

GESTÃO DA MUDANÇA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PRIVADA NO MUNICÍPIO DE LIMOEIRO DO NORTE

Arlan Gabriel Maia de Oliveira ¹

Cailanne Silva Chaves ²

Cítina Maciel Maia ³

Mateus Henrique Oliveira da Costa ⁴

Samara Mírian Nobre de Castro ⁵

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a gestão da mudança em uma escola privada localizada no município de Limoeiro do Norte – CE. Sua relevância decorre do fato de que as organizações estão constantemente expostas a transformações, sendo essencial adotar estratégias eficazes de gestão da mudança para garantir o engajamento e a aceitação dos colaboradores. Para explorar como esse processo ocorre na instituição em questão, foi realizada a coleta de dados por meio de uma entrevista semiestruturada com a gestora da escola. Os resultados foram analisados de forma descritiva, permitindo observar que a escola se destaca em alguns estágios do modelo ADKAR, especificamente nos estágios 1, 2 e 4 (Consciência, Desejo e Conhecimento, respectivamente). Contudo, os estágios 3 e 5 (Conhecimento e Reforço, respectivamente) ainda necessitam de aprimoramento. Constatou-se que uma comunicação clara, a capacitação contínua e uma liderança ativa são fatores fundamentais para o sucesso das mudanças. Conclui-se que a gestão estratégica da mudança, aliada a metodologias consolidadas, fortalece a capacidade adaptativa das organizações, sendo crucial para sua competitividade e inovação.

PALAVRAS-CHAVE: Modelo ADKAR; Mudança Organizacional; Estratégias de Mudança

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem passado por transformações aceleradas e contínuas, exigindo que as organizações adotem estratégias ágeis e inovadoras para manter sua competitividade.

1FACULDADE VIDAL: e-mail: arlangabriel60@gmail.com

2FACULDADE VIDAL: e-mail: cailannechaves@gmail.com

3FACULDADE VIDAL: e-mail: citnamaia23@gmail.com

4FACULDADE VIDAL: e-mail: mateushenrique229@yahoo.com

5FACULDADE VIDAL: e-mail: samaramnc@gmail.com

Nesse contexto, a capacidade de renovação e adaptação torna-se essencial para evitar a estagnação da empresa e garantir a sustentabilidade organizacional, estando sempre em atualizações constantes.

Para superar esses desafios, o modelo ADKAR oferece frameworks eficazes para planejar, comunicar e consolidar transformações de mudança organizacional. O modelo ADKAR enfatiza a importância de conscientizar, motivar, capacitar e reforçar mudanças no nível individual.

Segundo a Prosci (2025) o Modelo ADKAR é amplamente utilizado por líderes de mudança em todo o mundo. Desenvolvido há quase duas décadas por Jeff Hiatt, fundador da Prosci, o modelo foi criado a partir do estudo dos padrões de mudança em mais de 700 organizações. O termo "ADKAR" é um acrônimo que representa os cinco resultados essenciais que um indivíduo deve alcançar para que uma mudança seja bem-sucedida: Awareness (Consciência), Desire (Desejo), Knowledge (Conhecimento), Ability (Habilidade) e Reinforcement (Reforço). Esse modelo fundamenta-se na premissa de que a mudança organizacional só ocorre efetivamente quando há transformação nos indivíduos que compõem a organização.

A Prosci (2025) afirma que o modelo ADKAR oferece uma estrutura para superar desafios, fornecendo aos líderes as estratégias e ferramentas necessárias, bem como capacitando os indivíduos com informações, motivação e competências para transitar com sucesso pelos processos de mudança organizacional. Por meio de perguntas, pontos de discussão e ações específicas, o modelo orienta a aplicação de uma Gestão de Mudanças eficaz em cada estágio do ADKAR.

Este artigo tem como objetivo explorar como ocorre o processo de gestão da mudança em uma escola privada do município de Limoeiro do Norte, e correlacionar com as teorias apresentadas e identificar acertos e falhas do processo de mudança.

METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa e exploratória, com foco na exploração, descrição e compreensão do problema (Sampieri, Collado e Lucio, 2013, apud Marconi e Lakatos, 2022). Segundo Coelho (2019), a pesquisa exploratória visa proporcionar uma maior familiaridade com o problema em questão.

Inicialmente, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a gestão da mudança e sua aplicação nas organizações, por meio de livros, sites e apostilas. O estudo foi conduzido em

uma escola particular localizada no município de Limoeiro do Norte, CE. Para a coleta de dados, foi elaborada uma entrevista semiestruturada, aplicada à gestora escolar.

A entrevista abordou as mudanças ocorridas nos últimos anos, as estratégias adotadas para sua implementação, as principais dificuldades enfrentadas e o processo de mensuração dos resultados das mudanças. Para a análise dos dados, foi realizada uma análise descritiva, com o intuito de identificar e interpretar os padrões e tendências presentes nas respostas

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da entrevista, analisamos que as principais mudanças ocorridas nos últimos meses foram atualizações no sistema educacional utilizado pelos alunos e professores, e mudança na liderança do setor financeiro. Na referida empresa as mudanças são informadas aos colaboradores de forma bem aberta, sendo convocados para uma reunião que aborda o que foi alterado e como será implementado na rotina da organização, e segundo a Prosci, estabelecer a consciência da mudança é fundamental para engajar os colaboradores sobre a necessidade da mudança. Assim, com a entrevista ficou evidente que a escola envolve todos os colaboradores no processo de mudança.

A gestora relatou na entrevista que os colaboradores engajaram bem com as mudanças ocorridas, tendo um impacto positivo com participação ativa dos mesmos, e com isso podemos analisar que o segundo estágio do modelo ADKAR, o desejo, foi atingido. Com a entrevista foi evidenciado que os treinamentos para os professores e setor financeiro sobre as mudanças ocorreram de maneira pontual para capacitar a desenvolver as atividades, assim o terceiro estágio do ADKAR, a capacitação, está em aprimoramento, pois o processo de construção do conhecimento deve acontecer de forma contínua. Ademais, sobre a aplicação dos conhecimentos, a gestora informou que os colaboradores não apresentaram muitas dificuldades, ressaltou também a facilidade da aplicação diariamente dos conhecimentos adquiridos. O quarto estágio do ADKAR, habilidades, foi alcançado.

Conforme relatado na entrevista, são realizadas reuniões frequentemente e mantida uma comunicação aberta para esclarecer quaisquer dúvidas dos colaboradores. Esse acompanhamento de forma ativa da implementação da mudança na organização, é de suma importância, pois demonstra o compromisso com o suporte contínuo, e assim, o reforço, quinto estágio do ADKAR, está bem estruturado.

CONCLUSÃO

Com base na entrevista, realizada com a gestora escolar e realizando uma correlação com o modelo analisado, ADKAR, ficou evidente que uma comunicação clara, capacitação e liderança ativa são essenciais para o sucesso das mudanças. A abordagem participativa adotada facilitou a transição e a sustentabilidade das novas práticas. Observou-se que a escola mantém comunicação constante com seus colaboradores, sempre disponível para esclarecer dúvidas sobre as mudanças implantadas.

Conclui-se que a gestão estratégica da mudança, aliada a metodologias consolidadas, fortalece a capacidade adaptativa das organizações, sendo crucial para sua competitividade e inovação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mário de S. **ELABORAÇÃO DE PROJETO, TCC, DISSERTAÇÃO E TESE: Uma Abordagem Simples, Prática e Objetiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração para Todos - Ingressando no Mundo da Gestão de Negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.
- MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022.
- PROSCI. **O que é Gestão de Mudanças?**» Gestão de Mudanças. Prosci Brasil. 2019. Disponível em: <https://www.prosci.com/pt/blog/o-que-e-gestao-de-mudancas/> Acesso em: 23 fev. 2025.