

A graduação de Ciências Contábeis demanda uma constante atualização e aprimoramento. As IES precisam proporcionar aos alunos habilidades intelectuais associadas ao conhecimento das organizações e dos negócios. As aulas expositivas sozinhas já não são suficientes para atender as novas exigências dos alunos e do mercado de trabalho.

Nessa mesma perspectiva, na pesquisa desenvolvida por Ferreira, Almeida, Araújo (2017), propiciou a compreensão da percepção dos alunos sobre os métodos de ensino aplicados no curso de Ciências Contábeis da UFT; os autores relataram os métodos que contribuem para o processo de ensino aprendizagem e os que mais despertam interesse no curso, além do que deveria ser melhorado. As metodologias de ensino que

melhor contribuem para o processo de ensino aprendizagem, segundo a percepção dos alunos foram: aulas práticas, aproximando teoria da prática, aulas expositivas com diálogo entre professor e aluno, seminários, debate e trabalhos em grupos foram os mais citados.

Embora as atividades práticas tenham sido citadas como contributivas ao processo ensino aprendizagem, diferentes alunos apontaram a necessidade de melhoria, tanto na forma como são adotadas, quanto na quantidade de atividades práticas. A forma como as atividades práticas estão sendo aplicadas não supre os anseios dos alunos (FERREIRA, et al., 2017). Diante da necessidade de inovação no ensino superior, a *appreciative inquiry* surge como uma nova técnica de ensino e pesquisa aplicável ao curso de Ciências Contábeis. A sua aplicação no ensino, apresenta-se como algo novo e motivador e é apresentada a seguir.

2.3 A Investigação Apreciativa (*Appreciative Inquiry*, AI)

O método de Investigação Apreciativa (AI) foi desenvolvido na tese de doutorado do professor David Cooperrider, intitulado *Appreciative Inquiry: Toward a Methodology for Understanding and Enhancing Organizational Innovation*, defendida com sucesso em 19 de agosto de 1986, na Case Western Reserve University, EUA. O trabalho abordava o desenvolvimento de inovações organizacionais. Nela David desenvolveu estudos para otimizar o potencial das pessoas, assim através da descoberta de experiências positivas as mesmas criem seus sonhos, planejam e implantam uma visão de futuro.

O objetivo da tese de Cooperrider (1986) era explorar, descrever e propor uma abordagem orientada para a ação de investigação organizacional que é exclusivamente destinado ao estudo e aprimoramento da inovação organizacional. AAI é então apresentada como um modo de pesquisa-ação que atende aos critérios da ciência. Uma análise de dados de campo sugere que o potencial dos sistemas igualitários é afetado de forma coercitiva por: (1) ideologia organizacional (2) estruturas de trabalho e interação política; e (3) paradigmas sociais predominantes do pensamento e da ação organizacional.

A tese conclui com cinco proposições principais sobre o modo apreciativo de investigação e faz um apelo ao campo para experimentar com um processo humanamente significativo de investigação sócio-organizacional, uma investigação que é baseada em *co-appreciative modes of questioning, valuing, knowing, choosing and enacting*.

A *appreciative inquiry* (AI) é uma teoria recente no mundo acadêmico. Inicialmente era vista como uma teoria para apoiar as mudanças empreendedoras dentro das organizações, ou seja, uma abordagem teórica e prática para a mudança partindo de uma visão holística. Tal abordagem assume a ideia de que toda organização possui algo que funciona bem e, é neste ponto de sucesso que as mudanças positivas podem ser estimuladas (COOPERRIDER; WHITNEY; STAVROS, 2008).

Ela estuda mudanças bem-sucedidas e desenvolvem as ferramentas e métodos e assim, trabalha resgatando sucessos alcançados pela empresa e pelas pessoas, com a identificação das melhores práticas e conquistas, facilitando o acúmulo dessas experiências para o alcance da visão de futuro. Cooperrider e Whitney (2006) descreve a investigação apreciativa como:

- Uma abordagem radicalmente afirmativa à mudança que abandona completamente a gestão baseada em problemas, na qual, segundo este formato de trabalho, transforma a organização em seu planejamento estratégico, cultura, metodologias e integração em aquisições;

- Paradigma de evolução consciente acionado para as realidades do novo século;

- Avanço mais importante em pesquisa de ação da última década;

- Descendente e herdeira da visão de Maslow sobre uma ciência social positiva;

- Metodologia que assume a ideia de construção social da realidade para seu extremo positivo, em especial com ênfase na metáfora e narrativa, formas relacionadas de conhecimento, sobre linguagem e em seu próprio potencial como fonte da teoria geradora.

A AI envolve, de maneira central, a arte e a prática de fazer sequências de perguntas que favorecem a capacidade do sistema

de apreender, antecipar e aumentar potencial compreensão. Um aspecto que diferencia a investigação apreciativa de outra visão ou metodologias de planejamento é que as imagens do futuro surgem de exemplos oriundos de experiências passadas. Como Cooperrider, Whitney, e Stavros (2008) argumentam a investigação apreciativa envolve mais do que demonstrar apreciação e fazer perguntas, existe um conjunto de combinações com o objetivo de unir os dois processos como forma de criar uma visão compartilhada ou imagens sobre o futuro.

A AI acredita que a imagem do futuro baseada nos sucessos do passado é mais abrangente, motivadora e inspiradora, idealizando possibilidades e não ameaças, buscando a integração harmoniosa de passado, presente e futuro, libertando-se de experiências negativas ao trabalhar a apreciação, não no sentido de contemplar, e sim de apreço, de merecimento, de estima, de consideração (COOPERRIDER, WHITNEY & STAVROS, 2005).

Essa teoria leva a uma reflexão, ao invés de centralizar as energias nos problemas, vamos procurar enxergar oportunidades e possibilidades na situação existente, principalmente, alterando a forma de encarar os desafios. Para Cooperrider e Whitney (2006) imagens positivas de futuro conduzem a ações positivas.

As atividades de *appreciative inquiry* que se iniciam englobando todos os membros de uma organização ou comunidade em um amplo grupo de entrevistas e profundo diálogo a respeito de forças, recursos e capacidades mobilizam as pessoas através de uma série de atividades concentradas, visualizando possibilidades audaciosas e vitalizando os sonhos mais centrados na vida de amanhã. A partir daí, ele pede às pessoas para discutirem e gerarem propostas que orientarão seu futuro conjunto. E, por fim, ele envolve a formação de equipes para realizar o trabalho necessário para concretizar o novo sonho e criações para o futuro (COOPERRIDER & WHITNEY, 2005).

A mudança positiva gerada pela investigação apreciativa é igualmente obtida pela prática da ferramenta, que se baseia em cinco princípios fundamentais, segundo Cooperrider (2005), seriam eles:

a) **Princípio Construcionista:** afirma que os indivíduos constroem sua própria realidade e "conhecimento sobre uma organização e o destino dessa organização são interrelacionados" (WATKINS & MOHR, 2001). Esse princípio coloca as pessoas para dialogarem e essa comunicação gera aprendizagem e mudanças nos cenários.

Segundo Cooperrider (2005), para que haja efetividade no trabalho dos gestores, é necessário criar do hábito de entender, ler e analisar as organizações como construções humanas vivas, ou seja, que crescem à medida que as pessoas crescem, evoluem de acordo com a própria evolução das pessoas que as compõem.

b) **Princípio da Simultaneidade:** A investigação e a mudança não são processos separados ou sequenciais, mas ocorrem simultaneamente. A própria investigação estimula a reflexão que leva a diferentes formas de pensar: o processo da própria AI muda (REED, 2007).

c) **Princípio Poético:** AI abrange um sistema de autoria individual e coletiva, na qual passados, presentes ou futuros são fontes infinitas de aprendizado, inspiração, ou interpretação, precisamente como, por exemplo, a interminável possibilidade no trecho poesia. A implicação importante é que podemos estudar praticamente qualquer assunto relacionado à experiência humana em qualquer sistema humano ou organização. Podemos investigar a natureza da alienação ou alegria, entusiasmo ou baixa moral, eficiência ou excesso, em qualquer organização humana (COOPERRIDER & WHITNEY, 2005).

d) **Princípio antecipatório:** Este princípio afirma que a maneira como as pessoas pensam sobre o futuro influenciará a maneira como elas se direcionam em direção ao futuro. Por exemplo: se as pessoas virem o futuro como algo cheio de possibilidades, elas se moverão em direção a essas possibilidades. No entanto, se as pessoas veem seu futuro como sombrio, elas pensarão que não há sentido em fazer nada, uma vez que será apenas um desperdício de energia (REED, 2007).

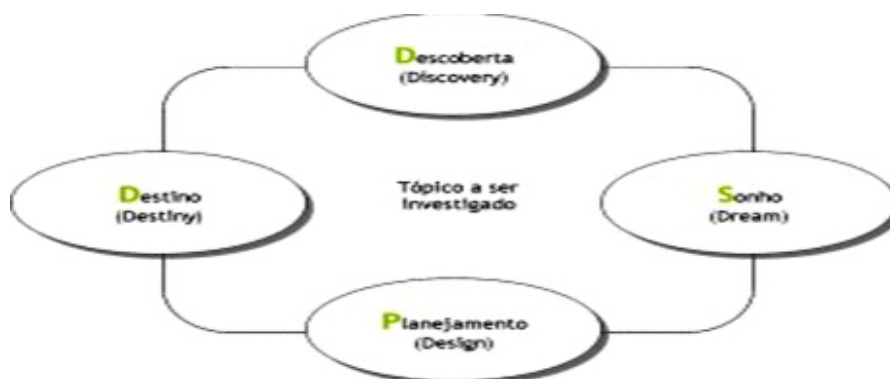
e) **Princípio Positivo:** Como afirmado anteriormente, os seres humanos e as organizações se movem na direção da investigação. Isso dá importância à natureza das perguntas feitas na descoberta processo de AI. As pessoas são atraídas e energizadas por estímulos positivos. Simplesmente colocar, há uma sinergia e energia que ocorrem quando todos em uma organização

envolvem-se no processo de autoexame e mudança positivos (LEHNER & HIGHT, 2006).

Sendo uma abordagem inovadora, de mudança organizacional, a investigação apreciativa trata de forma ousada a ruptura dos paradigmas tradicionais de planejamento em uma

organização. Trabalha com alterações radicais em práticas de mudanças gerenciais. As organizações são vistas como centros de conexões vitais e potenciais doadores de vida, de relações, parcerias, alianças e redes intermináveis de conhecimento e ação capazes de combinar forças (PEREIRA, et al., 2013).

Figura 1 - Ciclo de 4-D da investigação apreciativa



Fonte: Adaptado de Cooperrider e Whitney (2006, p. 18).)

A implementação da AI pressupõe um conjunto de ferramentas que possibilitem a identificação dos valores da organização, a aplicação dos princípios, o andamento da investigação e a obtenção de mudanças e aprendizagem. Assim, Cooperrider desenvolve o chamado ciclo dos 4D's que têm como objetivo atender a implementação da AI. A aplicação da *appreciative inquiry* segue dois procedimentos comuns de estudo: o ciclo 4-D (*Discovery, Dream, Design and Destiny*) e o ciclo 4-I (*Initiate, Inquire, Imagine e Innovate*).

A implantação poderá ser informal quanto uma conversa, e tão formal quanto um processo de âmbito da organização inteira, envolvendo todos os grupos de interessados Cooperrider e Whitney (2006).

Discovery: A fase das descobertas consiste em mobilizar o sistema inteiro por meio do engajamento de todos os interessados na articulação de pontos fortes e melhores práticas. Identifica o "melhor do que tem sido e aquilo que é". Os principais passos são a identificação dos *Stakeholders*, a formulação de questões apreciativas, a construção de relatório de entrevistas, a condução das entrevistas, a coleta e organização dos dados.

Dream: A fase do sonho: momento de criar uma visão clara voltada para resultados em relação ao potencial descoberto e em relação a perguntas do mais alto propósito, com base em suas aspirações pessoais e profissionais. Para Whitney e Trosten-Bloom (2005, p. 180), todos temos uma espécie de diálogo interior, uma consciência e uma série de questões pessoais que delineiam os parâmetros das melhores performances.

Design: Momento de realizar o planejamento visa criar possíveis proposições para a organização ideal, articulando um delineamento de organização em que as pessoas se sintam capazes de participar e ampliar o núcleo positivo para concretizar o sonho. Cada uma das proposições será desdobrada em um plano com diversas iniciativas, ou ações, a serem realizadas para que a proposição seja cumprida e, assim, o "sonho" se torne realidade.

Destiny: Nessa fase, direcionada para o destino, busca fortalecer a capacidade afirmativa do sistema interior, possibilitando-lhe construir esperança e sustentar a iniciativa por mudanças positivas contínuas e pelo alto desempenho. Watkins, et al. (2011) tratam essa fase como o estágio de "implantar" durante o qual a organização evolui para a imagem futura preferida criada durante o estágio do sonho, usando o que foi feito no estágio de design.

A AI estabelece uma repadronização de nossos relacionamentos não apenas uns com os outros, mas também com nossas relações com a própria realidade. A AI não faz referência somente a novos conhecimentos, mas também sobre novos

comportamentos e atitudes, o que provoca uma mudança positiva.

O ciclo 4-I foca em passar as ideias, em vez de ação. Reed (2007) descreve como a pesquisa da AI pode progredir através dos quatro processos seguintes: *Initiate; Inquire; imagine e Innovate*.

Iniciar: Os membros organizacionais internos que participarão do processo são escolhidos e os recursos e cronogramas necessários serão determinados. Os tópicos de foco também serão decididos.

Investigar: Uma agenda de entrevistas é desenvolvida para abordar o tema escolhido. Isso pode envolver várias etapas de redação e revisão. Durante essa fase, a aceitabilidade e a inteligibilidade das perguntas são testadas e as entrevistas são conduzidas mais amplamente na organização.

Imaginar: Temas emergentes são identificados a partir dos dados coletados e agrupados no estágio de consulta. Um pequeno grupo pode trabalhar nos dados e consultar o resto do grupo para desenvolver "proposições provocativas" e validar os dados ou temas emergentes com o maior número possível de membros da equipe.

Inovar: Nesta fase, o maior número possível de participantes desenvolve planos. Estes são implementados e revisados de acordo com um cronograma pré-planejado.

Quando adultos são incluídos no processo de aprendizagem e criação de conhecimento, eles também são encorajados a usar funções cognitivas, incluindo pensamento crítico e reflexão crítica. O adulto começa a examinar o significado de suas experiências através do pensamento crítico (DABBAGH, 2004) e o uso da reflexão é uma parte ativa do processo de investigação apreciativa. O processo de aprender também envolve as emoções do adulto (MERRIAM, 2008) e uma experiência positiva em sala de aula pode impactar desempenho, motivação e engajamento em seu trabalho.

Aplicação do inquérito apreciativo à Educação de Adultos reúne adultos e instrutores para o propósito de aprendizagem, atendendo a metas e objetivos de aprendizagem específicos e criando conhecimento. O aluno adulto é autodirigido, de acordo com o princípio da andragogia, o que significa que a sua capacidade de aprender depende do seu envolvimento no processo e da capacidade das atividades de aprendizagem para atender às suas necessidades (JOHNSON, 2014).

Em geral, segundo Whitney e Trosten-Bloom (2005, p. 219), existem alguns passos-chave que devem ser observados para o desenvolvimento da fase da destinação, independentemente da maneira pela qual a empresa realize essa atividade: revisão, comunicação e celebração das conquistas; geração de uma lista de ações potenciais para corrigir os itens que não tiveram sucesso;

auto-organização para trabalhos inspirados nas ações elencadas; aplicação sistêmica appreciative inquiry ao longo do tempo na organização.

A AI pode ser vista como uma filosofia do conhecimento, uma postura normativa, uma metodologia para administrar a mudança e uma abordagem à liderança e ao desenvolvimento humano (COOPERRIDER, DAVID L., WHITNEY, 2005).

A utilização da AI não está limitada ao ambiente organizacional; pelo contrário, seu emprego pode estar presente em diferentes cenários e áreas de pesquisas. David Cooperrider foi inovador ao pesquisar sobre o tema e proporcionou uma reflexão diferenciada sobre o tópico a ser solucionado. De forma estimulante, positiva e motivadora busca respostas com o auxílio das pessoas envolvidas nesse processo.

Cooperrider e Whitney (2005) afirmam que a AI envolve, de maneira central, a arte e a prática de fazer perguntas e fortalecer a capacidade de um sistema de apreender, antecipar e aumentar potencial. Na AI, a árdua tarefa de intervenção dá lugar à velocidade de imaginação e inovação; em vez de negação, crítica e diagnóstico em espiral, há descoberta, sonho e design. A AI procura, fundamentalmente, construir uma união construtiva entre um grupo inteiro e a totalidade maciça do que as pessoas falam, como capacidades passadas e presentes: conquistas, ativos, potenciais inexplorados, inovações, pontos fortes, pensamentos elevados, oportunidades, benchmarks, momentos altos, valores vividos, tradições, competências estratégicas, histórias, expressões de sabedoria, insights sobre o espírito corporativo mais profundo ou alma – e visões de valor e futuros possíveis.

A *appreciative inquiry* pode ser interpretada como uma ferramenta de consolidação de ideias e experiências dos colaboradores. Assim, identificamos não apenas a busca de respostas para as questões, mas também o aumento do comprometimento da equipe nos problemas organizacionais, e é imprescindível que esses grupos estejam atentos à qualidade de seus relacionamentos interpessoais. A atuação de um colaborador e a maneira com que ele interage com sua equipe podem ser um fator determinante para a vitória ou o fracasso de um empreendimento ou ambiente educacional.

A AI procura trabalhar a partir de relatos desse “núcleo de mudança positiva” e assume que todo sistema vivo tem muitos inexplorados e ricos e inspiradores contos do positivo. Conecte a energia deste núcleo diretamente a qualquer agenda de mudança, e mudanças nunca imaginadas possíveis são repentina e democraticamente mobilizadas. (COOPERRIDER & WHITNEY, 2005).

Assim, tem sido empregado para melhorar o desempenho, comprometimento e a motivação dos colaboradores através do uso de interações positivas. O processo de aprendizagem de adultos também pode se beneficiar do uso de questionamentos apreciativos, o uso de interações positivas com o instrutor e ambiente de sala de aula pode melhorar o processo de criação de conhecimento.

2.4 Investigação Apreciativa na Contabilidade

A Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a graduação em Ciências Contábeis, no seu artigo 4º afirma que deve possibilitar formação profissional que revele determinadas competências e habilidades, como por exemplo, demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil; desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão; desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação.

Essas habilidades podem ser desenvolvidas pelos docentes e discentes ao aplicarem as técnicas de *appreciative inquiry* nos grupos constituídos. O professor precisa ser criativo e adaptar novas ideias de metodologias para permitir o ensino voltado para as novas tendências profissionais do ambiente contábil.

O primeiro projeto de AI numa organização contábil para alcançar mudanças foi um projeto em 1987, liderado por John Carter e David Cooperrider, o objetivo do projeto foi desenvolver um plano estratégico da firma de contabilidade canadense.

A pesquisa realizada por uma série de atividades de reforço é conduzida com funcionários, professores e alunos, para incentivá-los a praticar a abordagem da AI no dia a dia dentro e fora da faculdade. Para cada evento que acontece, nós encorajamos a encontrar aspectos positivos. Os professores empregam a AI como uma estratégia para melhorar a participação e o envolvimento dos estudantes (STETSON, 2008).

A investigação apreciativa é muito útil no ensino, pois os professores e alunos desfrutam do ambiente de ensino-aprendizagem onde há o uso da abordagem de AI. Assim, os professores auxiliam e incentivam os alunos a aprender de forma eficaz e cria um ambiente de aprendizagem apropriado em sala de aula. (SEDHAI, 2012)

Johnson (2014) sugere ainda que o corpo docente da faculdade pode adaptar a AI à sala de aula, pois a investigação apreciativa tem o potencial de ser adaptada como uma estratégia instrucional que poderia preencher a lacuna entre um instrutor e seus alunos. O objetivo dessa adaptação da investigação apreciativa é aumentar a motivação do aluno, o envolvimento na sala de aula e melhorar seu desempenho. De acordo com Haar e Hosking (2004), a investigação apreciativa já foi notada por sua utilidade em qualquer relacionamento que seja de natureza social.

Nesse sentido, a AI irá formar uma união construtiva com os atores no ambiente acadêmico, com pessoas com habilidades passadas e presentes: sucessos, experiências, insights sobre o espírito corporativo, pontos altos ativos, potenciais inexplorados, inovações, forças, pensamentos positivos, estratégias, competências e visão de futuro.

Scandura (2017) levou os alunos a pensarem novamente no curso e nas experiências de aprendizado nas quais eles participaram: uma ótima experiência de aprendizado. Depois de preencher um formulário, formaram pequenos grupos com outros alunos e discutiram suas experiências com base nos seguintes pontos: Desenvolva algumas sugestões para o seu professor implementar em aulas futuras. 1. O que aconteceu que tornou uma ótima experiência de aprendizado? 2. Descreva a experiência. 3. O que você aprendeu? 4. Quais são os três desejos que você teria para tornar o aprendizado sempre assim?

O uso de bases de dados de histórias de sucesso nas organizações proporciona aos estudantes um ambiente favorável para a aplicação do ciclo 4-D e do ciclo 4-I embasados com os princípios que norteiam a AI.

No caso dessa metodologia, é possível fazer perguntas do tipo (BARROS & FRY, 2009):

· questões sobre “pontos altos” – Por ex.: *Todos já fomos parte, em um momento ou outro, de uma grande equipe. Eu gostaria que você refletisse sobre um “ponto alto”...*

· questões sobre “imagens de um futuro desejado” – Por ex.: *Vamos imaginar que você tornou-se um trainee...*

· questões sobre a “continuidade” – Por ex.: *À medida que pensamos sobre o futuro, sabemos que haverá muitas mudanças... Mas, quais são as coisas que queremos manter, ao mesmo tempo em que nós mesmos mudamos?*

· questões sobre “as raízes do sucesso” – Por ex.: *Como você explica os resultados apurados?*

Um pensamento treinado nos princípios da AI parece que atrai nosso olhar para a vida, mas agita nossos sentimentos, coloca em movimento a nossa curiosidade, e fornece inspiração para a mente visionária. Sendo assim, cria-se um ambiente favorável para desenvolver diversas habilidades como a capacidade crítico analítica.

Muitos profissionais iniciam o *brainstorming* de aplicativos para AI, em seguida, desenvolvem atividades específicas, gerando possíveis ações: pequenos grupos discutem possíveis ações e compartilham essas ações com o grande grupo; selecionando ações inspiradas: os indivíduos declaram publicamente sua intenção de ação e indicam o nível de cooperação e apoio que precisam; formando grupos de tarefas emergentes: grupos de espaço aberto se reúnem para planejar os próximos passos para cooperação e realização de tarefas (COOPERRIDER, DAVID L., WHITNEY, 2005).

O caso mais famoso de aplicação da AI, em território brasileiro, foi na companhia Nutritional S/A, com sede em São José dos Pinhais, Paraná. Após trabalhar por 24 anos como fornecedora de alimentos para o governo brasileiro, a empresa perdeu parte do mercado no qual competia e foi obrigada a buscar novas formas de

atuação, em um ambiente aberto e mais competitivo, para o qual não estava adequadamente preparada naquele momento.

Na pesquisa desenvolvida por Pereira, et al. (2013), três casos brasileiros de aplicação da AI em contextos concorrenciais e não concorrenciais, principalmente, de planejamento estratégico. A análise dos casos apresentados permitiu concluir que a *appreciative inquiry* é perfeitamente aplicável nas primeiras etapas do processo de planejamento estratégico, no diagnóstico estratégico e na missão da organização.

A utilização da AI na educação de adultos atende a metas e objetivos de aprendizagem específicos e cria conhecimento. Como ambiente de sala de aula é criado através dos processos e interações que ocorrem entre os universitários, professores e informações diversas, torna-se local propício para difusão das ideias dos criadores da AI.

A aproximação dos discentes de casos reais de sucessos motiva os alunos a buscarem nas características positivas observadas inspiração e experiências. A *appreciative inquiry* pode obter melhores resultados do que procurar e resolver problemas. A AI é uma teoria complexa projetada para oferece uma abordagem positiva baseada nos pontos fortes para o desenvolvimento e gestão de mudanças da organização. Os docentes e discentes não irão ignorar os problemas, irão desenvolver o resgate dos sucessos anteriormente alcançados.

Essa abordagem vai ao encontro dos ensinamentos de Segundo o Inventário de Estilos de Aprendizagem (*Learning Style Inventory* – LSI) de Kolb (1976, 1984), a partir de uma experiência concreta, o aluno refletirá sobre o ocorrido sob diferentes perspectivas, conceitualizando o problema, criando generalizações ou princípios que integrem sua observação. Finalmente, os estudantes usarão essas generalizações ou teorias como um guia para futuras ações, a experimentação ativa, quando testarão o que aprenderam em situações mais complexas. O resultado será outra experiência concreta, e assim o ciclo se repetirá. Kolb e Fry (1975) e Kolb (1976, 1984) defendem que as diferenças estão na intensidade com que cada indivíduo se dedica a cada parte do ciclo.

O uso de intervenções de AI para questões de organização contábil é limitado. A *Certified Public Accounting* (CPA) nos EUA começou recentemente a encorajar os seus membros a considerarem a AI para descobrir o potencial da sua organização em vez de contando com abordagens de resolução de problemas que limitam a identificação de oportunidades com foco no negativo (HAGEL, 2014). Em junho de 2013, a Colorado Society do Conselho de Liderança anual da CPA realizou uma sessão de planejamento estratégico usando Pontos Fortes, Oportunidades, Aspirações e Resultados (SOAR), uma metodologia baseada em conceitos de AI para identificar a direção estratégica futura da organização (COLORADO SOCIETY OF CPAS, 2013). Em maio de 2014, o AICPA conduziu um planejamento estratégico do AICPA *Chief Financial Officer* usando AI (HAGEL, 2014).

Brands e Elam (2017) desenvolveram um estudo sobre a aplicação da AI no ensino da Contabilidade. Identificaram a disposição da classe contábil em escolher um modelo que estimule o positivismo e a participação de seus membros. Este estudo teve como objetivo preencher a lacuna na literatura de estudo de caso voltado para programas de contabilidade a partir da perspectiva de professores de contabilidade que utilizam a AI. O relato de uma professora que participou da pesquisa demonstrou admiração pelo projeto e almeja que a administração da universidade valorize as descobertas da pesquisa.

Na literatura constam relatos de empresas reais que utilizaram a AI para solucionar problemas relacionados à contabilidade. Essas experiências de sucessos são de grande valia no ensino de diversas disciplinas. Entre os inúmeros casos podemos destacar:

·A *ANZ Bank*, Melbourne, Austrália, este banco lançou uma investigação sobre seu objetivo, envolvendo mais de 1.000 pessoas – a maior atividade de engajamento já realizada no banco. Dentro de um mês, o banco elaborou seu propósito e foi adotado pelo conselho de administração.

·A *BAE Systems* criou um plano estratégico de cinco anos para sua Divisão de Sistemas de Armamento, com partes interessadas internas e clientes usando a estrutura SOAR.

·*FCI Automotive* melhorou o gerenciamento da cadeia de suprimentos e a qualidade do estoque.

·*Green Mountain Coffee Roasters* aumentou seu Benefício Mundial Positivo, através do fenomenal crescimento sustentável

enquanto lucra. AI está sendo usado em todos os níveis por fornecendo aos funcionários um processo que se encaixa na estratégia e cultura empresarial.

·*Jefferson Wells* criou um plano operacional estratégico que resultou em crescimento e desempenho acelerados, movendo do ranking de sexto em receitas e oitavo em lucros para primeiro em tanto receitas e quanto lucros com uma taxa de rotatividade de 30% passando para abaixo 10%. O escritório ganhou o prêmio “2006 Global Office of the Year Award” concedido pela Mão de obra.

·*McDonald's* aplicou a abordagem da investigação apreciativa na área de recursos humanos e se tornou um dos melhores empregadores em cada comunidade em todo o mundo colocando “Pessoas em primeiro lugar”.

·*Nutrimental* criou uma abordagem inovadora de todo o sistema para planejamento e tomada de decisões para alcançar resultados qualitativos e quantitativos. Por exemplo, um aumento de 600% nos lucros, bem como um aumento de 75% redução nas taxas de absenteísmo. A empresa utilizou a AI Summit método para fazer planejamento estratégico nos últimos seis anos.

·*Utah Education System* (UEA) usa a AI há mais de três anos. Uma cúpula estadual com legisladores, mídia, pessoas da comunidade, conselho de educação, professores, administradores, professores universitários, pais, e os estudantes se uniram para um “Salto de Aprendizagem” facilitado por membros do Núcleo de Mudança Positiva em 2007, a organização se empenhava em infundir a filosofia da AI nas salas de aula.

No web site <
<https://appreciativeinquiry.champlain.edu/educational-material/> >
 são disponibilizados diversos estudos de casos sobre a aplicação da *appreciative inquiry*. Este site hospeda o Centro David L. Cooperrider para IA no *Champlain College*, em parceria com a *Weatherhead School of Management* da *Case Western Reserve University*.

Tomando todas estas práticas no uso da AI na aplicação do ensino de Ciências Contábeis, busca-se levar os alunos numa investigação sistemática em todos os aspectos do mundo apreciável, na capacidade infinita e excedente de uma organização - passado, presente e futuro.

A IA com o uso da apreciação e da iniciação da investigação amplia a busca de novos conhecimentos. Esses conceitos são ferramentas importantes para iniciativas de transformação. No entanto, quando combinados, eles auxiliam no desencadear das aulas ativas, e do ponto de vista do desenvolvimento, a apreciação apresenta-se como um meio de aprimorando do processo de ensino e pesquisa na graduação.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O uso da andragogia apreciativa proporciona muitos benefícios para os participantes e fornece uma ferramenta eficaz de construção de relacionamentos, auxiliando no ensino e no desenvolvimento dos universitários, que estão vinculados aos objetivos futuros.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis, que estão em fase de revisão, estabelecem as competências e habilidades necessárias para a formação do futuro profissional. Habilidades essas que poderão ser facilmente adquiridas quando forem adotadas novas técnicas de ensino, que são de grande importância para tais propósitos.

Para alcançar resultados satisfatórios no uso de técnicas inovadoras no ensino de Ciências Contábeis, é necessário o engajamento dos docentes nesse processo de mudança. Os professores devem estar abertos para tentar uma nova abordagem, assim como acreditar na importância de preparar e orientar os alunos, permitindo que os alunos se tornem cocriadores no processo de aprendizagem, e estes, devem estar dispostos a testar uma nova forma de resolução de problemas.

A graduação em Ciências Contábeis demanda uma constante atualização e aprimoramento. As IES precisam proporcionar aos alunos habilidades intelectuais associadas ao conhecimento das organizações e dos negócios. As aulas somente expositivas já não são suficientes para atender as novas exigências dos alunos e do mercado de trabalho.

A proposta de aplicação da metodologia de Investigação Apreciativa (*appreciative inquiry*), em razão da construção

conjunta dos saberes, pode ser uma forma eficaz para motivar os alunos a ingressarem mais preparados no mercado de trabalho tão competitivo e inovador, bem como serem mais preparados para um ambiente da pesquisa de investigação tão requerido na ciência social aplicada como as Ciências Contábeis.

O desafio para a aplicação dessa metodologia ainda consiste

em fazer com que todos os participantes estejam dispostos a investir o tempo necessário para discussão, desenvolvimento, aprimoramento e execução em sala de aula para, em seguida, levantar os resultados com os egressos no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Almeida, A. F. M., Mendonça, W. S., Nganga, C. S. N., & Soares, M. A. (2015). Estratégias de ensino aplicadas à educação contábil: um estudo sob a percepção dos docentes. In 6º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade. tes. In: **Congresso UFSC de Controladoria e Finanças**, Florianópolis. 2015.
- Amaral, M. S., Reina, D. R. M., Reina, D., & da Silva, S. F. (2015). Métodos de ensino utilizados no curso de Ciências Contábeis. **Revista de Contabilidade da UFBA**, 9(2), v. 9, n. 2, 2015.
- Anastasiou, L. D. G. C., & Alves, L. P. (2004). Estratégias de ensinagem. Processos de ensinagem na universidade. **Pressupostos para as estratégias de trabalho em aula**, 3, 67-100.
- Barrett, F. J., & Cooperrider, D. L. (1990). Generative metaphor intervention: A new approach for working with systems divided by conflict and caught in defensive perception. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 26(2), 219-239.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2017). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Editora Vozes Limitada.
- BEHRENS, M. A. (1999). **O paradigma emergente e a prática pedagógica**. Curitiba: Champagnat.
- Behrens, M. A., & Rodrigues, D. G. (2014). Paradigma emergente: um novo desafio. **Pedagogia em Ação**, 6(1).
- Bolton, F. C. (2006). Rubrics and adult learners: Andragogy and assessment. **Assessment Update**, 18(3), 5-6.
- Brands, K. M., & Elam, D. (2017). Identifying teaching best practices for accounting courses using appreciative inquiry. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 8(1-2), 54-73., **Int. J. Knowledge Management Studies**, Vol. 8, Nos. 1/2, 2017
- Cavalcanti, R. D. A. (1999). Andragogia: a aprendizagem nos adultos. **Revista de Clínica Cirúrgica da Paraíba**, 6(4), 36-41.
- Chickering, A. W., & Gamson, Z. F. (1987). Seven principles for good practice in undergraduate education. **AAHE bulletin**, 3, 7.
- COOPERRIDER, D. L., WHITNEY, D., & STAVROS, J. M. (2008). **Manual da investigação apreciativa**. Rio de Janeiro: Qualitmark.
- COOPERRIDER, D. L., & Whitney, D. (2006). **Investigação apreciativa: uma abordagem positiva para a gestão de mudanças**. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2001). A positive revolution in change: Appreciative inquiry. **Public administration and public policy**, 87, 611-630.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Bookman.
- Dabbagh, N. (2004). Distance learning: Emerging pedagogical issues and learning designs. **Quarterly Review of Distance Education**, 5(1), 37.
- de Araujo, A. M. P. (2017). Formação do Professor de Contabilidade: uma proposta pedagógica. **Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación**, 049-054.
- Fanning, K., & Grant, R. (2017). Manual vs. Computerized Practice Set: Which Achieves Learning Objectives the Best?. **AIS Educator Journal**, 12(1), 25-33.
- Ferreira, R. S.; Almeida, J. B.; Araújo, W. G. (2017). Métodos de Ensino Aplicados no Curso de Ciências Contábeis: percepção de alunos da Universidade Federal do Tocantins (UFT) : **Atas - Investigação Qualitativa em Educação**.v. 1
- Franco, D. S., Paiva, K. C. M. D., & Helmold, S. D. C. (2016). Possibilidades e desafios para uma abordagem andragógica no ensino em Administração e Contabilidade. **Revista ADM. MADE**, 19(3), 16-33.. *Revista ADM.MADE*, Rio de Janeiro, ano 15,v.19,n.3,p16-33, set/dez, 2015
- Hoque, Z. (2017). Appreciative inquiry for accounting research. In **The Routledge Companion to Qualitative Accounting Research Methods** (pp. 153-168). Routledge.
- Johnson, B. A. (2010). **Transformation of online teaching practices utilizing appreciative inquiry to enhance the process of learning**. Capella University.
- Johnson, B. A. (2014). Transformation of online teaching practices through implementation of appreciative inquiry. **Online Learning**, 18(3), n3.
- Keller, J. M. (2008). First principles of motivation to learn and e3-learning. **Distance education**, 29(2), 175-185.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy (revised and updated)*. **Englewood Cliffs**, NJ: Cambridge Adult Education.
- Knowles, M. S., Holton, E. F. 3rd, & Swanson, R. A. (2009). **Aprendizagem de resultados: Uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa** (S. A. Holler, Trans., 2ª repr. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2011). **The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development** (7th edition). London: Elsevier.
- Leal, E. A., & Borges, M. D. P. P. (2016). **Estratégias de ensino aplicadas na área da contabilidade gerencial: Um estudo com discentes**

- do curso de ciências contábeis. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL-Universidade Federal do Rio Grande do Norte-ISSN 2176-9036*, 8(2), 1-18.
- Leal, E. A., Miranda, G. J., & Casa Nova, S. P. D. C. (2017). **Revolucionando a sala de aula**: como envolver o estudante aplicando técnicas de metodologias ativas de aprendizagem.
- Lehner, R., & Hight, D. L. (2006). Appreciative Inquiry and Student Affairs: A Positive Approach to Change. *College student affairs journal*, 25(2), 141-151.
- Lux, D. F. (2000). Accounting educators' concerns about the AECC position and issues statements. *Journal of Education for Business*, 76(1), 24-27.
- Marion, J. C. (2001). **O ensino da contabilidade**. Atlas., 2001.
- Mazzioni, S. (2013). As estratégias utilizadas no processo de ensino-aprendizagem: concepções de alunos e professores de ciências contábeis. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT*, 2(1), 93-109.
- Miflin*, B. (2004). Adult learning, self-directed learning and problem-based learning: deconstructing the connections. *Teaching in Higher Education*, 9(1), 43-53.
- Moraes, M. C. (1997). **Paradigma Educacional Emergente** (o). Papirus editora.
- Nérici, I. G. (1981). **Metodologia do ensino: uma introdução**. Editora Atlas.
- Pereira, E. C., Ribeiro, M., & Küster, C. W. (2013). A investigação apreciativa como uma ferramenta para a construção da estratégia organizacional. *Revista Organização Sistêmica*, 4(2), 180-206.
- Scandura, T. A. (2017). Appreciative inquiry: An experiential exercise and course feedback tool. *Management Teaching Review*, 2(2), 141-150.
- Sedhai, K. R. (2012). Appreciative inquiry in teaching. **Published Doctoral dissertation.** Retrieved from Appreciative Inquiry Commons database.
- Shrestha, A.. **Appreciative inquiry and students' achievements** <https://appreciativeinquiry.champlain.edu/educational-material/appreciative-inquiry-and-students-achievements/>
- Silva, A. C. R. D. (2003). **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. Atlas.
- Stavros, J., Cooperrider, D., & Kelley, D. L. (2003). Strategic inquiry appreciative intent: inspiration to SOAR, a new framework for strategic planning. *AI Practitioner*. November, 10-17. *AI Practitioner*. November, p. 10-17, 2003.
- Steiss, A. W. (2003). **Strategic management for public and nonprofit organizations**. Routledge.
- Stetson, N. E. (2008). **Stories of positive change in the community college**: Appreciative inquiry in action. Company of Experts. net.
- Sundem, G. L., & Williams, D. Z. (1992). **Changes in accounting education**: preparing for the twenty-first century.
- Van der Haar, D., & Hosking, D. M. (2004). **Evaluating appreciative inquiry**: A relational constructionist perspective. *Human relations*, 57(8), 1017-1036.