



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA

ESCOLA DE INFORMÁTICA APLICADA

“TellYou: uma ferramenta para o compartilhamento de lições aprendidas no âmbito organizacional, utilizando o conceito de *Group Storytelling*.”

Aline Sales da Silva Guedes

Claudio Ribeiro Dietrich Junior

Orientador

Flávia Maria Santoro (até 15/08/2018)

José Ricardo Cereja (após 15/08/2018)

Coorientadora

Maria Teresa Andrade de Gouvêa

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL

JULHO DE 2019

Catálogo informatizado pelo autor

G924 Guedes, Aline Sales da Silva
TellYou: uma ferramenta para o compartilhamento de lições aprendidas no âmbito organizacional, utilizando o conceito de Group Storytelling. / Aline Sales da Silva Guedes. -- Rio de Janeiro, 2019.
46

Orientador: José Ricardo da Silva Cereja.
Coorientadora: Maria Teresa Andrade de Gouvêa.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Graduação em Sistemas de Informação, 2019.

1. Ferramenta de Storytelling. 2. Sistema de Storytelling. 3. Group Storytelling. 4. Narrativa. 5. Gestão do Conhecimento. I. Cereja, José Ricardo da Silva, orient. II. Gouvêa, Maria Teresa Andrade de, coorient. III. Título.

R95 Ribeiro Dietrich Junior, Claudio
TellYou: uma ferramenta para o compartilhamento de lições aprendidas no âmbito organizacional, utilizando o conceito de Group Storytelling. / Claudio Ribeiro Dietrich Junior. -- Rio de Janeiro, 2019.
46

Orientador: José Ricardo da Silva Cereja.
Coorientadora: Maria Teresa Andrade de Gouvêa.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Graduação em Sistemas de Informação, 2019.

1. Ferramenta de Storytelling. 2. Sistema de Storytelling. 3. Group Storytelling. 4. Narrativa. 5. Gestão do Conhecimento. I. Cereja, José Ricardo da Silva, orient. II. Gouvêa, Maria Teresa Andrade de, coorient. III. Título.

“TellYou: uma ferramenta para o compartilhamento de lições aprendidas no âmbito organizacional, utilizando o conceito de *Group Storytelling*.”

Aline Sales da Silva Guedes
Claudio Ribeiro Dietrich Junior

Projeto de Graduação apresentado à Escola de Informática Aplicada da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) para obtenção do título de Bacharel em Sistemas de Informação.

Aprovado por:

José Ricardo da Silva Cereja (UNIRIO)

Maria Teresa Andrade de Gouvêa (UFRJ/NCE)

Geiza Maria Hamazaki da Silva (UNIRIO)

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL.

JULHO DE 2019

Agradecimentos

Por Aline Guedes:

Agradeço a Deus, por ter me permitido perseverar, mesmo diante das dificuldades.

À minha família, por ter sido a minha força e motivação, quando tantas vezes pensei em desistir. Aos meus pais, Francisco e Edna, por todo apoio e amor. À minha amada mãe, que sempre esteve ao meu lado, me lembrando do quanto eu sou capaz de alcançar todos os meus objetivos.

À minha irmã, Amandha, pela amizade e cumplicidade. À minha irmã, Luana, que hoje não poderá compartilhar conosco essa conquista, mas me deixou as maiores riquezas que eu poderia receber: os meus amados sobrinhos, que são luz e razão da minha vida: Lorena, Clara Luíza e João Lucas.

Aos anjos que, mesmo não estando mais por perto, não deixaram de me guiar e acompanhar nesta caminhada: meus avós, Antonio e Atila, e minha bisavó, Francisca. Obrigada pelos ensinamentos.

A todos os amigos, que sempre me apoiaram e torceram por mim. Em especial, às minhas irmãs do coração, que nunca deixaram de estar ao meu lado e me incentivar, Elisangela e Gabriela. A amizade de vocês foi essencial nessa trajetória.

Ao meu parceiro, Claudio Dietrich, obrigada pela amizade e companheirismo. A todos os mestres da UNIRIO, que tanto me ensinaram, em especial, à Prof.^a Flavia Santoro, que tanto contribuiu para a realização deste trabalho. Obrigada pelo carinho e paciência de sempre. Você foi essencial.

Obrigada também aos nossos orientadores, Prof. José Ricardo Cereja e Prof.^a Maria Teresa Gouvêa, pelo empenho e paciência. Sem vocês este trabalho não seria possível.

RESUMO

O conhecimento está presente em toda atividade executada e que gera alguma informação. Cada dado pode ser precioso, se devidamente armazenado e tratado, a fim de que se torne um conceito que possa ser “lido” e compreendido por alguém. Saber como aproveitar essas informações e propagá-las em ambientes de trabalho, pode transformar positivamente as atividades dentro de uma organização. Todo conhecimento que é gerado através de pessoas, tende a se perder quando não documentado e/ou compartilhado. Incentivar a interação entre pessoas é primordial para que haja a manutenção desse conhecimento. Promover mecanismos que proporcionem esta troca entre as pessoas é de suma importância para a sobrevivência organizacional, uma vez que a falta de comunicação pode ter impacto direto em atividades vitais para uma organização. Nesse contexto, este trabalho aborda a importância da Gestão do Conhecimento, sobretudo no âmbito organizacional, e mostrará a importância de investir na utilização de uma ferramenta que possa apoiar o compartilhamento de informações e ideias entre pessoas que participem de atividades em grupo dentro de uma organização.

Palavras-chave: Sistema de Storytelling; Ferramenta de Storytelling; Group Storytelling; Storytelling; Gestão do Conhecimento; Narrativa.

ABSTRACT

Knowledge is present in every activity performed at organizations. Each piece of data can be precious, if properly stored and processed, so that it becomes a concept that can be accessed and understood by someone. Knowing how to leverage this information and propagate it in work environments can positively transform activities within an organization. All knowledge that is generated tends to be lost when not documented and / or shared. Encouraging interaction between people is paramount for maintaining this knowledge. Promoting mechanisms that provide exchange between people is essential to organizational survival, since lack of communication can have a direct impact on it's vital activities. In this context, this work addresses the importance of Knowledge Management, especially in the organizational sphere. The goal is to advance in the development of an application to support information sharing among people who participate in group activities within an organization.

Keywords: Storytelling System; Storytelling Tool; Group Storytelling; Knowledge Management; Narrative.

Índice

Sumário

1	Introdução	9
1.1	Motivação	9
1.2	Objetivos	11
1.3	Organização do texto	11
2	Fundamentação Teórica e Trabalhos Relacionados	13
2.1	Gestão da informação e gestão do conhecimento	13
2.2	Storytelling e sua aplicação nas organizações	16
2.3	Group Storytelling	18
2.4	Ferramentas existentes	19
3	TellYou	22
3.1	Metodologia e funcionamento do sistema	22
3.2	Requisitos do sistema	27
3.2.1	Requisitos funcionais	27
3.2.2	Requisitos não-funcionais	28
3.3	Casos de uso	29
3.3.1	Diagrama de Casos de Uso	30
3.3.2	Diagrama de Atividades	31
3.3.3	Diagrama de Classes	32
4	Implementação	33
4.1	Tecnologias utilizadas	33
4.1.1	JavaScript	33
4.1.2	Express.js	33
4.1.3	MongoDB	33
4.1.4	Mongoose	34
4.1.5	Vue.js	34
4.1.6	Vue Router	34
4.1.7	Vuex	35
4.1.8	Axios	35
4.1.9	Bulma	35
4.1.10	Buefy	35

4.2 Telas do sistema	36
5 Conclusões	45
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

1.1 Motivação

Este trabalho é baseado em um problema levantado por Gouvêa (2017), em seu trabalho de qualificação para o doutorado, onde a autora relata uma necessidade surgida de uma situação real, vivida pela mesma: capacitar tecnicamente uma equipe de novos professores de um curso online, de modo que o conteúdo apresentado fosse relevante e pudesse ser transmitido de forma prática, dinâmica e objetiva. Nesse contexto, algumas questões e sua importância também são levantadas pela mesma: o trabalho em equipe; as experiências e o aprendizado adquiridos da participação em projetos e na realização de tarefas cotidianas; e o compartilhamento do conhecimento.

Para alcançar o objetivo proposto, proveniente do problema apresentado, seria necessário saber o que teria dado certo e errado em vivências anteriores. Nesse sentido, buscou-se conhecer, através de encontros presenciais e outros meios, como entrevistas, questionários e fóruns de discussão, as lições aprendidas por outros professores, que já haviam passado pela experiência anteriormente. Porém, a dificuldade em encontrar informações com detalhes relevantes, bem como a falta de disponibilidade de alguns desses profissionais, tornou-se um empecilho.

Diante desse cenário, um conceito importante foi levantado e serve como base para este trabalho: a Gestão do Conhecimento (GC). Este conceito está relacionado à capacidade de uma organização mapear e gerenciar informações relevantes, de forma que estas possam ser transformadas em novo conhecimento, disseminadas e aplicadas de forma prática às atividades realizadas em todo o âmbito organizacional (NONAKA e TAKEUCHI, 1997, *apud* GOUVÊA, 2017).

No âmbito da GC, visando constituir a memória organizacional, pode-se aplicar o método de Storytelling. Sua dinâmica permite resgatar fatos e

acontecimentos passados, através de narrativas elaboradas por uma ou mais pessoas, a fim de registrar determinada história, fato ou acontecimento (MATOS, 2001, *apud* KAJIMOTO e VALENTIM, 2017). A solução aqui proposta utilizará este recurso em sua aplicação. A mesma será um facilitador, um método para guiar a construção e o desenvolvimento de boas histórias, através da utilização de elementos de narrativa específicos.

Fazendo uma análise, pode-se afirmar que as pessoas são os recursos mais valiosos em uma organização, pois são elas que detêm os ativos que gerem todo o seu funcionamento: conhecimento e informação. Pessoas são essenciais, principalmente em cenários de mudanças, onde a transferência e/ou compartilhamento de conhecimento tornam-se fundamentais para a manutenção do negócio.

Nesse contexto, o problema inicialmente levantado está na dificuldade em conseguir coletar informações dessas pessoas, sobre suas ideias e conclusões sobre experiências vividas. Dessa forma, criar um método que facilite esta interação poderá proporcionar maior disponibilidade de informações úteis, que possam ser utilizadas para otimizar tarefas e melhorar processos de trabalho.

A proposta deste projeto consiste no desenvolvimento de um instrumento para tornar este trabalho de contribuir com as informações mais dinâmico, prático e interessante. Trata-se da construção de uma ferramenta colaborativa de “contação de histórias”, onde as pessoas poderão, de forma lúdica, relatar suas experiências em grupo, como a participação em projetos e outras tarefas ou atividades diversas, dentro de uma organização.

Na ferramenta proposta, que chamamos de TellYou, as pessoas serão representadas por papéis e poderão fazer relatos acerca de suas atividades em grupo, criando cenários e personagens; colocar suas opiniões, pontos positivos e negativos; e registrar as lições aprendidas. Tudo isso, utilizando os diversos recursos que serão disponibilizados através da mesma.

A aplicação dessa metodologia visa promover o armazenamento contínuo das informações, para que, posteriormente, possam ser filtradas, tratadas e aplicadas em processos e atividades dentro da organização, visando melhorias na realização dos serviços e a evolução de resultados.

1.2 Objetivos

Este projeto tem como objetivo desenvolver uma ferramenta que promova e estimule o compartilhamento de ideias, experiências e lições aprendidas no cenário organizacional, de forma colaborativa e através da construção de histórias que despertem o interesse de forma bilateral, ou seja, atraindo pessoas tanto para contarem suas histórias, quanto para lerem as histórias contadas.

Na prática, a ferramenta deverá conter recursos que apresentem elementos essenciais para a criação de boas histórias, de forma que todas as informações relevantes possam ser representadas e resultem em conhecimento que possa agregar algum valor. Espera-se que o conhecimento extraído dessa experiência possa ser utilizado nas organizações, para promover mudanças, inovações e melhorias contínuas em processos e rotinas de trabalho.

O objetivo é proporcionar experiências cada vez mais ricas nos ambientes organizacionais e demonstrar, através de cada experimento, os pontos positivos e negativos gerados a partir das metodologias até então aplicadas. Com os resultados gerados, a partir da análise de cada relato, será possível estudar mudanças e, posteriormente, aplicá-las, visando promover melhorias. O uso da ferramenta promove, também, a manutenção das informações dentro da organização, não permitindo que se percam ao longo do tempo e das mudanças ocorridas ao longo dele.

1.3 Organização do texto

O presente trabalho está estruturado em capítulos e se apresenta da seguinte forma: o Capítulo 1 apresenta a motivação e contexto do trabalho, além dos objetivos e como o texto está estruturado; o Capítulo 2 apresenta a fundamentação teórica, conteúdo que serviu como base para o desenvolvimento da ferramenta proposta, e também algumas ferramentas já desenvolvidas e utilizadas para propósitos similares; o Capítulo 3 descreve a especificação da ferramenta, seus requisitos, casos de uso e diagramas; o Capítulo 4 trata da implementação do sistema, apresentando as tecnologias

utilizadas, telas e explicações sobre seu funcionamento; por fim, no Capítulo 5, são mencionadas as considerações finais, as contribuições do trabalho e possibilidades de melhorias futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E TRABALHOS RELACIONADOS

2.1 Gestão da informação e gestão do conhecimento

Dados são os registros que compõem e constroem uma informação. Informações são dados organizados que nos permitem conhecer detalhes sobre determinado cenário. A junção dessas informações nos permite estudar e entender as particularidades de cada cenário e tirar conclusões sobre condições e situações específicas relacionadas a cada um deles e ao todo, nos possibilitando avaliar diversos aspectos e auxiliando em tomadas de decisões adequadas a cada caso que se apresente.

Dessa forma, toda informação pode ser utilizada de forma que leve uma organização a identificar oportunidades de melhorias e ao alcance de novos objetivos. Ter a capacidade de identificar, enumerar e analisar cada aspecto dos processos executados em uma organização é muito importante, pois permite estudar formas de lidar com situações esperadas e inesperadas em contextos específicos.

Segundo Kajimoto e Valentim (2017), “uma informação é convertida em conhecimento quando um indivíduo consegue relacioná-la a outras informações, avaliando-a e compreendendo seu significado em um determinado contexto”. Dessa forma, garantir a qualidade dos dados armazenados poderá garantir a qualidade da informação que será gerada a partir dele. Consequentemente, haverá mais chances de que o conhecimento agregado promova resultados positivos para a organização.

A gestão da informação está relacionada à capacidade que se tem de extrair e gerenciar todas as informações que são geradas a partir de atividades desempenhadas por pessoas na execução de alguma tarefa, transformando-as em conhecimento estratégico, que possa gerar resultados positivos para um grupo ou organização. Esta capacidade perceptiva de transformação tem grande importância em processos decisórios e no planejamento estratégico dentro de

uma organização. São os chamados ativos intangíveis, ou seja, um ativo não palpável, mas que possui valor agregado.

O grande desafio, neste caso, está em conseguir coletar e estruturar todas as informações existentes de forma eficiente. Este processo exige a aplicação de estruturas e modelos de processos que permitam a identificação das informações e a aplicabilidade do tratamento adequado às mesmas. É preciso garantir, também, que todas as informações estejam disponíveis dentro do ambiente organizacional, e de forma fácil e organizada, para que possam ser devidamente aproveitadas.

As atividades em uma organização têm como base informação, conhecimento e tecnologias de informação e comunicação (TIC). Esta sigla refere-se aos meios técnicos utilizados como facilitadores no tratamento de informações e provimento de comunicação. Diferentes áreas de conhecimento buscam a utilização de modelos, métodos, técnicas, instrumentos e ferramentas que otimizem a execução dessas atividades, visando manter a competitividade e a colocação no mercado em que atuam (VALENTIM, 2008).

Ainda segundo Valentim, informação e conhecimento são elementos primordiais ao funcionamento de qualquer organização. Não investir em soluções que possibilitem o tratamento de informações e a manutenção do conhecimento pode afetar suas atividades de forma significativa. Nesse sentido, estudos importantes no âmbito da Ciência da Informação, sobre aspectos relacionados à informação e conhecimento, têm contribuído significativamente para os campos de Gestão do Conhecimento (GC) e Gestão da Informação (GI).

De acordo com Valentim (2004, p.1), entende-se como gestão da informação em ambientes organizacionais todo o ciclo de atividades que visa coletar informações, guardá-las, tratá-las e disseminá-las dentro de uma organização. Essas atividades incluem: levantar necessidades informacionais; mapear todos os fluxos de informação usuais na organização; levantar e coletar as informações relevantes; tratá-las, transformando-as em conteúdo relevante e que agregue conhecimento; disseminá-las entre os interessados; e elaborar serviços e produtos informacionais, objetivando apoiar o desenvolvimento das atividades e tarefas cotidianas e o processo decisório nesses ambientes (Apud VALENTIM, 2008).

Kajimoto e Valentim (2017) afirmam que a gestão do conhecimento (GC) pode ter diferentes propósitos e um deles está relacionado à constituição da memória organizacional. Assim, diferentes métodos e técnicas podem ser aplicados de modo que gerem informações relevantes para determinada organização. A gestão do conhecimento tem como foco o conhecimento construído por pessoas, a partir de experiências vivenciadas no âmbito pessoal e/ou profissional.

Ainda conforme os autores citados, para a formação de uma memória organizacional é necessário contar tanto com a gestão do conhecimento quanto com a gestão da informação. Dessa forma, é necessário primeiro atuar junto ao portador do conhecimento, para que se obtenha informações relevantes sobre determinado fato ou acontecimento, para, posteriormente, selecionar, tratar, analisar, organizar, processar e disseminar a um determinado público as informações geradas.

A GC está relacionada a administração dos ativos intelectuais em uma organização. Trata-se de um processo que consiste na identificação, criação, renovação e aplicação dos conhecimentos estratégicos na vida de uma companhia. O conceito abrange um conjunto de metodologias e tecnologias que visam criar condições para a identificação, integração, captura, recuperação e compartilhamento de todo este conhecimento existente (VALENTIM, 2018).

A estrutura conceitual básica da teoria da criação do conhecimento organizacional contém duas dimensões: a ontológica e a epistemológica. Na primeira, considera-se que o conhecimento só é criado por indivíduos. Uma organização não é capaz de criar conhecimento sem indivíduos e esta, por sua vez, apoia indivíduos criativos ou lhes proporciona contextos para a criação do conhecimento. Assim, a criação do conhecimento organizacional deve ser entendida como um processo que amplia “organizacionalmente” o conhecimento que é criado por indivíduos, consubstanciando-o e incorporando-o à rede de conhecimento da organização (NONAKA e TAKEUCHI, 1997, p. 65).

A segunda dimensão baseia-se na distinção entre conhecimento tácito e explícito. Nonaka e Takeuchi definem o conhecimento tácito, segundo Polanyi (1966), como pessoal, específico ao contexto, e difícil de ser formulado e comunicado. Já o conhecimento explícito, ou “codificado”, como o conhecimento

que pode ser transmitido através de linguagem formal e sistemática. Nesse contexto, ainda se afirma que:

A geração de conhecimento ocorre por meio da interação entre o conhecimento tácito e explícito, isto é, quando o primeiro deixa de pertencer somente ao indivíduo e passa a pertencer a um grupo de indivíduos, gerando, assim, uma espiral de conhecimento; ou seja, todo indivíduo cria e gera conhecimento de forma independente, entretanto, o conhecimento tácito não existe sem o conhecimento explícito, pois um depende do outro (KAJIMOTO e VALENTIM, 2017).

2.2 Storytelling e sua aplicação nas organizações

Até aqui, vimos a importância de manter documentadas as informações acerca das atividades e processos dentro de uma organização. De acordo com Rus e Lindvall (2002, *apud* MENDES e PIETROBON, 2013), a falta desta prática contribui para aumentar retrabalhos em situações e/ou problemas que já foram resolvidos anteriormente e impacta de forma direta e negativa na produtividade. No entanto, documentos escritos, embora possam registrar muito conhecimento, não são muito utilizados na prática, pois, além de demandarem tempo e não serem práticos de serem escritos, recuperar informações relevantes deles pode ser trabalhoso (MENDES e PIETROBON, 2013).

Narrativa, conforme definição do dicionário, é a exposição de um acontecimento ou de uma série de acontecimentos, geralmente encadeados, por meio de palavras ou de imagens, que podem ser reais ou imaginários. De acordo com Matos (2010, *apud* KAJIMOTO e VALENTIM, 2017) o surgimento do conceito de Storytelling, ocorreu a partir da necessidade de se encontrar novas maneiras de se comunicar.

O Storytelling apresenta-se como uma nova forma de narrar ou contar histórias no âmbito organizacional atualmente e busca ser uma narrativa “atenta às opiniões e pontos de vista dos seus interlocutores, utilizando novos formatos que sejam mais interessantes para renovar seus discursos” (MAGALHÃES, 2014, p. 6). De acordo com Santoro, Borges e Pino (2010, *apud* MENDES e PIETROBON, 2013), contar histórias é uma maneira natural de transferir conhecimento, onde os indivíduos podem se expressar por meio de uma

linguagem informal, diferente dos relatórios tradicionais, fazendo uma releitura de eventos que ocorreram no passado.

As histórias também podem ser criadas em grupo, descrevendo situações dentro de um contexto e indicando diferentes visões de um mesmo processo, ou seja, mais de uma pessoa pode participar do processo de contar histórias, tornando-a mais rica (VALLE et al. 2003; LUZ, BORGES e CAMPOS, 2008).

A capacidade de se comunicar é resultado de um ciclo contínuo em que as informações recebidas e/ou adquiridas estão continuamente sendo transformadas e (re)transmitidas. Conforme colocado por Magalhães (2014), as organizações já perceberam a importância de criarem uma proximidade entre o resultado deste fluxo de informações e as novas possibilidades tecnológicas existentes, buscando encontrar uma forma mais eficiente de se atingir os seus interlocutores, buscando a compreensão ideal, por parte destes, da mensagem que pretende-se transmitir, bem como encontrar respostas, soluções e estratégias para um processo comunicacional cada vez mais eficaz. Magalhães ainda coloca o seguinte:

[...] o Storytelling tem como objetivo alavancar outras perspectivas para as organizações, de forma a credibilizá-las junto a seus interlocutores. Por isso, o Storytelling entra nas organizações como uma nova forma de contação de histórias que vai dinamizar o universo comunicacional, a fim de atrair a atenção de seus interlocutores e fazer uma possível troca de mensagens entre passado e presente, buscando mostrar coerência, identidade e tradição da organização (MAGALHÃES, 2014, p.9)

Ainda neste contexto, como a autora afirma, percebeu-se a importância e a utilidade de se contar histórias no mundo atual, diferentemente do passado, quando as pessoas se sentavam ao redor umas das outras e ouviam “aquele sujeito detentor do conhecimento, geralmente o mais velho de uma tribo ou sociedade, que passaria adiante culturas, tradições e valores de seu povo”. Agora, na era da tecnologia da informação, contar histórias ganhou novas possibilidades e novas formas (Magalhães, 2014).

2.3 Group Storytelling

De acordo com Perret (2004, *apud* GOUVÊA, 2017) existem várias formas de relatar experiências em trabalhos em equipe. Uma delas é contar histórias a partir de fatos vivenciados dos quais um indivíduo se recorde. Este método, conforme a mesma argumenta, não se mostra o mais adequado, uma vez que o interlocutor omitirá fatos e situações das quais não tenha participado, havendo, assim, falta de informações que possam ser importantes para o processo.

Outra maneira, seria a realização de entrevistas individuais com cada membro da equipe, a fim de capturar informações sobre as atividades realizadas e as lições aprendidas acerca das mesmas. Esse método poderia proporcionar maior detalhamento e riqueza de informações, porém, não promoveria a interação entre as pessoas e demandaria mais tempo de trabalho. Acerca disso, Gouvêa coloca o seguinte argumento, de acordo com Carvalho (2010): “se todos os participantes tiverem a oportunidade de expor sua opinião durante o processo de criação da história, detalhes valiosos podem surgir e o resultado final será a combinação dos conhecimentos relatados por cada participante”.

Group storytelling é uma técnica que possibilita a criação de narrativas em grupo, onde os participantes podem contar histórias, estejam eles distantes entre si, ou no mesmo local, de forma síncrona ou assíncrona. “Isso ajuda a reavivar ideias e ativam mais partes do cérebro, além de atrair a atenção, estimular a memória e facilitar a interação” (BORGES, 2011 *apud* GOUVÊA, 2017).

Leal et al. (2004, *apud* GANDELMAN, 2010), propõem que “histórias sejam contadas de forma coletiva, incorporando várias perspectivas com descrições ou alternativas aos mesmos fatos”. Santoro e Brézillon (2006, *apud* GANDELMAN, 2010, p. 16) afirmam:

O conceito básico na narração em grupo ou *Group Storytelling* é que uma pessoa recorda parcelas de conhecimento, que podem ser complementadas com o conhecimento de outros participantes, pois leituras e comentários ativam a memória, aumentando a habilidade de uma pessoa de contar algo que testemunhou. As histórias escritas por uma equipe de trabalho encerram detalhes valiosos e cada participante tem a oportunidade de interagir e apresentar sua percepção sobre os fatos.

Nesse contexto, a ideia de criar um mecanismo, que permita essa interação e que seja um meio de promover a troca de informações entre pessoas que tenham participado de uma mesma atividade em grupo, demonstra grande importância. Dessa forma, é possível capturar relatos importantes de diversos indivíduos, acerca de uma mesma experiência, porém, partindo de pontos de vista diferentes. Isso proporcionará a criação de histórias mais ricas em detalhes e informações, contribuindo para a construção de uma boa base de conhecimento.

2.4 Ferramentas existentes

A ferramenta utilizada como referência para o desenvolvimento deste projeto foi a ConTi. No entanto, não foi possível acessá-la diretamente, pois ela não estava mais disponível para utilização. Diante disto, foi necessário consultar a documentação disponível sobre seu funcionamento, bem como alguns detalhes explicados no trabalho de qualificação de Gouvêa (2017).

A ferramenta ConTi foi desenvolvida pela empresa SE7Ti¹ e foi utilizada por Gouvêa (Gouvêa et al., 2016a, 2016b) para auxiliar na captura de lições aprendidas de um grupo de professores de um curso online (Gouvêa, 2017). Seu acesso é via web e sua interface é simples. A Figura 1 mostra a tela de login da ferramenta ConTi e a Figura 2 apresenta a tela de visualização de histórias disponíveis no sistema.

¹ <https://www.se7ti.com.br/quem-somos>



Figura 1 - Tela de Login da ferramenta ConTi

Grupos de Histórias

[Página Inicial](#)

[Ajuda](#)

Grupos de Histórias que participo

Eventos da SE7TI	Visualizar
Transparência Organizacional	Visualizar
Pesquisa de SC da TT	Visualizar

Outros grupos de Histórias

Arquitetura Corporativa	Solicitar Ingresso
Processos da UNIRIO	Solicitar Ingresso
Grupo da TT	Solicitar Ingresso

Figura 2 - Tela de visualização de histórias da ferramenta ConTi

A ferramenta ConTi permite criar, editar, visualizar e excluir histórias. Cada história é composta por eventos, que são os relatos dos usuários. Estes eventos podem ser reordenados e fragmentados em eventos menores, conforme necessidade e interesse do usuário. É possível adicionar comentários a estes eventos e anexar documentos (arquivos) para complementarem a história. Também é possível associar papéis aos usuários (administrador e usuário comum). Após finalizada a história, é gerado um texto com todos os fragmentos postados, na ordem em que aparecem (Gouvêa, 2017).

Como outro exemplo de ferramenta existente para o fim aqui proposto, podemos mencionar a TellStory. Esta também é uma ferramenta web, que permite a construção de histórias em grupo, de forma assíncrona e colaborativa. Estas histórias também são compostas por eventos (relatos), que podem ser editados por seus autores, fragmentados ou unidos em um só evento, reordenados e comentados. Também é possível criar outras versões de um mesmo evento e, através de um mecanismo de votação, escolher qual será a versão final do mesmo.

As histórias ficam armazenadas e disponíveis para acesso. Também é possível anexar itens às histórias, como documentos de texto, planilhas e outros tipos de arquivos que possam torná-las mais ricas de informações. Um cadastro de usuários é mantido pela ferramenta e os interessados em participar da construção coletiva podem solicitar sua participação na história. Há o moderador da história, que é quem exerce o papel de controlar a entrada de novos membros no grupo (GANDELMAN, 2010).

3 TELLYOU

A ferramenta TellYou visa apoiar o compartilhamento de conhecimento entre pessoas em uma organização e tem propósito colaborativo. Através dela, utilizando método narrativo, pessoas contarão sobre atividades em grupo das quais tenham participado dentro da organização em que atuam. O objetivo é coletar informações relevantes sobre as lições aprendidas através dessas experiências em grupo, usando como base a técnica de *Group Storytelling*.

3.1 Metodologia e funcionamento do sistema

O sistema foi desenvolvido com base em duas propostas, cujos critérios de escolha adotados foram: ampla aplicação, com resultados bem-sucedidos no mercado literário e cinematográfico; e uso de “frases-chaves”, que facilitam a escrita da história. A primeira é a proposta de Vogler (2015), denominada “Jornada do Escritor”, cuja explicação melhor detalhada será dada mais adiante. A segunda é a proposta de Terenzio (2017), que descreve os estágios da história de forma mais detalhada e contextualizada, aplicando o uso de “frases-chave” para cada fase da narrativa. Essas propostas serão usadas para definir uma estrutura para a construção de histórias organizacionais, onde os integrantes de um grupo registrarão suas lições aprendidas (GOUVÊA, 2017)

A proposta de Vogler, conceituada em sua obra “A Jornada do Escritor” (2007), é uma adaptação da “Jornada do Herói”, que é um conjunto de conceitos e estágios narrativos propostos por Joseph Campbell (“O herói de mil faces”, 1949) e que despertou o interesse em cineastas e escritores de diversos países, tendo servido como um “guia prático para planejar e solucionar problemas em suas histórias”. Vogler apresenta uma estrutura de narrativa com doze estágios e recomenda o uso de oito arquétipos. Os estágios propostos são:

1. Mundo comum:

- ✓ O mundo trivial onde o herói inicialmente habita, sendo

levado, em um segundo momento, a um “mundo especial”, novo e estranho.

2. Chamado à aventura:

- ✓ O herói é apresentado a um problema, desafio ou aventura a empreender. É quando ele sai do “mundo comum” em que vive.

3. Recusa do chamado:

- ✓ O herói relutante: esse estágio retrata o medo do herói, que hesita em ceder à aventura, recusando o chamado ou manifestando relutância em enfrentar o desconhecido. O herói ainda não se mostra comprometido com a aventura.

4. Encontro com o mentor:

- ✓ O velho ou a velha sábia: a função do mentor é preparar e guiar o herói para enfrentar o desconhecido. Representa um importante laço, uma relação de confiança.

5. Travessia do primeiro limiar:

- ✓ Agora, o herói finalmente se compromete com a aventura e mergulha no “mundo especial”. Nesse momento, ele se mostra disposto a lidar com os problemas e desafios impostos pelo “chamado à aventura”.

6. Provas, aliados e inimigos:

- ✓ Uma vez cruzado o primeiro limiar, o herói passa a encontrar novas provas e desafios, faz aliados e inimigos, e começa a compreender as regras do mundo especial.

7. Aproximação da caverna secreta:

- ✓ Enfim, o herói chega às margens do local perigoso, onde o objeto da missão se apresenta. Geralmente, é o ponto mais perigoso do mundo especial.

8. Provação:

- ✓ Este é o momento em que o herói enfrenta seu maior medo,

se expondo, muitas vezes, à possibilidade de morte e a batalhas com forças hostis. É o “momento sombrio” para o público, onde há muito suspense e ação, e que põe em dúvida o destino no herói.

9. Recompensa (empunhando a espada):

- ✓ Depois de ter sobrevivido ao desafio e ter saído vitorioso, o herói toma posse de sua recompensa, que é o seu objetivo na história.

10. O caminho de volta:

- ✓ É quando o herói começa sua jornada de volta para casa. Neste momento, forças vingativas que ele perturbou passam a persegui-lo e tentam atrapalhar o seu retorno.

11. Ressurreição:

- ✓ O herói precisa renascer e ser purificado, passando por uma última provação de morte e ressurreição, antes de retornar e retomar a sua vida no mundo comum.

12. Retorno com elixir:

- ✓ O herói, enfim, retorna ao mundo comum. Porém, ele leva consigo algum tesouro ou lição do mundo especial. É isso que dá sentido à sua jornada.

De acordo com Vogler, arquétipos são padrões de personalidade atribuídos a cada personagem, relacionados às funções desempenhadas por eles na história, para alcançar determinados efeitos (Apud GOUVÊA, 2017). Os oito arquétipos abordados são:

1. Herói: protagonista, personagem central da história. É aquele que se sacrifica por um bem coletivo. É com ele que o espectador se identifica. Ex: Luke Skywalker, em Star Wars.
2. Mentor: aquele que ajuda o herói a alcançar seu objetivo. Geralmente, é uma pessoa mais experiente, que orienta o herói em sua jornada. Ex: personagem Obi-Wan, em Star Wars.

3. Guardião do Limiar: personagem ou situações que impedem a entrada do herói na jornada. Ex: o guarda-costas que protege o vilão e não deixa o herói se aproximar.
4. Arauto: personagem que anuncia o desafio para o herói. Ex: Em Star Wars, quando Obi-Wan pede a Luke para se unir à missã.
5. Camaleão: personagem com personalidade duvidosa, onde nunca se sabe de qual lado ele estã. Ex: o aliado que revela ser inimigo no final da história, ou o inimigo que salva o herói.
6. Sombra: vilão da história, que deseja a destruição do herói. O herói também pode manifestar o lado sombra quando estã cheio de dúbidas ou culpa, age de forma autodestrutiva, expressa desejo de morte. Ex: vilão – capitã Gancho em Peter Pan; Malévola em A bela adormecida.
7. Aliado: parceiro, companheiro, comparsa. Ex: Robin, o parceiro de Batman.
8. Pícaro: personagem cômico para equilibrar a seriedade da história. Ex: coelho Pernalonga, Pica-Pau.

Como já explicado anteriormente, o método proposto é baseado na técnica de *Group Storytelling*, uma técnica de contação de histórias em grupo. Inicialmente, o responsável pela área/setor na organização deverá selecionar a história a ser contada e o líder, que conduzirá a sua produção. Ambos deverão, então, definir o período (datas de início e fim) que deverá durar todo o processo, que envolve a construção, revisã e finalização da história. Em seguida, o líder convida os potenciais participantes para a história e os explica sobre o método e o funcionamento da ferramenta.

Após a fase de planejamento inicial, os integrantes partirão para a etapa de preparação, onde serão definidos um ou mais papéis para cada participante na elaboração da história, bem como o protagonista da história e os arquétipos a serem utilizados.

A escolha dos papéis deverá ser feita em comum acordo, e levando em

consideração as características, habilidades e o perfil pessoal de cada participante. Isso será definido previamente, como dito anteriormente, pelo líder do grupo, juntamente com os demais integrantes da história. Um participante poderá exercer mais de um papel na mesma história e cada papel é definido conforme abaixo:

1. Líder: ajudará a definir qual história será contada, conduzir o desenvolvimento da narrativa, verificar se os eventos estão de acordo com cada estágio, coordenar, organizar, complementando informações, se necessário, estimular a participação do grupo na elaboração da história e encerrar a mesma. Ele também será responsável por resolver conflitos no grupo, acerca de discussões e/ou decisões, sendo dele a palavra final. Esta pessoa deverá conhecer a estrutura de narrativa e a técnica de *Group Storytelling*.
2. Revisor: será responsável pela edição final da história, pelo aprimoramento do texto e por sua formatação. Ele também poderá auxiliar o líder na organização dos eventos. É fundamental que ele também tenha conhecimento da estrutura de narrativa e da técnica de *Group Storytelling*.
3. Contador: é a pessoa que contará a história, relatando os fatos que farão parte de cada evento que comporá a narrativa.

Inicialmente, os participantes deverão se cadastrar no sistema. Em seguida, o líder criará o espaço para a história, cadastrando informações obrigatórias como título, objetivo, palavras-chave e o período de construção da mesma. Posteriormente, ele aloca os integrantes, atribuindo-lhes seus respectivos papéis. Nesta etapa, também deverão ser cadastrados o protagonista da história e os arquétipos escolhidos.

Os estágios serão compostos por eventos, que são os acontecimentos, fatos narrados pelos contadores da história. Os eventos não precisam, necessariamente, seguir uma linha temporal dentro de um estágio e um contador não precisa inserir eventos em todos os estágios existentes. Porém, cada estágio deverá conter, obrigatoriamente, pelo menos um evento descrito.

Durante a construção, todos os integrantes da história poderão comentar

em eventos descritos por outros integrantes, podendo inserir informações adicionais ou, até mesmo, discordar de fatos relatados por eles. Após o encerramento da fase de construção, a história passará pela fase de revisão, onde o integrante com o papel de revisor, juntamente com o líder, fará todas as verificações e ajustes necessários, antes da finalização da história.

Em um primeiro momento, o revisor fará edições na história, organizando os eventos e fazendo os ajustes pertinentes no texto. Posteriormente, será solicitado ao líder que verifique a primeira versão revisada. Este poderá fazer novos ajustes e comentários. Durante o período de revisão, nenhum integrante poderá realizar edições na história e o sistema sinalizará aos usuários que a história está em fase de revisão.

Após o término do processo de revisão e o “de acordo” do líder, o revisor disponibilizará a história para ser agora comentada pelo grupo. Nesta fase de finalização, o grupo também poderá colocar suas considerações através de comentários na história.

Após a conclusão desta etapa, o revisor deverá realizar os novos ajustes e, posteriormente, gerar a versão final história, revisada e concluída, que estará disponível para visualização de todos os usuários do sistema. O produto final será uma história sobre lições aprendidas, construída a partir da junção de vários relatos de pessoas sobre suas experiências em grupo, dentro da organização a que pertencem.

3.2 Requisitos do sistema

As histórias serão contadas em formato textual e de acordo com padrões pré-estabelecidos. A ferramenta será construída seguindo os requisitos descritos a seguir.

3.2.1 Requisitos funcionais

O sistema deverá:

1. Cadastrar usuários;

2. Permitir ao usuário criar um perfil para si;
3. Permitir ao usuário editar o seu perfil;
4. Permitir login no sistema;
5. Permitir criação de história por um usuário;
6. Permitir que o autor principal de uma história convide outros participantes para colaborar;
7. Alocar participantes em grupos por história;
8. Permitir a definição de papéis aos participantes de uma história;
9. Permitir a divisão da história em estágios;
10. Permitir inserção de eventos em uma história;
11. Permitir visualização dos eventos inseridos;
12. Permitir a edição dos eventos inseridos;
13. Permitir comentários nos eventos inseridos;
14. Permitir visualização dos comentários inseridos;
15. Oferecer mecanismo para discussão entre os participantes;
16. Exibir descrição dos personagens de uma história e seus arquétipos;
17. Disponibilizar histórico de contribuições dadas por cada participante;
18. Controlar prazo para conclusão da história;
19. Alertar participantes sobre prazo para conclusão da história;
20. Disponibilizar histórico de alterações realizadas por cada participante;
21. Gravar histórias criadas;
22. Disponibilizar histórias criadas.

3.2.2 Requisitos não-funcionais

O sistema deverá funcionar da seguinte forma:

1. Proporcionar um nível hierárquico de interação do usuário dentro da construção da história, de acordo com o papel atribuído a ele.

2. Notificar aos participantes da história, por e-mail, sobre as interações realizadas em suas histórias.
3. Permitir aos usuários salvar histórias finalizadas em arquivo PDF.

3.3 Casos de uso

O processo de criação das histórias contará com três atores: o líder, o revisor e o contador. Cada papel atuará no sistema da seguinte forma:

1. Líder:

- Cadastrar história;
- Atribuir papel;
- Editar história;
- Criar evento;
- Editar evento;
- Comentar evento;
- Excluir evento.

2. Revisor:

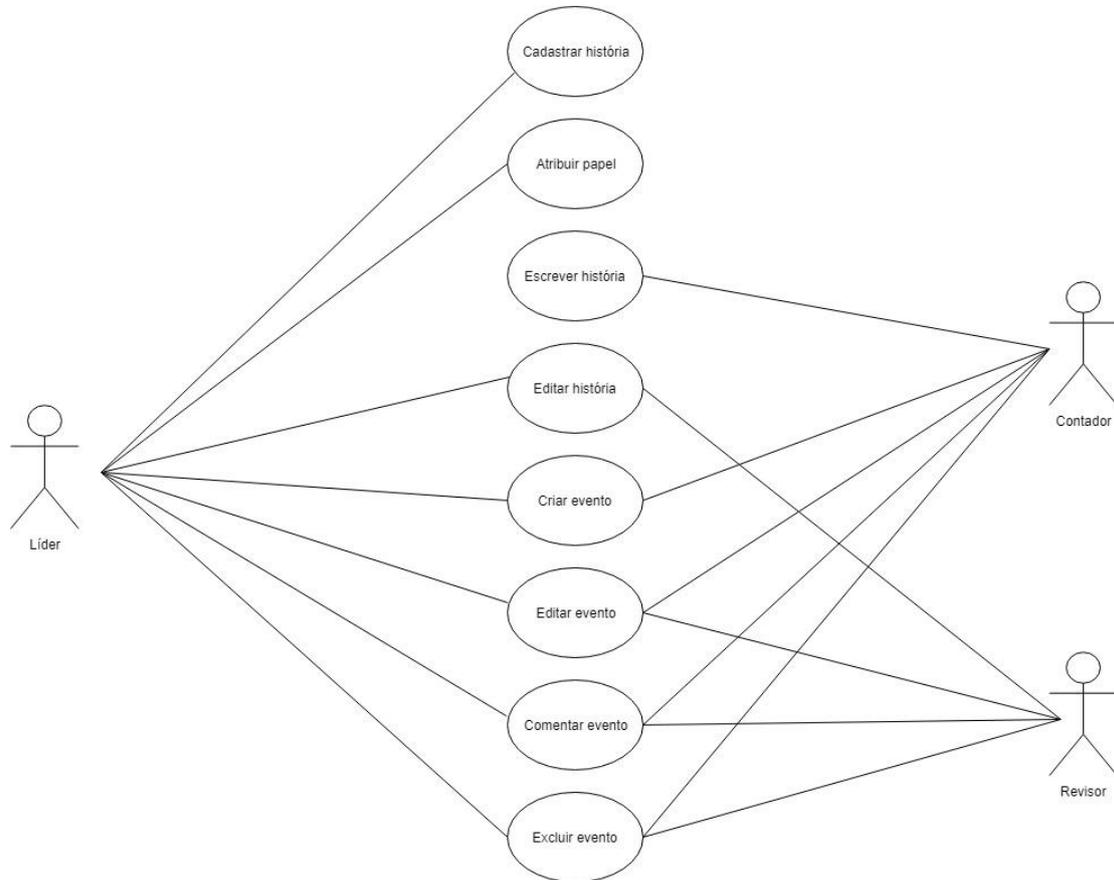
- Editar evento;
- Comentar evento;
- Excluir evento;
- Editar história.

3. Contador:

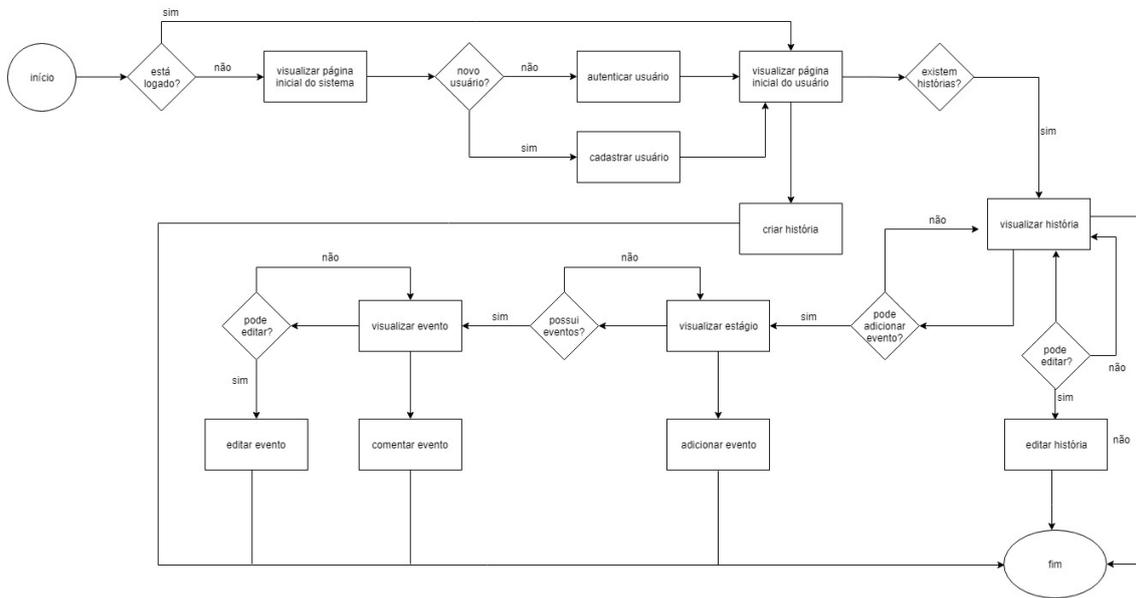
- Escrever história;
- Criar evento;
- Editar evento;
- Comentar evento;
- Excluir evento.

- Diagramas

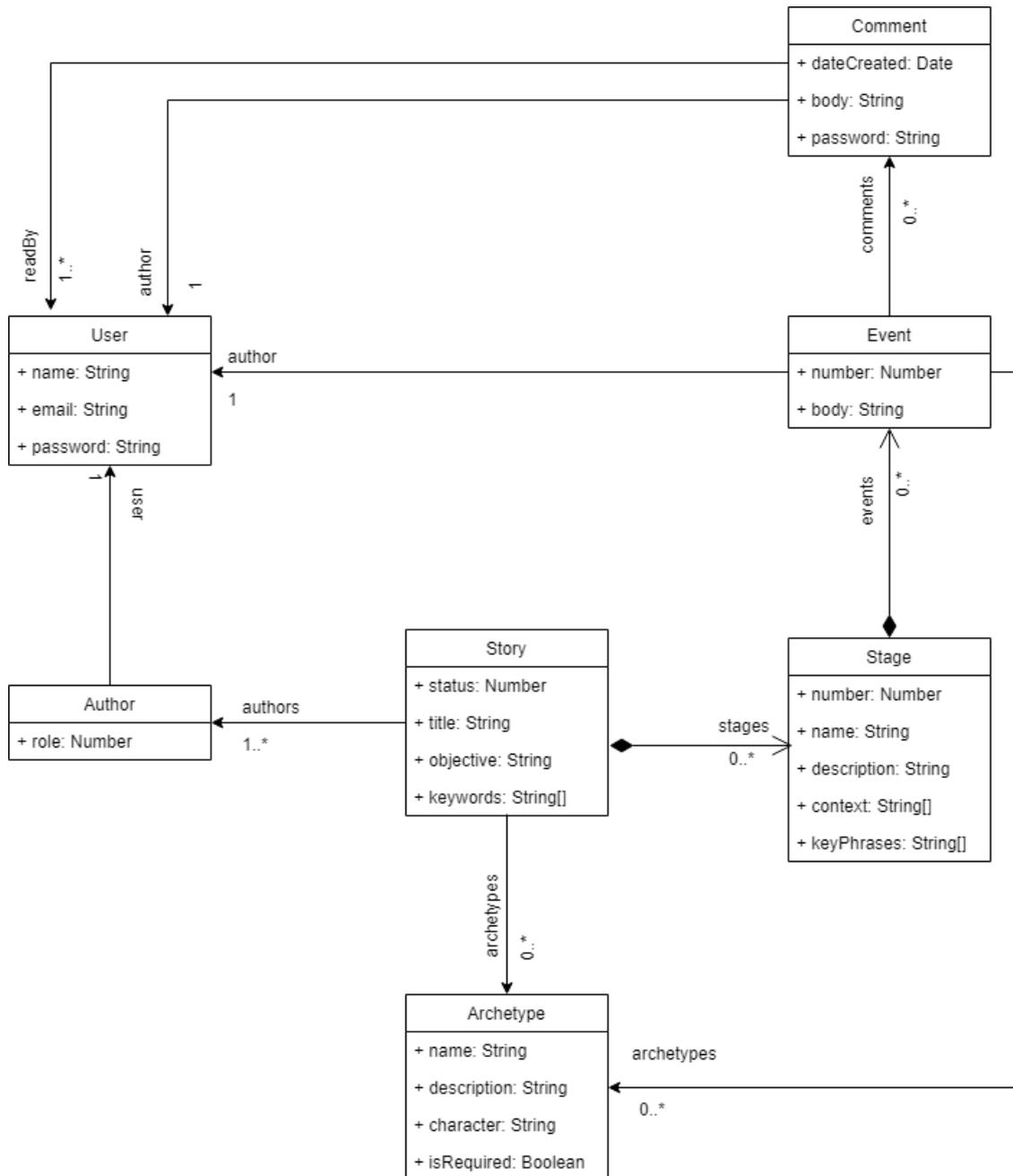
3.3.1 Diagrama de Casos de Uso



3.3.2 Diagrama de Atividades



3.3.3 Diagrama de Classes



4 IMPLEMENTAÇÃO

4.1 Tecnologias utilizadas

Para o desenvolvimento da ferramenta, que ainda se apresenta como um protótipo, foram escolhidas algumas tecnologias já amplamente conhecidas e outras mais atuais, no intuito de adquirir novos aprendizados. O objetivo era ampliar o conhecimento acerca de novas tecnologias através da prática.

4.1.1 JavaScript

JavaScript², ou JS, é uma linguagem de programação interpretada orientada a eventos, que permite a implementação de funcionalidades mais complexas em páginas web, tornando-as mais interativas. É uma das três principais tecnologias da *World Wide Web*, juntamente com HTML e CSS, e, atualmente, a principal linguagem para programação client-side em navegadores web. É também bastante utilizada do lado do servidor, através de ambientes como o node.js³.

4.1.2 Express.js

O Express.js⁴, ou simplesmente Express, é um framework para aplicações web do Node.js, mínimo e flexível, que fornece um conjunto robusto de recursos para aplicativos web e móvel. Lançado como software livre e de código aberto, ele é projetado para construir aplicativos da Web e APIs.

4.1.3 MongoDB

² <https://pt.wikipedia.org/wiki/JavaScript>

³ <https://nodejs.org/pt-br/about/>

⁴ <https://expressjs.com/>

Diferente dos bancos de dados tradicionais, o MongoDB⁵ não segue o modelo relacional. Trata-se de um banco de dados distribuído orientado a documentos, escrito em C++, que possui alta performance e é multiplataforma. Os dados são armazenados na forma de documentos no estilo JSON⁶.

4.1.4 Mongoose

Mongoose⁷ é uma biblioteca do Node.js, que oferece uma solução baseada em esquemas para modelar os dados da aplicação. Este framework possui sistema de conversão de tipos, validação, criação de consultas, etc. Ele traduz os dados do banco de dados para objetos JavaScript, para que possam ser utilizados pela aplicação.

4.1.5 Vue.js

Vue⁸ é uma estrutura progressiva para a construção de interfaces com o usuário. A vantagem em sua utilização é que, ao contrário de outros frameworks monolíticos, ele é projetado para ser aplicado ao seu projeto incrementalmente e de forma isolada, o que permite maior flexibilidade e independência na implementação.

A biblioteca central é focada apenas na camada de visualização e é fácil de ser coletada e integrada a outras bibliotecas ou projetos existentes. O Vue também pode fornecer aplicativos de página única sofisticados quando usado em combinação com ferramentas modernas e bibliotecas de suporte.

4.1.6 Vue Router

O Vue Router⁹ é o roteador oficial para Vue.js. Ele se integra profundamente ao núcleo do Vue.js, para facilitar a criação de aplicativos de página única.

⁵ <https://www.mongodb.com/>

⁶ <https://www.json.org/>

⁷ <http://nodebr.com/nodejs-e-mongodb-introducao-ao-mongoose/>

⁸ <https://br.vuejs.org/>

⁹ <https://router.vuejs.org/>

4.1.7 Vuex

O Vuex¹⁰ é uma biblioteca e padrão de gerenciamento de estado para aplicativos Vue.js. Ele serve como um armazenamento centralizado para todos os componentes em um aplicativo, com regras que garantem que o estado só possa ser modificado de maneira previsível.

4.1.8 Axios

Axios¹¹ é um cliente HTTP, que funciona tanto no browser quanto em Node.js. A biblioteca é basicamente uma API que interage tanto com XMLHttpRequest quanto com a interface HTTP do Node. Ou seja, o mesmo código que faz requisições Ajax¹² no browser, também funciona no servidor.

4.1.9 Bulma

Bulma¹³ é um framework CSS gratuito, inspirado no Bootstrap¹⁴ e baseado em Flexbox¹⁵. Ele é 100% responsivo, modular, não requer JavaScript e contém elementos como formulários, tabelas, botões, menus, títulos, notificações e barras de progresso.

4.1.10 Buefy

Buefy¹⁶ é uma biblioteca de componentes de interface do usuário, feita sobre os frameworks Vue.js e Bulma, que proporciona simplicidade e facilidade em sua utilização. É pensado como uma camada de JavaScript para uma interface Bulma. Ele permite importar componentes completos ou únicos em uma página web comum e usar o Vue.js como um substituto para o jQuery¹⁷.

¹⁰ <https://vuex.vuejs.org/>

¹¹ <http://codeheaven.io/how-to-use-axios-as-your-http-client-pt/>

¹² <https://www.devmedia.com.br/ajax-com-jquery-trabalhando-com-requisicoes-assincronas/37141>

¹³ <https://imasters.com.br/css/conhecendo-o-framework-bulma>

¹⁴ <https://getbootstrap.com/>

¹⁵ <https://origamid.com/projetos/flexbox-guia-completo/>

¹⁶ <https://buefy.org/>

¹⁷ <https://jquery.com/>

4.2 Telas do sistema

TellYou é uma ferramenta de acesso via web e, futuramente, estará disponível através do endereço www.tellyou.com.br. A seguir, são mostradas algumas telas do sistema, exemplificando os principais casos de uso.

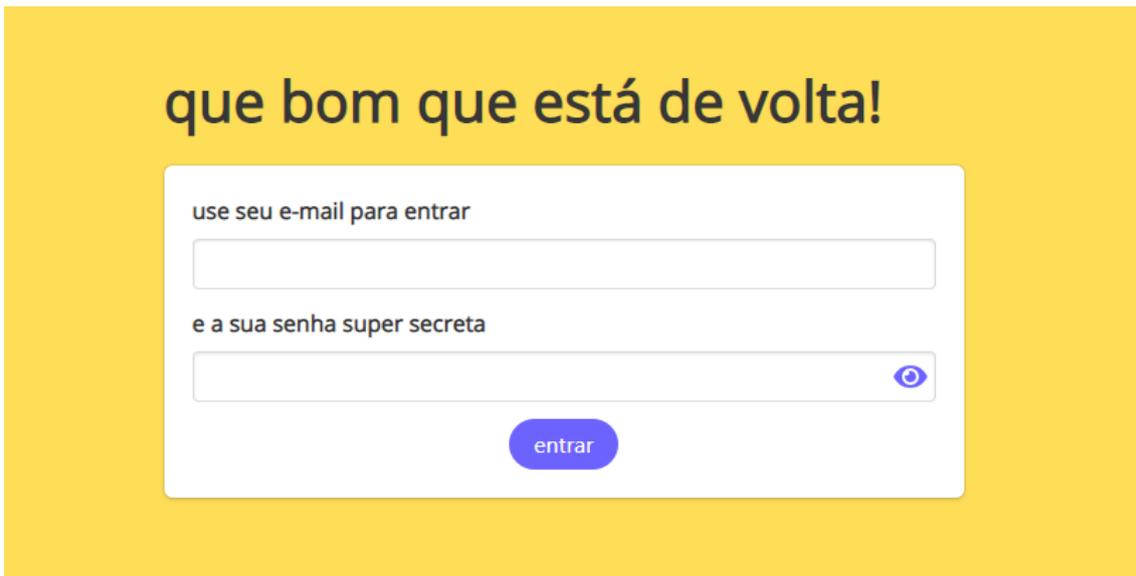


Tela 1 - Página inicial do sistema

A Tela 1 apresenta a página inicial do sistema, que oferece a opção de o usuário se cadastrar, através do botão “cadastrar-se”, ou, caso já o tenha feito, ele pode realizar o acesso ao sistema, através do botão “entrar”.

A imagem mostra a tela de cadastro do usuário. O fundo é amarelo. O texto principal diz: "que bom que está aqui!" em um tamanho grande e negrito. Abaixo disso, há o texto: "conte pra gente sobre você, queremos te conhecer...". O formulário de cadastro é branco e contém três campos de entrada: "diga o seu nome", "qual o seu e-mail?" e "agora, crie uma senha super secreta". O campo de senha tem um ícone de olho para alternar a visibilidade. Abaixo dos campos, há um botão azul com o texto "pronto! envie minhas informações".

Tela 2 - Cadastro do usuário



Tela 3 - Login do usuário

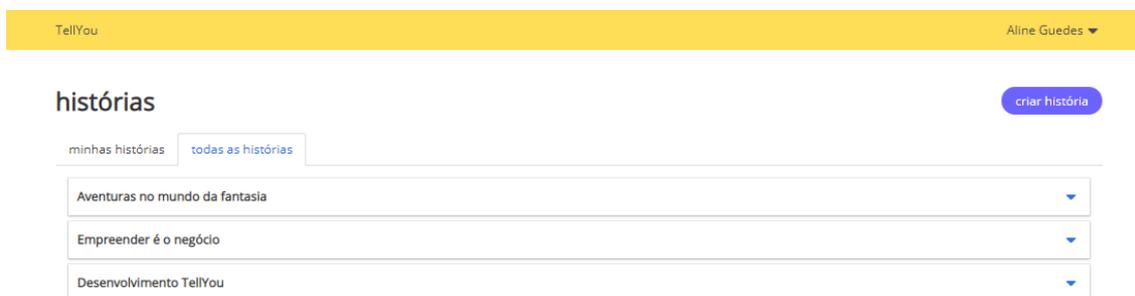
As Telas 2 e 3 mostram, respectivamente, as páginas de cadastro e login do usuário. Como já explicado em capítulo anterior, o cadastro do usuário no sistema é o primeiro passo para a criação das histórias. Uma vez cadastrado, ele também poderá ter acesso a todas as histórias já cadastradas no sistema.



Tela 4 - Página inicial das histórias

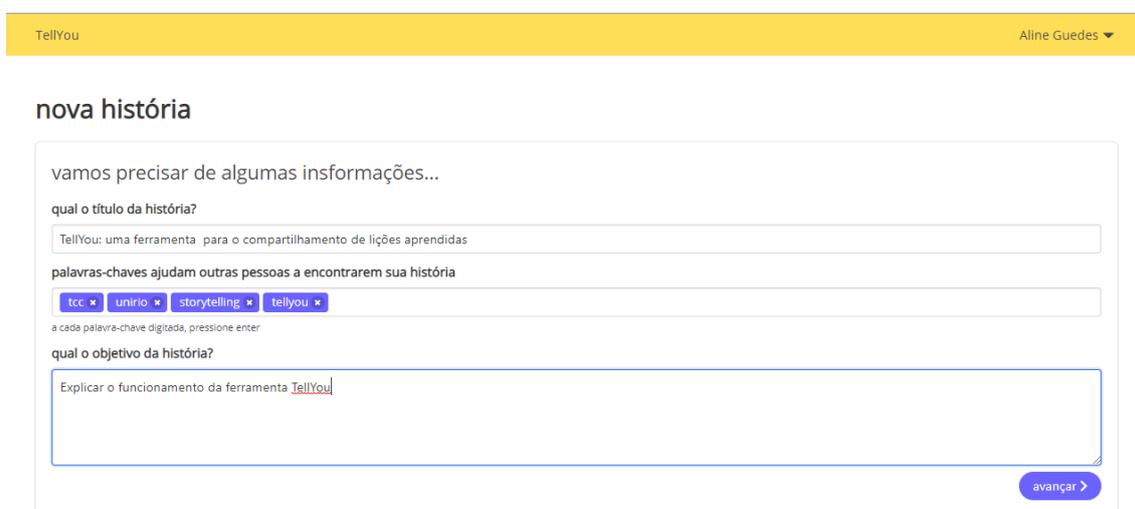
A Tela 4 mostra a tela inicial de histórias do usuário. No exemplo acima, ela está vazia, pois o usuário ainda não cadastrou nenhuma história no sistema.

A seguir, a Tela 5 apresenta a aba com todas as histórias disponíveis no sistema, inclusive as do próprio usuário. Esta tela também apresenta o botão para a criação de uma nova história.



Tela 5 - Página de visualização das histórias

Ao clicar no botão “criar história”, o usuário será direcionado para a página de cadastro da história, conforme mostra a Tela 6. Nela, o usuário deverá inserir, inicialmente, as informações básicas da história, como o título, palavras-chave e o objetivo da mesma.



Tela 6 - Página de cadastro da história: informações básicas

Em seguida, o usuário informará os nomes dos demais participantes da história (Tela 7). Estes usuários também deverão estar previamente cadastrados no sistema.

nova história

quem serão os autores dessa narrativa?

o líder irá conduzir o desenvolvimento da narrativa, organizar a história e estimular a participação do grupo.

Aline Guedes

os revisores irão editar a história, formatando e aprimorando o texto, até a sua finalização.

Claudio Dietrich x Tetê x adicionar revisor

a cada nome digitado, pressione enter

os contadores irão narrar cada evento que irá compor a história.

Tetê x adicionar contador

a cada nome c

< voltar

Flavia (flaviariasantoro@gmail.com)

Cereja (ricardo.cereja@uniriotec.br)

Tetê (mtgouvea@gmail.com)

Tela 7 - Criação da história: escolha dos autores

Na próxima etapa, o usuário deverá selecionar os arquétipos que serão utilizados na construção da narrativa. Por padrão, alguns arquétipos de uso obrigatório já estarão previamente selecionados, conforme mostra a Tela 8, e isto não poderá ser modificado pelo usuário.

nova história

quais arquétipos serão utilizados?

arquétipo é um padrão de personalidade de cada personagem. Deve estar relacionado à sua função/papel dentro da história, visando determinado resultado ou efeito.
*arquétipos obrigatórios já vêm selecionados

arquétipo	personagem
<input checked="" type="checkbox"/> Herói	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Mentor	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Guardião do Limiar	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Arauto	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Camaleão	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sombra	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Aliado	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Picaro	<input type="text"/>

< voltar

avançar >

Tela 8 - Criação da história: escolha dos arquétipos (I)

A Tela 9 mostra os arquétipos já selecionados e preenchidos pelo usuário. Cada arquétipo deverá estar associado a um personagem da história contada, cujo nome deverá ser informado no campo ao lado do arquétipo, conforme abaixo.

nova história

quais arquétipos serão utilizados?

arquétipo é um padrão de personalidade de cada personagem. Deve estar relacionado à sua função/papel dentro da história, visando determinado resultado ou efeito.
*arquétipos obrigatórios já vêm selecionados

<input type="checkbox"/>	arquétipo	personagem
> <input checked="" type="checkbox"/>	Aliado	Hermione Granger
> <input checked="" type="checkbox"/>	Mentor	Alvo Dumbledore
> <input type="checkbox"/>	Guardião do Limiar	
> <input type="checkbox"/>	Arauto	
> <input checked="" type="checkbox"/>	Camaleão	Severo Snape
> <input checked="" type="checkbox"/>	Herói	Harry Potter
> <input checked="" type="checkbox"/>	Pícaro	Rony Weasley
> <input type="checkbox"/>	Sombra	

[< voltar](#) [avançar >](#)

Tela 9 - Criação da história: escolha dos arquétipos (II)

A Tela 10 apresenta a escolha dos estágios. Da mesma forma que os arquétipos, alguns estágios obrigatórios já vêm previamente selecionados, e isso também não poderá ser alterado pelo usuário.

nova história

quais estágios serão utilizados?

escolha os estágios que melhor se adaptem ao contexto e ao propósito da história, lembrando que, manter jornadas emocionantes, ajuda a prender a atenção do público.
Reordene os estágios conforme a necessidade.

<input type="checkbox"/>	nº	estágio	descrição
> <input type="checkbox"/>	1	Ambientação	Momento de atrair a atenção do espectador para a história. Apresentar a rotina do protagonista no trabalho.
> <input type="checkbox"/>	3	Dilema	Momento de tensão da história, o protagonista deverá fazer uma escolha a partir do desafio apresentado a ele.
> <input checked="" type="checkbox"/>	12	Lição Aprendida	O protagonista revela a lição aprendida. Essa será a mensagem principal que ficará para a audiência.
> <input type="checkbox"/>	2	Desafio	Protagonista se depara com um desafio ou problema anunciado por alguém.

[< voltar](#) [cadastrar](#)

Tela 10 - Criação da história: escolha dos estágios (I)

O sistema apresenta uma breve descrição sobre cada estágio, conforme mostrado na Tela 11, que pode ser consultada pelo usuário, a fim de orientá-lo durante a escolha. Essa opção também está presente em outras telas do sistema, como na tela de escolha dos arquétipos, mostrada anteriormente.

TellYou Claudio Dietrich ▾

nova história

quais estágios serão utilizados?
 escolha os estágios que melhor se adaptem ao contexto e ao propósito da história, lembrando que, manter jornadas emocionantes, ajuda a prender a atenção do público. Reordene os estágios conforme a necessidade.

<input type="checkbox"/>	nº	estágio	descrição
<input checked="" type="checkbox"/>	1	Ambientação	Momento de atrair a atenção do espectador para a história. Apresentar a rotina do protagonista no trabalho.
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>contexto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onde o protagonista trabalha? • Qual a sua rotina no trabalho? </div> <div style="width: 45%;"> <p>palavras-chave</p> <ul style="list-style-type: none"> • Era uma vez... • Na empresa • Ele era assim... • Todos os dias... • Ele fazia... • Gostava de... • Sonhava em... </div> </div>			
<input type="checkbox"/>	3	Dilema	Momento de tensão da história, o protagonista deverá fazer uma escolha a partir do desafio apresentado a ele.
<input checked="" type="checkbox"/>	12	Lição Aprendida	O protagonista revela a lição aprendida. Essa será a mensagem principal que ficará para a audiência.
<input checked="" type="checkbox"/>	2	Desafio	Protagonista se depara com um desafio ou problema anunciado por alguém.

< voltar cadastrar

Tela 11 - Criação da história: escolha dos estágios (II)

Após o término da escolha dos estágios, o usuário deverá clicar no botão “cadastrar”, no canto inferior direito. Após finalizado o cadastro, o espaço para a construção da história estará pronto para receber os eventos.

TellYou Claudio Dietrich ▾

histórias

criar história

minhas histórias todas as histórias

Teste ▾

Como otimizar seu tempo ▲

Contar uma história interessante

top
unirio
storytelling
tellyou

visualizar
editar {arg}
excluir

Tela 12 - Criação da história: finalização do cadastro da história

Conforme mostra a Tela 12, o sistema oferece opções de visualizar, editar e excluir história. Porém, essas funcionalidades estarão disponíveis de acordo com o papel de cada usuário dentro daquela história.

Como otimizar seu tempo

status em desenvolvimento

objetivo
Contar uma história interessante

estágios

- 12 - LIÇÃO APRENDIDA
- 1 - AMBIENTAÇÃO
- 2 - DESAFIO

Tela 13 - Status da história

A Tela 13 mostra, em forma de linha de tempo, todos os estágios da história, conforme escolha do usuário na Tela 11, bem como o status de seu desenvolvimento. Estágios em “vermelho” ainda não contêm informações, ou seja, os contadores ainda não inseriram nenhum evento. Estágios que recebem eventos ficam na cor “verde”. A Tela 14 mostra o usuário inserindo um relato (evento) no estágio “Lição aprendida”.

12 - Lição Aprendida

O protagonista revela a lição aprendida. Essa será a mensagem principal que ficará para a audiência.

contexto ["Qual foi a lição aprendida pelo protagonista?"]	palavras-chave []
---	----------------------

eventos

novo evento

Por outro lado, a consulta aos diversos militantes estimula a padronização dos níveis de motivação departamental. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o entendimento das metas propostas aponta para a melhoria das formas de ação. Gostaria de enfatizar que a determinação clara de objetivos possibilita uma melhor visão global dos paradigmas corporativos.

adicionar evento

Tela 14 – Adicionando um evento

Também é possível editar e excluir um evento, conforme mostra a Tela 15. Esta tela também oferece a opção de criar novo evento.

12 - Lição Aprendida

O protagonista revela a lição aprendida. Essa será a mensagem principal que ficará para a audiência.

contexto ["Qual foi a lição aprendida pelo protagonista?"]	palavras-chave []
--	-----------------------------

eventos

Por outro lado, a consulta aos diversos militantes estimula a padronização dos níveis de motivação departamental. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o entendimento das metas propostas aponta para a melhoria das formas de ação. Gostaria de enfatizar que a determinação clara de objetivos possibilita uma melhor visão global dos paradigmas corporativos.

editar excluir

novο evento

Tela 15 - Editar ou excluir evento

Agora, na tela de visualização da história, é possível verificar a mudança na linha de tempo, indicando que um dos estágios já recebeu algum evento (sinalizado em “verde”).

Como otimizar seu tempo

status em desenvolvimento

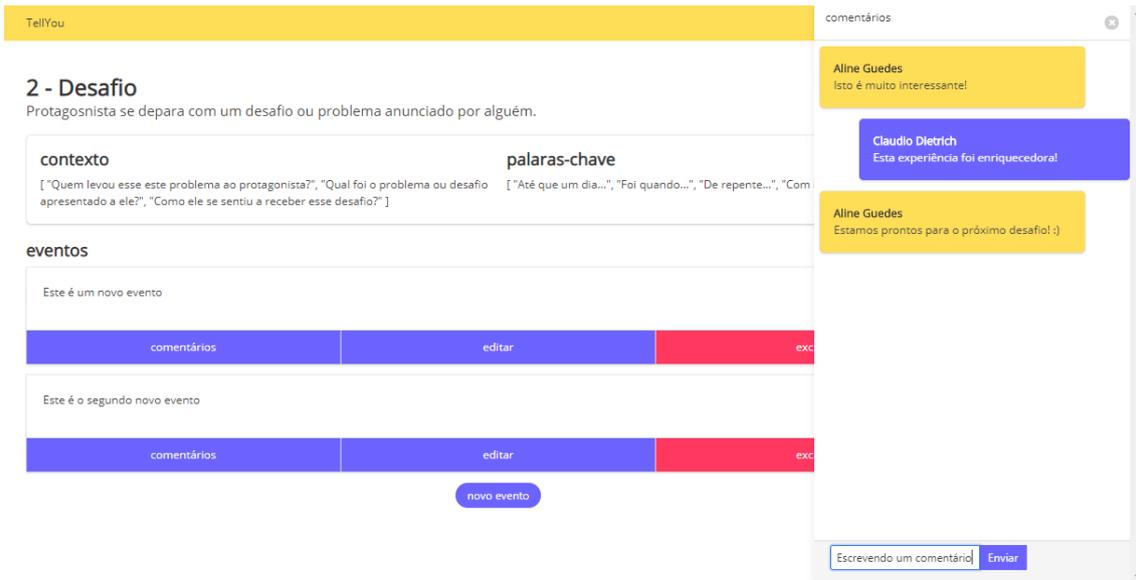
objetivo
Contar uma história interessante

estágios

- 12 - LIÇÃO APRENDIDA
- 1 - AMBIENTAÇÃO
- 2 - DESAFIO

Tela 16 - Evento inserido

Os eventos inseridos poderão receber comentários dos outros autores (Tela 17), que poderão complementá-los com alguma informação ou, até mesmo, sugerir modificações.



Tela 17 - Comentários

Essa interação e colaboração é o que tornam a criação da história mais dinâmica, rica e criativa.

5 CONCLUSÕES

Muito foi dito, no decorrer deste trabalho, sobre a importância de manter e gerenciar toda informação existente dentro de uma organização, a fim de promover conhecimento e agregá-lo na execução de suas atividades. Nesse contexto, se torna essencial que toda e qualquer informação que seja gerada a partir das atividades realizadas por pessoas nas organizações, sejam devidamente documentadas, tratadas e armazenadas, para que possam ser propagadas entre todas as pessoas dentro dela.

A criação de uma ferramenta que possa apoiar este processo, onde as pessoas possam contribuir diretamente para a manutenção dessas informações, é de suma importância. TellYou visa tornar o ato de documentar o conhecimento mais dinâmico e atrativo, através do método de contação de histórias. O fato dessas pessoas, detentoras da informação, poderem compartilhar seu conhecimento e ainda contar com a colaboração de outras, que tenham participado desta mesma atividade, torna o resultado desse processo ainda mais rico, uma vez que contará com detalhes e pontos de vista diferentes sobre uma mesma experiência.

A ferramenta TellYou ainda está em fase inicial de desenvolvimento e algumas funcionalidades precisam ser incluídas e/ou aprimoradas. Como trabalhos futuros, pretende-se disponibilizar que o usuário anexe arquivos multimídia aos eventos registrados, como áudios, vídeos ou imagens; permitir gravar em áudio a história final; permitir gerar a história final em PDF; implementar o envio de notificações aos participantes da história por e-mail, informando sobre cada interação e comentários nos eventos; e disponibilizar um relatório com o histórico de participação de cada integrante da história, onde seja possível saber de quais histórias já participou, suas ações e contribuições para cada uma delas. Também será disponibilizado, no próprio sistema, um manual para o usuário, com o procedimento para a utilização da ferramenta e criação das histórias.

Espera-se que a ferramenta TellYou possa contribuir de forma direta e significativa para promover a integração e a colaboração entre pessoas dentro de uma organização. Além disso, a ferramenta deverá ser utilizada como um facilitador na geração de informações que possam agregar conhecimento e contribuir na busca de melhorias e soluções em rotinas de trabalho e demais atividades, bem como na relação entre pessoas, visando conquistar um ambiente onde haja maior empenho e assertividade na execução de tarefas rotineiras, maior produtividade e, conseqüentemente, melhores resultados.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GANDELMAN, R. T. (2010). Projeto de Conteúdo de Treinamentos Utilizando Narrativas em Grupo, Dissertação de M.Sc., Programa de Pós-Graduação em Informática, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

GOUVÊA, M. T. A. (2017). Um Método para Criação Colaborativa de Histórias sobre Lições Aprendidas, Proposta de tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Informática, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

KAJIMOTO, N., VALENTIM, M. L. P. (2017). Aplicação do método storytelling de gestão do conhecimento para a constituição da memória organizacional do movimento Shindo Renmei. Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação (RICI), Brasília, v.10, n.2, p.365, jul./dez.2017, Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/view/19598/18637>, Acesso em 30 set 2018.

MAGALHÃES, A. C. C. (2014). Storytelling como recurso estratégico comunicacional: construindo narrativas no contexto das organizações, Revista Organicom, Vol. 11, N. 20, Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139221>, Acesso em 30 set. 2018.

MENDES, T. M. e PIETROBON, C. A. M. (2013). Uso de Storytelling para Apoiar a Gestão de Conhecimento no Desenvolvimento de Software, 2013.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. (1997). Criação de Conhecimento na Empresa: Como as Empresas Japonesas Geram a Dinâmica da Inovação, Traduzido por Ana Beatriz Rodrigues, 20 ed., Rio de Janeiro, Elsevier.

VALENTIM, C.R.S. (2018). Gestão do Conhecimento: o que é e por que aplicá-la na sua empresa, Disponível em:

<<https://www.oconhecimento.com.br/gestao-do-conhecimento/>>, Acesso em: 17 de set. 2018.

VALENTIM, M. L. P. (2008). Gestão da informação e gestão do conhecimento em ambientes organizacionais: conceitos e compreensões.

VOGLER, C. (2015). A Jornada do Escritor, traduzido por Petê Rissatti, 3 ed., São Paulo, Aleph.